

حماية الخدم الخصوصيين في ظل قواعد القانون الدولي (*)

الدكتورة/ ندى يوسف الدعيح
قسم القانون الدولي
كلية الحقوق - جامعة الكويت

ملخص:

زادت في الآونة الأخيرة هجرة بعض الأفراد للعمل في دول أخرى لتحسين مستواهم المعيشي وظروفهم الحياتية، ولم تخل هذه الهجرة من مشكلات على الصعيدين الوطني والدولي، فنتيجة الانتهاكات الجسيمة التي يتعرض لها هؤلاء العمال ترتكب العديد من الجرائم الدخيلة على المجتمعات، خاصة الإسلامية منها. مما حدا بهذه العمالة لتنظيم الإضرابات وسيلة للتعبير عن سخطهم وعدم رضاهم عن أوضاعهم المعيشية. وهناك العديد من الأمثلة على هذه الإضرابات، مثل ما حصل في دولة الإمارات العربية المتحدة في مارس ٢٠٠٦، ومثله ما حصل في دولة الكويت في يونيو ٢٠٠٨.

لذلك أولت قواعد القانون الدولي عناية خاصة لحقوق العمال، ولاسيما أكثر فئة معرضة للانتهاكات، وهي فئة الخدم الخصوصيين.

فجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أنواع الخدم الخصوصيين، والانتهاكات التي يتعرضون لها، ووسائل القانون الدولي في رصد هذه الانتهاكات والحد منها.

(*) أجزيت البحث بتاريخ ٢٤/٩/٢٠٠٨م.

مقدمة:

يهاجر بعض الأفراد عبر حدود الدول بحثاً عن فرص أفضل للعمل وتحسين الدخل. وقد كان لهذه الهجرة دور في وقوع انتهاكات خطيرة ضد حقوق الإنسان ترتكب في أثناء الهجرة والإقامة، وحتى بعد انتهائها، الأمر الذي دفع فئة كبيرة من هذه العمالة نحو اللجوء إلى أسلوب الإضراب مما يعطل مصالح الدول المضيفة ويلحقها خسائر تراوح بالملايين. فقد أعلن آلاف العمال المنتهكة حقوقهم خلال شهر مارس ٢٠٠٦ الإضراب عن العمل في دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقد انتهى بالتفاوض وتلبية مطالبات العمال، وتظاهر في دولة الكويت خلال شهر يوليو ٢٠٠٨ آلاف العمال الآسيويين مطالبين بتحسين ظروف عملهم، ومتسببين في إتلاف الممتلكات العامة والخاصة، ولم يستقر الأمر إلا بتدخل القوات الخاصة وقوات مكافحة الشغب وإبعاد مئات من المتظاهرين عن البلاد.

وقد أولت قواعد القانون الدولي حماية حقوق العمال المهاجرين عناية خاصة، وفرضت على السلطات المحلية واجب الحد من هذه الانتهاكات ومعاينة مرتكبيها. ومن أوهن فئات العمال المهاجرين فئة الخدم الخصوصيين، التي تعتبر أكثر الفئات عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان؛ الأمر الذي يستوجب توجيه هذه الدراسة للنظر في أوضاعهم. فما موقف قواعد القانون الدولي ومؤسساته المختلفة من حماية هذه الفئة؟

سيتم تقسيم الدراسة وفقاً للتفصيل التالي:

المبحث الأول: أنواع الخدم الخصوصيين وشرائعهم.

المبحث الثاني: الانتهاكات التي تستهدف الخدم الخصوصيين.

المبحث الثالث: وسائل رصد انتهاكات حقوق الخدم الخصوصيين ومراقبتها.

المبحث الأول أنواع الخدم الخصوصيين وشرائحهم

عرفت اتفاقية فيينا للحصانات الدبلوماسية الخدم الخصوصيين بأنهم «الذين يعملون بالخدمة المنزلية لأحد أفراد البعثة ولا يكونون من مستخدمي دولة البعثة»^(١). كما عُرِّف الخدم الخصوصيون في موقع آخر بأنهم كل عمالة تقوم بـ«أعمال مادية للمخدوم أو نويه، كالطباخ، وحارس المنزل الخاص والسائق الخاص»^(٢) شريطة أن تمارس هذه المهام بالمنزل أو مقر السكن، وسواء استقدمت هذه العمالة من الخارج أم تم التعاقد معها محلياً.

ووفقاً لهذين التعريفين، فإن الخدم الخصوصيين هم الذين يقومون بأعمال مادية، ومن ثم يندرج تحت هذا التعريف القائمون بأعمال ذهنية، كالتدريس والسكرتارية. كما لا بد أن تُؤدى هذه الأعمال المادية في المنزل، الذي يجب أن يعتبر المقر الرئيسي للعمل، ومن ثم فإن الأعمال المادية التي تمارس خارج نطاق المنزل، كعمال المقاهي والمطاعم والفنادق، لا يندرجون ضمن الخدم الخصوصيين.

وقد سارع المشرع الكويتي، كسائر أقرانه في الدول العربية،^(٣) في المادة ٢ من قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤، نحو استثناء هذه الشريحة المهمة من الخضوع لقواعده، ومن ثم الاستفادة من حماية القانون، وترك تنظيم هذه العلاقة رهن الاتفاق بين أطرافها الثلاثة، العامل ورب العمل والوسيط من

(١) Vienna Convention on Diplomatic Relations, April 18, 1961, 23 U.S.T. 3227, T.I.A.S. No. 7502, 500 U.N.T.S. 95.

(٢) د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، طباعة وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ١٩٩٧، ص ٥٢.

(٣) قانون العمل المصري، مادة ٣، قانون العمل السوداني، مادة ١/٤، قانون العمل السوري، مادة ٥، قانون العمل البحريني عن القطاع الأهلي لعام ١٩٧٦، مادة ٢، قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة، الجريدة الرسمية، ١٩٧٣.

مكاتب استخدام الخدم الخصوصيين. وتقديراً لحكم الدائرة الجنائية في محكمة النقض المصرية، فإننا نؤكد قناعتنا بما ساقه الحكم من مسوغات هذا الاستثناء، المتمثلة في ارتباط الخدم الخصوصيين بمخدوميهم بعلاقة وثقى تتسم بالخصوصية،^(١) مماثلة لعلاقة أفراد الأسرة الواحدة؛ الأمر الذي يستوجب تقليص دور القضاء في تنظيم علاقة أطرافها بعضهم ببعض.

