



Migrant Domestic Workers in Lebanon... Fight to Survive

For decades, migrant domestic workers in Lebanon have been struggling for their basic rights, dignity and even survival under the ‘Kafala system.’ This exploitative system consists of a myriad of legislation, policy and practice which keeps domestic migrant workers at the mercy of their employers from the moment they step foot on Lebanese soil. It allows and enables an extreme power imbalance between employers and migrant domestic workers, enabling physical, sexual and psychological violence which can amount to torture, forced labor and slavery.

There are multiple ways in which the Kafala system is maintained and sustained. Firstly, the exclusion of migrant domestic workers from the Lebanese Labor Law ensures that they do not have the same protections as other workers. Secondly, migrant domestic workers are expected to sign their employment contracts without being entitled to negotiate or review its terms whether prior to their arrival to Lebanon or even after their arrival. It is worth noting that many sign their contracts without even knowing what it entails as contracts are commonly drafted in Arabic only, a language which they can neither understand nor read. Migrant domestic workers should be issued with a standard unified contract translated into their own language which guarantees their basic rights and prevents abuses against them. Thirdly, domestic migrant workers are legally bound to their employer throughout their entire stay in Lebanon and can only legally terminate their contracts under certain circumstances:

- Failure by the employer to pay the wages due to the worker for three consecutive months,
- Subjection to any form of violence from within the household, and
- Employment in a different capacity from the capacity for which they were recruited without their consent.

Whilst on paper these reasons may seem reasonable in reality they are rarely put into practice. Migrant domestic workers who want to change employers must first find a new employer, then obtain the consent of the original employer who must waive his sponsorship in favor of the new employer. Unfortunately, the majority of migrant domestic workers are not aware of their rights and even if they were, they are reluctant to take this step and terminate their contract out of fear from repercussion, retaliation, and deportation. Migrant domestic workers lack the confidence and institutional support necessary to stand up to employers and demand better working conditions because their residence status is dependent on the continuation of their employment contract for the duration of their stay. Should they take measures against their employer, some might be forced onto the streets without access to shelter, food, or any other means of subsistence, especially when their passport would most likely be confiscated and in their employers’ possession and some may even be detained by General Security. Only in rare cases where migrant domestic workers have been able to seek legal assistance have they been successful in taking action to terminate their contracts and end abuses against them.



The working conditions of migrant domestic workers can amount to forced labor and slavery under both international and Lebanese law. Article 586 of the Lebanese Penal Code considers forced labour and slavery as forms of exploitation amounting human trafficking. Under international law forced labour consists of all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. Slavery is defined as the exercise of powers attaching to the right of ownership over a person.

Employers routinely ignore their contractual obligations to pay in a timely manner at the end of each month, failing to pay wages for months and even years. [73%](#) of migrant domestic workers reported having their wages withheld. Employers frequently withhold migrant domestic workers' wages by keeping payments in their possession and only disbursing the full amount when the contract comes to an end. This practice has been prevalent among Lebanese employers for decades, and some employers never have the intention of paying wages in their entirety. Such practices can constitute forced labour and may constitute slavery in some cases. With the onset of the economic crisis, the financial security of many employers has significantly deteriorated placing domestic migrant workers at further risk.

Ninety-nine per cent of migrant domestic workers in Lebanon are females and according to Lebanese American University research, [two-thirds](#) of female migrant domestic workers have been subjected to sexual harassment in Lebanon, often perpetrated by male members of the households in which they work. Yet, migrant domestic workers are excluded from Law 205 criminalizing sexual harassment in the workplace and Law 293 for the protection of women and other family members from domestic violence. And in some cases, female domestic workers are subjected to rape and attempted rape.

Lebanon has made a commitment to protect women and girls by ratifying the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) in 1997 and this applies not only to Lebanese women and girls, but to all residents of Lebanon. In 2023, it is time that the basic rights of female migrants domestic workers are upheld and they are protected from physical, sexual and psychological violence.

For more information, visit our website <https://www.legalactionworldwide.org/>



عاملات المنازل المهاجرات في لبنان... معركة من أجل البقاء

تعاين العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية في لبنان منذ عشرات السنوات للحصول على حقوقهن الأساسية والحفاظ على كرامتهن وحتى البقاء على قيد الحياة في ظل نظام قائم على الاستغلال، وما هو إلا نظام الكفالة الذي يتشكل من عدد كبير من القوانين والسياسات والممارسات التي تضع العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية تحت رحمة صاحب(ة) العمل من اللحظة التي تطأ قدمها الأراضي اللبنانية، ليظهر بذلك اختلال بالغ في ميزان القوى في المعركة بين صاحب(ة) العمل والعاملة على أرض مهياة لممارسة العنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يمكن أن يصل إلى حدّ التعذيب والعمل القسري والاستعباد.

تتعدد الأسباب التي تؤدي إلى بقاء نظام الكفالة واستمراره. يعود أولها إلى استثناء العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية من قانون العمل اللبناني ما يحرمهن من الحماية أسوةً بالعمالين الآخرين، وثانيها إلى أنه يُنتظر من هؤلاء العاملات توقيع عقد عملهن من دون منحهن الحق في مناقشة بنوده أو مراجعتها، سواء قبل مغادرة بلادهن أو حتى بعد الوصول إلى لبنان. ومن الجدير بالذكر هنا أن الكثيرات منهن يوقعن عقد العمل حتى من دون معرفة مضمونه نظرًا لأن العقود تُصاغ عادةً باللغة العربية وحدها التي يعجزن عن قراءتها أو فهمها، ولذلك يجب أن يصار إلى إصدار عقد عمل موحد بلغة العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية يضمن حقوقهن الأساسية ويمنع تعرضهن لسوء المعاملة. وأخيرًا، يتمثل ثالث الأسباب في إخضاع العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية بموجب القانون لسلطة صاحب(ة) العمل طيلة فترة بقائهن في لبنان بينما لا يسعهن إنهاء العقد قانونًا إلا في ظروف معينة، منها:

- إذا أخل الكفيل بدفع أجورها لمدة ثلاثة أشهر متعاقبة.
- إذا تعرضت لأي شكل من أشكال العنف من أفراد المنزل.
- إذا تم تشغيلها بغير الصفة التي استقدمت على أساسها وبدون أخذ موافقتها.