وللأسف فإن من شأن تباين المراكز القانونية لأطراف هذه العلاقة أن يميز بعضها على حساب البعض الآخر في أثناء صياغة عقود الاستخدام وتنفيذها. ويرى جانب كبير من الفقهاء أن الرقابة والإشراف على احترام بنود العقد غالباً ما تكون غير موجودة بشكلها الرسمي في المنازل التي تعتبر المقر الرئيسي للعمل. كما أن هناك من يسوغ هذا الاستثناء بالقول: إن الخدم في المنازل يشكلون جزءاً من الأسرة يعملون بمكافأة وليس بأجر.^(٢)

وينقسم الخدم الخصوصيون إلى ثلاث فئات: الأولى تستقدم من جنوب شرق آسيا، كالفلبين، والهند، وبنغلادش، وسيريلانكا، وإندونيسيا. والثانية يمكن استقدامها من بعض الدول الإفريقية كأثيوبيا، وموريتانيا، والمغرب. أما الثالثة فهي تلك التي تستقدم من دول متقدمة كالولايات المتحدة، وبريطانيا وفرنسا وإيطاليا.

وبما أن الفئة الثالثة تتمتع بأوضاع اقتصادية تفوق في معظم الأحيان العمالة الوطنية، وهي عمالة تستخدم في منازل كبار التجار وأصحاب النفوذ، فإنها ليست محلاً للدراسة. أما الفئتان الأخريان (الثانية والثالثة) محل الدراسة فهما موضوع لانتهاك حقوق الإنسان، وإن كانت الانتهاكات متباينة فيما بينهما. ففي حين تتمتع الفئة الثانية بحماية حقوق الإنسان الأساسية والحد الأدنى من

(١) نقض جنائي مصري ٧ مارس ١٩٦٦، مجموعة أحكام النقض، س ١٤ ع ١ ص

٢٢٥، د. السيد عمران، مرجع سابق، ص ٥٢، سبيكة النجار، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٢) عدنان الجاسر، القانون ملتبس: هل هم عمال أم أنهم من أفراد الأسرة؟، جريدة الزمن

الكويتية، العدد ٢٤٧، ٤ سبتمبر ٢٠٠٣، ص ١.

الأجر المقبول وذلك بما حباها الله به من ثقافة ومستوى تعليم وإمام باللغة المحلية أو إحدى اللغات المعتمدة في دول الاستخدام فإن معظم أفراد الفئة الثالثة لا تتمتع في أغلب الأحوال بشيء من ذلك؛ لأنها تستقدم من مناطق ريفية وفقيرة من دول جنوب شرق آسيا، وتقبل بالعمل مقابل أجر شهري يقل عن الحد الأدنى، وانخفاض مستواها التعليمي وراء وقوعها فريسة سهلة للنصب والاحتيال من قِبَل أصحاب مكاتب استقدام العمالة ومن قبل بعض أرباب العمل.

المبحث الثاني

الانتهاكات التي تستهدف الخدم الخصوصيين

تركز تقارير المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية، وتلك التي تصدرها وزارات خارجية بعض الدول،^(١) على ظاهرتي الانتحار والقتل بين فئة الخدم الخصوصيين، إلى جانب لجوئهم المتكرر إلى سفارات بلادهم هرباً من أرباب عملهم، إلى جانب تغييبهم عن العمل، وارتكابهم لجرائم خطيرة في حق أرباب العمل أو أفراد أسرهم. وما هذه الأفعال إلا ردود فعل لانتهاكات في أغلب الأحوال يقع ضحيتها الخدم الخصوصيون. يمكن تقسيم هذه الانتهاكات إلى نوعين: الانتهاكات المتعلقة بظروف العمل، والانتهاكات المتعلقة بحقوق الإنسان.

أولاً - الانتهاكات المتعلقة بظروف العمل:

تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً أساسياً في رسم الخطوط العريضة الواجب اتباعها بشأن ظروف العمل وحقوق العمال، بمن في ذلك الخدم الخصوصيون. وهذه الحقوق عديدة، وخصص لكل منها اتفاقية دولية. وقد ارتفع عدد الاتفاقيات الدولية المنعقدة في ظل منظمة العمل الدولية إلى ما يربو على ١٩٠ اتفاقية دولية، كانت وراء تحسين ظروف العمل داخل الدول الأعضاء، وتبنيها لتشريعات تدعم تحسين ظروف العمل. ومن ثم فإننا سنقتصر في هذا المقام على استعراض حقوق الخدم الخصوصيين التي يتم انتهاكها حول العالم في معظم الأحيان، وهي:

١ - الحق في أجر عادل:

عن أبي هريرة - رضي الله عنه - عن النبي - صلى الله عليه وسلم - قال: «قال الله تعالى: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة؛ رجل أعطى بي ثم غدر،

U.S. Department of State, Country Reports on Human Rights Practices: (١) Kuwait 2001.

ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره»^(١) كما قال الرسول - صلى الله عليه وسلم -: «أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه»^(٢) ولا يقتصر الالتزام في هذا النطاق على منح الخدم الخصوصيين لرواتبهم، وإنما لا بد أن تكون هذه الرواتب عادلة، تلبي متطلبات العامل الضرورية، ولا تتضمن أي تمييز أو تفرقة تقوم على أسس عنصرية أو جنسية أو دينية أو قومية أو حتى عرقية.

وفي معرض تأكيد أهمية حق العمل، أكدت المادة ٢٣(٢،٣) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أهمية المساواة في الأجر وأن يكون أجراً عادلاً، حين نصت على أنه «٢- لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. ٣- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية تستكمل عند الاقتضاء بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية»^(٣). وهو الأمر الذي يلاحظ عند النظر في الرواتب التي تمنح للعمال المنزلية في منطقة الخليج العربي عموماً ودولة الكويت خصوصاً، والتي لا تتجاوز ١٥٠ دولاراً أمريكياً.

كما أكدت المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية اعتراف الدول الأطراف «بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية فكفل على الخصوص (أ) مكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى: أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون تمييز...»^(٤) ومن متابعة فحوى الرسائل التي يتركها الضحايا المنتحرون من الخدم الخصوصيين، نجد أن معظمهم يبررون فعلتهم بالظروف المادية الصعبة التي يمرون بها، كما أن معظم الإضرابات التي نفذت في دولة الكويت عام

(١) البخاري، رقم ٢٢٧٠.

(٢) رواه ابن ماجه عن ابن عمر، وصححه الألباني في الإرواء رقم ١٤٩٨.

(٣) الإعلان العالمي، مرجع سابق، مادة ٢٣ (٢-٣).

(٤) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، مرجع سابق، مادة ٧.

٢٠٠٨ ودولة الإمارات عام ٢٠٠٦ كان قلة الرواتب وراءها؛ الأمر الذي يحتاج إلى إعادة النظر بمسألة رواتب الخدم الخصوصيين وغيرهم من فئات العمالة الأخرى.

كما أن الممارسة المستقرة في سوق العمل بشأن منح بعض الجنسيات من الخدم الخصوصيين، القادمة من الفلبين والهند،^(١) رواتب تفوق أقرانهم من العاملين في الظروف نفسها تشكل انتهاكاً لمبدأ المساواة بالأجر وعدم التمييز لأي سبب من الأسباب. ومن ضمن الممارسات المرفوضة دولياً أيضاً، منح الخدم الخصوصيين المسلمين أجراً أعلى من نظرائهم بهدف التشجيع بشكل غير مباشر على الدخول في الإسلام.

٢ - التزام عدد محدد من ساعات العمل:

لقد درجت القوانين الوطنية^(٢) والاتفاقيات الدولية على اعتماد ثماني الساعات متوسطاً مقبولاً لساعات العمل اليومي، أو الأربعين ساعة أسبوعياً. ومن ضمن التشريعات الدولية صدرت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع لعام ١٩٣٥.^(٣)

(١) مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٥٣.

(٢) لقد تبنى قانون العمل بالقطاع الأهلي الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ مبدأ ثماني ساعات عمل يومياً، وذلك من خلال نص المادة ٣٣، التي جاء بها أنه «لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون». كما نصت المادة ١١٤ من قانون العمل السوري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على أنه «لا يجوز تشغيل العمال تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد أو ٤٨ ساعة في الأسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة». كما نصت المادة ٣٥ من قانون العمل القطري رقم ٣ لسنة ١٩٦٢ على أنه «لا يجوز أن تزيد ساعات العمل العادية على ثماني ساعات يومياً وثمان وأربعين ساعة في الأسبوع بالنسبة للعمال البالغين».

(٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٤٧ بشأن تخفيض ساعات العمل إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع، ١٩٣٥، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣ يونيو ١٩٥٧.

لقد ورد النص في المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع على أن «كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على الاتفاقية أن تعلن موافقتها على: (أ) مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع وتطبيقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة، (ب) اتخاذ أو تسهيل اتخاذ التدابير التي تعتبر مناسبة لتحقيق هذه الغاية، وأن تتعهد بتطبيق هذا المبدأ على مختلف فئات العمل وفقاً للأحكام التفصيلية التي ترد في الاتفاقيات المنفصلة التي تصدق عليها هذه الدولة العضو»^(١). ويبدو جلياً أن هذا النص يقصر ساعات العمل على أربعين ساعة في الأسبوع؛ الأمر الذي يتضمن في طياته عطلة أسبوعية ليومين، حيث إن أربعين ساعة بتوزيعها على ثماني ساعات يومياً، يُبقي الخادم/الخادمة دون عمل ليومين من أيام الأسبوع، يمكن اعتبارهما عطلة أسبوعية. ومع الأسف، يفرض بعض أرباب العمل على الخدم الخصوصيين القيام بأعبائهم لفترات تجاوز العشرين ساعة يومياً^(٢) دون تقاضي أي بدل عن ساعات العمل الإضافي.

٣ - الحق في إجازات دورية وطارئة:

أشارت المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية لعام ١٩٦٦ إلى حق كل شخص في «الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية»^(٣).

(١) المرجع السابق، مادة ١.

(٢) Assessment And Recommendations Of The Presidential Fact-Finding Mission And Policy Advisory Commission On The Protection Of Overseas Filipinos, reprinted in part in FILIPINO WOMEN MIGRANT WORKERS: AT THE CROSSROADS AND BEYOND IN BEIJING 71-73 (Ruby P. Beltran & Gloria F. Rodriguez eds., 1996).

(٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مرجع سابق، مادة ٧.

وقد أكدت إحدى الدراسات التي أعدتها منظمة العمل الدولية تمتع الخدم الخصوصيين في دولة الكويت بإجازة تقدر بيوم إلى يومين شهرياً^(١). كما درج المواطنون في دولة الكويت خصوصاً والخليج العربي عموماً على منح الخدم الخصوصيين إجازة مدفوعة الأجر، عادة ما تكون لفترة ثلاثة شهور في الصيف، بعد انتهاء مدة العقد، مع شراء تذكرة ذهاباً وإياباً للعمالة المنزلية الجيدة، رغبة في عودتهم للعمل لديهم، بدلاً من تكلف عناء تعليم خدم جدد للحلول محلهم. إلا أنها مجرد ممارسات لا تستند إلى نص من القانون، ومن ثم يمكن التملص منها على الرغم من أهميتها للخدم الخصوصيين.

٤ - الحق في قانون ينظم العلاقة مع أرباب العمل:

من شأن خضوع العلاقة بين أرباب العمل والخدم الخصوصيين لقانون ينظمها، أن يكفل عدم الاستبداد وضمان علاقة قانونية متوازنة تضع في الاعتبار حقوق كلا الطرفين.

وعلى الرغم من التقاء جل دساتير العالم على تبني حق العمل وضرورة تنظيم العلاقة بين أطرافه بشكل يكفل مصلحة البلاد من ناحية وتحقيق التوازن بين أطراف هذه العلاقة من ناحية أخرى، فإن النظم القانونية تباينت في مستوى التشريع الذي يجب أن يتولى مهمة تنظيم علاقة أرباب العمل بالخدم الخصوصيين. ففي حين تولت قوانين بعض الدول تنظيم هذه العلاقة، كما هو الحال في بعض الدول المتقدمة مثل أوروبا وأمريكا، تجاهلت نظم قانونية أخرى هذا التنظيم، وتركت هذه المهمة للوائح والقرارات الإدارية، كما هو الحال في قوانين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتخضع بعض الدول لضغوط وطنية^(٢) ودولية^(٣) من أجل استصدار قانون خاص بحماية الخدم الخصوصيين.