ومع أن حالات الإنهاء أعلاه تبدو منطقية من الناحية النظرية، إلا أنها قلما تُطبق على أرض الواقع. فإذا أرادت العاملة الأجنبية في الخدمة المنزلية تغيير صاحب(ة) العمل، عليها أولاً إيجاد صاحب(ة) عمل جديد ومن ثم الحصول على موافقة صاحب(ة) العمل الأول الذي يتعين عليه التنازل عن كفالته لصاحب(ة) العمل الجديد. إنما، وللأسف، معظم العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية يجهلن حقوقهن، ولكن حتى إن كن على دراية بها فإنهن يحجمن عن اتخاذ هذه الخطوة وإنهاء عقدهن خشيةً من العواقب والانتقام والترحيل. تنقر العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية إلى الثقة وأيضًا إلى الدعم اللازم من المؤسسات للوقوف في وجه أصحاب العمل والمطالبة بتحسين ظروف عملهن نظرًا لأن وضع إقامتهن مرهون باستمرار عقد عملهن خلال فترة بقائهن في لبنان. وفي حال اتخذن تدابير ضد أصحاب العمل، فيحتمل أن يُرمى بعضهن في الشارع من دون مأوى أو غذاء أو أي من سبل العيش الأخرى، لا سيما وأن جواز سفرهن غالبًا ما يكون مصادراً وبحوزة صاحب(ة) العمل، كما قد يتعرض البعض للاحتجاز بواسطة الأمن العام. وبالتالي، نادرة هي الحالات التي تمكنت فيها العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية من طلب المساعدة القانونية وبالتالي اتخاذ إجراءات لإنهاء عقودهن ووضع حدّ للانتهاكات المرتكبة بحقهن.



وقد تسوء ظروف عمل العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية وتصل إلى حدّ العمل القسري والاستعباد على النحو المحدّد في القانون الدولي والقانون اللبناني. تنص المادة 586 من قانون العقوبات اللبناني على أن العمل القسري والاستعباد يعتبران من أشكال الاستغلال الذي يصل إلى الاتجار بالبشر. ويحدد القانون الدولي العمل القسري بأنه جميع الأعمال أو الخدمات التي يُجبر عليها أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة والتي لم يعرض من أجلها الشخص المذكور بنفسه القيام بها طوعاً، بينما يُعرّف الاستعباد على أنه ممارسة السلطات المرتبطة بحق الملكية على شخص ما.

ومع ذلك، يتقاضى أصحاب العمل باستمرار عن الوفاء بالتزاماتهم بموجب العقد لناحية التسديد في الموعد المحدد في نهاية كل شهر، فيتخلّفون عن دفع الأجور لأشهر وحتى لسنوات. وفي هذا الإطار، بلغت نسبة العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية اللواتي أفدن بأن أصحاب عملهن يحجبون عنهن أجورهن 73 بالمئة. فغالباً ما يقوم أصحاب العمل بحجز أجور العاملات وإبقائها بحوزتهم ولا يسددون كامل المبلغ إلا مع انتهاء العقد، وهي ممارسة انتشرت بين أصحاب العمل اللبنانيين على مدى عشرات السنوات، وحتى أن بعضهم لا ينوون إطلاقاً دفع الأجور بأكملها. يمكن أن تشكل هذه الممارسات عملاً قسرياً وقد تعتبر بمثابة استعباد في بعض الحالات. ولا بدّ من الإشارة إلى أنه مع بداية الأزمة الاقتصادية تدهور الوضع المالي للكثير من أصحاب العمل، الأمر الذي عرّض العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية للمزيد من المخاطر.

تشكل النساء نسبة 99 بالمئة من العمّال الأجبيين في الخدمة المنزلية، وتبيّن من خلال بحث أجرته الجامعة الأميركية اللبنانية أن ثلاثي العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية قد تعرضن للتحرش الجنسي في لبنان وغالباً من قبل الأفراد الذكور في الأسرة التي يعملون لديها. ومع ذلك، تستثني العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية من القانون 205 الذي يجرّم التحرش الجنسي في مكان العمل ومن القانون 293 بشأن حماية النساء وأفراد الأسرة الآخرين من العنف الأسري، علماً أن العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية يتعرضن في بعض الحالات للاغتصاب ومحاولة الاغتصاب.

وفي الختام، لا بدّ من التنويه بأن لبنان تعهّد بحماية النساء والفتيات بمصادقته اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) في العام 1997، وهذا لا ينطبق على النساء والفتيات اللبنانيات فحسب، بل على جميع المقيّمات في لبنان. والآن، في العام 2023، حان الوقت لدعم الحقوق الأساسية للعاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية وحمايتهن من العنف الجسدي والجنسي والنفسي.

للمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقعنا على الرابط التالي <https://www.legalactionworldwide.org/>