(١) غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٢) انظر «تقرير برلماني عن حقوق الإنسان في الكويت يشير إلى سلبيات في المجتمع والإجراءات الحكومية: تدخل في عمل السلطة القضائية، وإساءة للخدم، وحجر على الإعلام»، لعام ٢٠٠٤، والمنشور في ٢٨ يونيو ٢٠٠٥، فيما يلي تقرير برلماني.

(٣) انظر التقارير السنوية للجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولي حول تطبيق الكويت للاتفاقيات الخاصة بالمنظمة، تقرير برلماني، مرجع سابق.

وكلما زادت القيمة القانونية لأداة الحماية كانت حماية الخدم الخصوصيين أكثر فعالية. فعلى سبيل المثال رفعت سنغافورة العقوبات العادية على جرائم مثل الاعتداء والاعتصاب والحبس القسري في مكان العمل إذا ارتكبت ضد عاملات منزليات بمقدار مرة ونصف المرة.^(١)

٥ - الحق في تحويل الأجور:

عرفت منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور لعام ١٩٥٢ الأجور بأنها «أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أياً كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب»^(٢) ومن ثم فإن المبالغ التي يستحقها الخدم الخصوصيون نظير خدماتهم، أياً كانت تسميتها، تنسجم مع هذا التعريف وتخضع لنصوص هذه الاتفاقية.

وعليه فإن الأجور المتحصلة من عمل الخدمة لدى رب العمل، إنما هي ملك للخدم الخصوصيين، ولهم كامل الحرية في التصرف بها، سواء من خلال استهلاكها محلياً، أو تحويلها إلى أسرهم في أوطانهم. فقد نصت المادة ٦ من اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بحماية الأجور على أنه «يحظر على أصحاب العمل تقييد حرية العامل في التصرف في أجره الشهري بأي شكل»^(٣). ومن ثم لا يجوز إجراء أية استقطاعات غير مشروعة أو دون سند قانوني من أجر العامل الشهري. ومن الاستقطاعات غير المشروعة تلك التي

(١) < http://hrw.org/arabic/docs/2006/07/26/singap13821_txt.htm > last visited May 14, 2008.

(٢) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥، بشأن حماية الأجور لعام ١٩٤٩، دخلت حيز النفاذ في ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢، مادة ١، فيما يلي اتفاقية حماية الأجور.

(٣) اتفاقية حماية الأجور، مرجع سابق، مادة ٦.

تفرضها مكاتب استقدام العمالة المنزلية لتغطية تكاليف استقدام الخدم الخصوصيين وتحقيق ربح فاحش، وكذلك الاستقطاعات التي يقطعها رب العمل لأي سبب من الأسباب من أجور خدمه الخصوصيين. ومع الأسف فقد ثبت قيام بعض أرباب العمل باحتجاز رواتب خدمهم الخصوصيين لتغطية تكاليف استقدامهم وعودتهم لأوطانهم، والتي يجب أن يتحملها رب العمل.^(١) كما ثبت من خلال التحقيقات التي تمت في بعض القضايا التي يكون الخدم الخصوصيون أحد أطرافها، أن أرباب العمل يقومون - بالفعل - باحتجاز رواتب لفترات طويلة قد تتجاوز السنة في بعض الأحيان^(٢)؛ مما يدفعهم نحو ارتكاب الجرائم بحق أنفسهم أو أرباب عملهم أو الغير.

وقد أعفت بعض الدول، مثل الجمهورية العربية السورية الخدم الخصوصيين من ضريبة الدخل.^(٣) ودولة الكويت أبت أن تشارك هذه الفئة المستضعفة لقمة عيشها بأي شكل من الأشكال، ولم تفرض أية استقطاعات حكومية أو أهلية على أجورهم.

٦ - الحق في المعرفة التامة بشروط وظروف العمل وقبولهم بها:

من حق العامل الاطلاع مسبقاً على نوع وطبيعة ومدة العمل الذي سيقوم به، تمهيداً لقبوله أو رفضه، وإلا اعتبر عملاً جبرياً.^(٤)

(١) تقرير برلماني، مرجع سابق.

(٢) U.S. Department of State, Op. Cit.

(٣) انظر التعليمات التنفيذية لقانون الضريبة السوري رقم ٢٤ لعام ٢٠٠٣ والصادرة عن وزارة المالية السورية، مادة ٦٧ (١) (هـ)، <<http://www.syrianfinance.org/>> .

(٤) مكتب العمل الدولي، العمال المنزليون المهاجرون في الكويت: نتائج مبنية على استطلاع ميداني وبحوث إضافية، في «المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية»، المكتب الإقليمي للدول العربية (بيروت، ٢٠٠٥) ص ٥٥-٥٦، فيما يلي نتائج ميدانية وبحوث.

ويقع الخدم الخصوصيون ضحية لانتهاكات متنوعة في هذا الإطار. فعلى سبيل المثال خدع وسطاء العمل، أو وكلاء العمل، حملة الشهادات العليا من الباحثين عن العمل خارج أوطانهم بإيهامهم بوظائف تتناسب ومؤهلاتهم، ليتبين عند وصولهم أنهم استخدموا بوصفهم خدماً خصوصيين.^(١) كما أن معظم الخدم الخصوصيين يصلون إلى بلد الاستقدام دون التوقيع على عقد واضح المحتوى مع رب العمل.^(٢) وحتى ما يتم التوقيع عليه يكون باللغة العربية، التي يجهلها أغلب الخدم الخصوصيين تماماً.^(٣)

وقد أكدت الاتفاقية الدولية الخاصة بحماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٨ ديسمبر ١٩٩٠، أهمية حماية العمال المهاجرين من الاستغلال، حيث نصت في ديباجتها على «ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة بغية منع التنقلات السرية والاتجار بالعمال المهاجرين والقضاء عليها، وأن بعض أرباب العمل يجدون في العمال غير الحائزين على الوثائق اللازمة ما يغريهم بغية جني فوائد المنافسة غير العادلة»، ومن شأن الجهل بالنظم القانونية وباللغة المحلية للدولة المضيفة أن يتسبب في وقوعهم فريسة لاحتيال ذوي النفوس الضعيفة، بحيث يتم التعاقد معهم على أداء عمل معين أو في ظروف عمل معينة ثم يتم نقض هذا الاتفاق.

وفرض العمل القسري محظور تماماً في القانون الدولي ما لم يكن تنفيذاً لحكم قضائي؛ فقد حظرت المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل القسري أو الإلزامي لعام ١٩٣٠ هذا النوع من الأعمال،^(٤) بعد أن عرفت في المادة ٢ منها بأنه «كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص

(١) غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ٢١.

(٢) المرجع السابق، ص ٢١.

(٣) المرجع السابق، ص ٢١.

(٤) اتفاقية منظمة العمل المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، اتفاقية رقم ٢٩، لعام ١٩٣٠، التي بدأ تنفيذها في ١ مايو ١٩٣٢، مادة ١، فيما يلي يشار إليه ب اتفاقية العمل الجبري.

تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض إرادته»^(١) ومن ثم فإن التهديد بإبعاد الخدم الخصوصيين، أو حرمانهم - دون وجه حق وبعيداً عن رقابة القانون - من رواتبهم أو إجازاتهم، لا يخرج عن صنف التهديد المحظور في هذه الاتفاقية، خاصة إذا ما كانت غاية الحرمان هي إجبارهم على الاستمرار في العمل. وطالبت المادة ٢٥ من الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري الدول الأعضاء بضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتجريم أية انتهاكات ترتكب تخالف فحوى هذه الاتفاقية.^(٢) وجدير بالذكر أن دولة الكويت صدقت على هذه الاتفاقية منذ ٢٣ سبتمبر ١٩٦٨.

ثانياً - الانتهاكات المتعلقة بحقوق الإنسان:

بحكم الاحتكاك اليومي والطويل مع أرباب العمل، يتعرض الخدم الخصوصيون لانتهاكات حقوق الإنسان، وهي تراوح بين المعاملة اللاإنسانية الحادة للكرامة، والاعتصاب^(٣) والاتجار بالرقيق، وانتهاك حقوق الطفل، والحرمان من حق العودة للوطن، والاعتداء على الملكية^(٤).

١ - المعاملة اللاإنسانية الحادة للكرامة:

يقع الخدم الخصوصيون ضحية المعاملة اللاإنسانية والحادة للكرامة من قبل أرباب عملهم، أو أقربائهم أرباب العمل، أو بعض أفراد المجتمع، بل - للأسف - إن مصدر هذه الانتهاكات يكون في بعض الأحيان من ممثلي السلطات الحكومية المحلية. فلا يتم احترام أوقات راحة الخدم الخصوصيين،

(١) اتفاقية العمل الجبري، مرجع سابق، مادة ٢.

(٢) اتفاقية العمل الجبري، مرجع سابق، مادة ٢٥.

(٣) انظر تقرير منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch)، التقرير العالمي لعام ١٩٩٦، الشرق الأوسط،

< <http://www.hrw.org/reports/1996/WR96IMIDEAST-07htm> >

(٤) Dan Gatmaytan, Death A The Maid: Work, Violence, And The Filipina In The International Labor Market, 20 Harv. Women's L.J. 229 (1997).

حيث يقوم بعض أرباب العمل بإيقاظهم في ساعات متأخرة من الليل للقيام بأعمال الخدمة، في حين يقوم البعض الآخر باحتجازهم في أماكن لا تليق، وبصورة لاإنسانية، ويقوم آخرون بمعاقبتهم جسدياً أو نفسياً بالضرب أو الصراخ أو التحقير أو التهديد^(١).

وقد عرفت اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة لعام ١٩٨٤،^(٢) التعذيب بأنه «أي عمل ينتج عنه ألم أو عذاب شديد، جسدياً كان أم عقلياً، يلحق عمداً بشخص ما بقصد... معاقبته على عمل ارتكبه أو يشتبه في أنه ارتكبه، هو أو شخص ثالث أو تخويله أو إرغامه على القيام بعمل ما».^(٣) ومن ثم فإن كل أنواع التعدي الجسدي خاصة التي تمارس بشكل منظم ضد الخدم الخصوصيين وكل أنواع التهيب والضغط النفسي تندرج تحت مظلة التعذيب. وفي السياق نفسه فإن المادتين ١٠ و ١٧ من الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأسره حظرتا المعاملة والعقوبات اللاإنسانية والحاطة للكرامة.^(٤) كما حظرت

U.S. Department of State, Op. Cit. (١)

فيما يلي اتفاقية مناهضة التعذيب (٢)
Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, G.A. res. 39/46, annex, 39 U.N. GAOR Supp. (No. 51) at 197, U.N. Doc. A/39/51 (1984), entered into force June 26, 1987.

اتفاقية مناهضة التعذيب، مرجع سابق، مادة ١. (٣)

تنص المادة ١٠ من اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على «ألا يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للتعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة». كما نصت المادة ١٧ على أن «يعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين يحرمون من حريتهم معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان وهويتهم الثقافية».

اتفاقية الأمم المتحدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بقرارها رقم ١٨٥/٥٤ الصادر في ١٨ ديسمبر ١٩٩٠، بدأ نفاذها في ١ يوليو ٢٠٠٣، فيما يلي يشار إليه بـ اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

المادة ١٦ من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم تعريض العمال وأسرهم للعنف والإصابة البدنية والتهديدات والتخويف سواء ارتكبتها الموظفون العموميون أو الأشخاص العاديون أو المؤسسات. ولم يكن الدين الإسلامي عن ذلك ببعيد، فقد قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم - : «إن الله يعذب الذين يعذبون الناس في الدنيا»^(١). وقد كان - عليه الصلاة والسلام - يخص خادمه الخاص، أسامة بن زيد بمعاملة خاصة، يغطه عليه كل من كانوا حوله.

٢ - الاتجار بالرقيق:

ساد الرق في العصور القديمة والوسيطه ومطلع العصر الحديث، وقامت بسببه غزوات وحروب، مثل الحرب الأهلية الأمريكية.^(٢) وقد دفعت سوء المعاملة التي يتعرض له الخدم الخصوصيون^(٣) ببعض تقارير حقوق الإنسان إلى وصف «حالة العامل المنزلي في الكويت كما في سائر دول المنطقة على أنها شبيهة بالعبودية التعاقدية»^(٤) ولم يكن اليوم عن الأمس ببعيد، فإن لم تتسبب العبودية الحديثة من خلال سوء استغلال الخدم الخصوصيين بحروب دولية فقد تسببت بزعة الأمن الوطني لبعض الدول مثل دولة الكويت والإمارات العربية المتحدة من خلال إضرابات منظمة، عن العمل، وتراشق مع قوات الأمن المحلية، كما سبق الإشارة.

(١) رواه مسلم.

(٢) د. الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان: مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، ط ٢، منشأة المعارف (الإسكندرية، ٢٠٠٤)، ص ٢٣٠.

(٣) U.S. Department of State, *Country Report on Human Rights Practice: Kuwait 2001*.

(٤) المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٥٦؛ المحامي أحمد منجونة، عودة الرق في العصور الحديثة: الخادمت في سورية، نشرة المنظمة العربية لحقوق الإنسان في سورية، العدد الثامن، تشرين الثاني، ٢٠٠٦، نسخة إلكترونية منشورة في < <http://www.aohrs.org/atiaf/atiaf/atiaf8.htm> > .

A. Yasmine Rassam, *Contemporary Forms of Slavery and the Evolution of the Prohibition of Slavery and the Slave Trade under Customary International Law*, 39 Virginia Journal of International Law 303, 327(1999).

وقد حظر القانون الدولي استعباد الإنسان لأخيه الإنسان،^(١) وأبرمت اتفاقيات دولية لوقف هذه الممارسات، منها صدور الصك العام لمؤتمر بروكسل المنعقد في ١٨٨٩-١٨٩٠ الذي تضمن عزم الدول المجتمعة آنذاك على إنهاء تجارة الرقيق من إفريقيا، ثم تبعه التوقيع على اتفاقية سان جيرمان عام ١٩١٩ التي تضمن عزم الدول الموقعة على القضاء على الرق بأنواعه وأشكاله والاتجار البري والبحري فيه،^(٢) ثم التوقيع على اتفاقية جنيف لعام ١٩٢٦ الخاصة بحظر الرق وعمل السخرة المشابه للرق.^(٣) كما منعت المادة ١١ من الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأسرهم استعباد الخدم الخصوصيين أو استخدامهم بطريق السخرة. وينقلنا الواقع المعاصر للخدم الخصوصيين إلى مرحلة ما قبل إنهاء نظام الاستعباد، حيث يقوم رب العمل بعرض خادمه/ خادمتة للبيع، ولا يحظى بالبضاعة إلا من يقدم السعر الأعلى، دون أدنى مراعاة لمشاعر هذا الإنسان أو حتى محاولة الحصول على موافقته قبل نقله إلى مقر عمل جديد.

٣ - الاعتداء على حق الحياة:

حق الحياة من حقوق الإنسان الأساسية، لا يجوز الاعتداء عليه تحت أي ظرف من الظروف؛ فقد تم تأكيد قدسيته في المادة ٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمادة ٦ من العهد الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة ٩ من الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأسرهم. وكانت الشريعة الإسلامية أكثر تشدداً بشأن الاعتداء غير المشروع على حق الحياة، واعتبرته اعتداء على حياة الناس جميعاً وليس حياة الضحية فحسب،

(١) انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، مبدأ ٤؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مرجع سابق، مادة ٨.

(٢) د الشافعي بشير، مرجع سابق، ص ٢٣٠.

(٣) الاتفاقية الخاصة بالرق، وقعت في جنيف في ٢٥ سبتمبر ١٩٢٦، ودخلت حيز التنفيذ في ٩ مارس ١٩٢٧، وعدلت في ٧ ديسمبر ١٩٥٣.

فورد في القرآن الكريم قوله تعالى ﴿أَنَّهُ مَن قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا﴾^(١) ولقد أضحت حالات الاعتداء على حق الخدم الخصوصيين بالحياة شبه متكررة بشكل لافت للنظر، الأمر الذي يستدعي وقفة أمم هذا الأمر.^(٢)

ولا يعني انتهاك حق الحياة من خلال الاعتداء باستخدام السلاح فحسب، وإنما كذلك من خلال تجويعهم أو منع تطبيبتهم في حالات الضرورة، وحرمانهم من الاتصال بالعالم الخارجي؛ مما يدفعهم إلى الانتحار، ويدخل في ذلك الإسناد إليهم بعض المهام الخطرة أو التي لا يجيدون القيام بها والتي قد تتسبب بموتهم، إضافة إلى تعذيبهم بشكل يفضي إلى الموت أو الانتحار أو أي صورة من صور الاعتداء على حق الحياة بالتسبب بشكل مباشر أو غير مباشر بإنهاء حياتهم.

٤ - الاعتداء على حق الاعتقاد:

كفلت المادة ١٢ من الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأسرهم حق الاعتقاد والتفكير.^(٣) كما أنه من الحقوق الثابتة في المادة ١٨ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(١) سورة المائدة، آية ٣٢.

(٢) وتتكرر حوادث قتل أو انتحار الخدم الخصوصيين في الكويت على سبيل المثال بشكل شبه منتظم، وقد كان آخرها في أثناء وضع اللمسات الأخيرة على هذه الورقة. انظر: حمد الجدي، مواطن يقتل خادمته الآسيوية بالفروانية، جريدة الوطن الكويتية، ٧ سبتمبر ٢٠٠٨، ع ١١٧٢٨، ص ١.

(٣) تنص المادة ١٢ من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم على أنه «١- للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية الفكر والضمير والدين، ويشمل هذا الحق أن يكون لهم دين أو معتقد يختارونه أو أن يعتنقوا هذا الدين أو المعتقد، وحرية إظهار دينهم أو معتقدهم، إما منفردين أو مع جماعة وعلناً، أو خلوة، عبادة وإقامة للشعائر، وممارسة وتعليماً.. ٣ - لا تخضع حرية إظهار الفرد لدينه أو معتقده إلا للقيود التي يقرها القانون وتقتضيها حماية السلامة العامة، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير وحياتهم الأساسية».

إلا أن بعض أرباب العمل يفرضون قيوداً تحول دون تمتع الخدم الخصوصيين الكلي بهذا الحق، وذلك تحت ذريعة أنهم يمارسون عملهم في البيت، الذي تعود ملكيته لرب الأسرة، والذي لا يمكن للقانون أن يتدخل في البيئة الدينية التي يرغب رب الأسرة في سوادها في نطاق منزله. إلا أن سلطة رب العمل بشأن تقييد الحرية الدينية لخدمه الخصوصيين تكاد تنعدم خارج نطاق المنزل؛ إذ إنها تخضع للتشريعات الوطنية السائدة في هذا الخصوص، الأمر الذي يتطلب من الدولة تيسير تمتع الخدم الخصوصيين بحرياتهم وحقوقهم الدينية اعتقاداً وممارسة، ما دامت لا تتعارض مع النظام العام والآداب العامة. وبما أن البعض يصف الحرية الدينية بأنها أثنى الحريات،^(١) فإننا نتفق وهذا الرأي ونرى أن من شأن منح الخدم الخصوصيين الحرية الدينية أن ينعكس ذلك على سلوكهم فيبعث فيهم الطمأنينة والهدوء والسكينة، وينمي الوازع الديني لديهم؛ مما يحد من سلوكهم الإجرامي، والعكس صحيح. ولنا في أنفسنا قياس، فالمؤمن إذا تأخر في أداء الفرائض لسبب أو آخر، فإنه يشعر بالقلق والكآبة اللذين لا يزولان إلا بأداء هذه الفرائض.

٥ - المساواة وحظر التمييز:

جاء في محكم آيات القرآن الكريم ﴿بِأَيِّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ﴾^(٢) صدق الله العظيم. أكدت المادة ٧ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق المساواة وحظر التمييز، وكفلت المادة ١٨ من اتفاقية حماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم حق مساواة العمالة المهاجرة بمواطني الدولة المضيفة أمام المحاكم.^(٣) كما فرضت

(١) د. هويدا محمد عبدالمنعم، القانون الدولي وحقوق الإنسان: دور المنظمة الدولية في فرض

العقوبات على انتهاك حقوق الإنسان، دار الكتاب الحديث (القاهرة، ٢٠٠٨)، ص ٨١.

(٢) القرآن الكريم، سورة الحجرات، آية ١٣.

(٣) تنص المادة ١٨ (١) من اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أنه

«للعامل المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المساواة مع رعايا الدولة المعنية أمام

المحاكم بأنواعها».

المادة ٢ من اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨ على الدول الأعضاء ضرورة صياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.^(١)

إلا أن انتهاكات صارخة لحق المساواة يقع ضحيتها بعض الخدم الخصوصيين، وذلك من خلال فرض رسوم باهظة على العمالة المستقدمة من بعض الدول الآسيوية دون سواها، ومنح أجور أعلى للعمالة المستوردة من دولة دون سواها،^(٢) أضف إلى أن الخدمة المنزلية أصبحت حكراً على جنسيات معينة دون سواها، ولا يمارس المواطنون في بعض دول العالم - الخليج العربي- هذه المهنة البتة، ويعتبرون مجرد التفكير في ذلك نوعاً من الإهانة، الأمر الذي يعزز الطبقية والتمييز، ولا يمكن القضاء عليه إلا من خلال نشر الوعي بين طبقات المجتمع وزرع فكرة المساواة بينهم خاصة بالنسبة للأجيال المقبلة.

٦ - الحرمان من حق العودة للوطن:

لقد منحت المادة ٨ من الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين وأسرههم العمال وأسرههم الحق في العودة إلى بلادهم الأصلية أو البقاء بها.^(٣)

(١) اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، لعام ١٩٥٨، ودخلت حيز النفاذ في ١٥ يونيو ١٩٦٠، مادة ٢، فيما يلي يشار إليه بـ اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة.

(٢) تتقاضى العمالة الفلسطينية في الكويت أجراً يفوق ما تتقاضاه العمالة السيرلانكية أو الأثيوبية أو حتى البنغلاديشية. غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ١٩.

(٣) تنص المادة ٨ من اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أن «يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحرية في مغادرة أي دولة، بما في ذلك دولة منشئهم، ولا يخضع هذا الحق لأية قيود باستثناء القيود التي ينص عليها القانون وتقتضيها حماية الأمن الوطني، أو النظام العام، أو الصحة العامة، أو الآداب العامة أو حقوق الغير وحررياتهم».

ويعاني معظم الخدم الخصوصيون قيام أرباب العمل بحجز جوازات سفرهم، بحجة ضمان احترامهم لعقود العمل؛^(١) الأمر الذي يحول دون عودتهم لأوطانهم، أو حتى يدفعهم لارتكاب بعض الجرائم من أجل تحقيق هذه العودة، كقيامهم بسرقة جوازات سفرهم، أو القيام بمساعدة الغير بتزويرها، مما دفع منظمة الهجرة الدولية إلى الضغط من أجل إلغاء نظام الكفيل المتبع في بعض النظم الوطنية وإيجاد نظام بديل له، وهو المشروع الذي لم ير النور في الكويت بعد، ونطمح بأن يسارع المعنيون إلى تبنيه.^(٢)

كما حظرت المادة ٢١ من اتفاقية حقوق العمالة المهاجرة وأسرها أي شخص غير الموظف الحكومي المخول بحكم القانون من مصادرة أو تدمير أو محاولة تدمير الوثائق الشخصية للعمالة المهاجرة.^(٣)

ومنحت بعض الدول بالتعاون مع السفارات المعنية ووثائق سفر مؤقتة لتيسير ترحيل الخدم الخصوصيين الذين يتعرضون لانتهاكات من قبل أرباب العمل،^(٤) ولا يرغبون في الاستمرار في العمل لنهاية مدة العقد.^(٥) ولا يقتصر واجب الترحيل على الأحياء من الخدم الخصوصيين وإنما تتعداهم لرفاتهم بعد الموت؛ حيث تلزم معظم التشريعات الوطنية رب العمل بإرسال جثمان الخادم الخاص على نفقته إلى موطنه الأصلي ليدفن هناك.^(٦) وحتى بعد الموت، لم يسلم الخدم

(١) غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٢) تقرير برلماني، مرجع سابق.

(٣) تنص المادة ٢١ من اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أنه «ليس من الجائز قانوناً لأي شخص، ما لم يكن موظفاً رسمياً مخولاً بحسب الأصول بموجب القانون، أن يصادر أو يعدم أو يحاول إعدام وثنائق الهوية، أو الوثائق التي تخول الدخول إلى الأراضي الوطنية أو البقاء أو الاستقرار فيها، أو تصاريح العمل. ولا يجوز مصادرة هذه الوثائق بصورة مرخص بها دون إعطاء إيصال مفصل بذلك».

(٤) المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٥٧.

(٥) A/50/476, Op. Cit.

(٦) تنص المادة ٧١ من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم على أن تقوم الدول الأطراف، حيثما اقتضت الضرورة، بتسهيل إعادة جثث العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين يتوفون إلى دولة المنشأ.

الخصوصيون من انتهاكات حقوق الإنسان، حيث انتقدت بعض تقارير حقوق الإنسان وصول بعض جثامين الخدم الخصوصيين إلى "الديار وقد فقدت منها بعض الأعضاء وخاصة الكلى التي استؤصلت في الغالب توخياً للربح".^(١) إلا أنه من غير الواضح هناك إذن قد منح بذلك أم لا.

٧ - الاعتداء على حق الملكية:

حق الملكية من حقوق الإنسان اللصيقة بالشخصية، والتي ورد تأكيد أهميتها في المادة ١٧ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، التي نصت على حق كل فرد في «التملك، بمفرده أو بالاشتراك مع غيره»، كما حظرت تجريد أي شخص من ملكه تعسفاً. ومن ناحية أخرى نصت المادة ١٥ من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم على أنه «لا يحرم العامل المهاجر أو أي فرد من أفراد أسرته تعسفاً من ممتلكاته سواء أكانت مملوكة ملكية فردية أو بالاشتراك مع الغير. وإذا صودرت كلياً أو جزئياً... يتلقى تعويضاً عادلاً وكافياً». ومن ثم فإن مصادرة بعض أرباب العمل لممتلكات الخدم الخصوصيين مهما تقلصت قيمتها تعتبر مخالفة صريحة لقواعد القانون الدولي الخاصة بحقوق الإنسان.

إلا أن من حق رب العمل - الذي يتخذ الخادم الخاص من بيته مقراً للعمل - الاطلاع على مقتنيات الخدم الخصوصيين للتأكد من مشروعيتها وعدم إضرارها بالصحة الخاصة لأفراد أسرته والصحة العامة لبلده، دون تجاوز هذه الغاية. كما أن اطلاع الخدم الخصوصيين، بحكم عملهم في أرجاء المنزل، على خصوصيات رب العمل ومقتنياته الثمينة، من شأنه أن يخول رب العمل الدخول على أي جزء من أجزاء منزله والبحث عما يكون قد فقده، وهو ما لا يعتبر تعدياً على ممتلكات الخدم الخصوصيين أو خصوصياتهم؛ لأنه بحث وتفتيش في حدود منزله ولأفراد يخضعون لرعايته وحراسته الكاملة، فلا مسؤولية قانونية عليه.

(١) المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٥٨.

ويدخل ضمن الاعتداء على الملكية حجز راتب الخادم الخاص أو مصادرته دون وجه حق أو حتى تأخيرته دون مبرر، كما أسلفنا سابقاً.

٨ - الضمانات القضائية:

لقد حرصت معظم الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان الأساسية على منح الإنسان حقه في الضمانات القضائية، التي تكفل له نظر القضاء الوطني للانتهاكات التي ترتكب في حقه وبشكل عادل ودون تمييز؛ ففرضت اتفاقية مناهضة التعذيب على الدول الأعضاء ضرورة اتخاذ «إجراءات تشريعية أو إدارية أو قضائية فعالة أو أية إجراءات أخرى لمنع أعمال التعذيب في أي إقليم يخضع لاختصاصها القضائي»^(١) ومن ثم لا بد على الدول الأعضاء من سن القوانين والتشريعات التي تجرم الممارسات اللاإنسانية ضد الخدم الخصوصيين.

ويندرج تحت هذه الضمانة العديد من الحقوق، أهمها حق اللجوء للقضاء الوطني، وعدم الحبس نتيجة الإخلال بالتزامات تعاقدية، وهو ما سنتناوله بشيء من التفصيل.

أ - الحق في اللجوء إلى القضاء الوطني:

استناداً لمبدأ حظر التمييز المستقر في القانون الدولي لحقوق الإنسان، فإنه لا يجوز حرمان أي شخص من الحق في اللجوء إلى القضاء، أو حتى التشدد في شروط وإجراءات السماح له باللجوء إلى القضاء.

فقد نصت المادة ٨ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على «حق كل (شخص) في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه عن أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون»^(٢). ويعتبر اختيار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لمصطلح «شخص» بغية القضاء على التمييز بين الأفراد بشأن

(١) اتفاقية مناهضة التعذيب، مرجع سابق، مادة ٢.

(٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مرجع سابق، مادة ٨.

تمتعهم بهذا الحق بمن فيهم الخدم الخصوصيون. وأكدت المادة ١٤ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على هذه القاعدة عندما نصت على أن «الناس سواسية أمام القضاء». وعززتها المادة ٧ (٣) من اتفاقية مناهضة التعذيب، التي نصت على أن «تكفل المعاملة العادلة في جميع مراحل الإجراءات القانونية لأي شخص...»^(١)

وقد كفلت معظم الدساتير حق التقاضي للمواطنين والأجانب، بمن في ذلك الخدم الخصوصيون.^(٢) ويبرر البعض حرمان الخدم الخصوصيين من اللجوء إلى القضاء بخصوصية البيت العربي غير القابلة لكشف الستر. فالخدم الخصوصيون ينصهرون مع أرباب العمل وأفراد أسرهم، ويطلعون على أسرار بيوتهم،^(٣) التي لا يراد لها أن تكشف في أروقة المحاكم ودهاليز مراكز الشرطة؛ الأمر الذي قد يسبب ألماً وآثاراً نفسية سلبية تؤدي إلى شرخ المجتمع وتفكك العلاقات الأسرية والاجتماعية.

ب - عدم الحبس نتيجة الإخلال بالتزامات تعاقدية:

أكدت المادة ٢٠ من اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم عدم جواز حبس العمالة المهاجرة بسبب إخلال بأحد الالتزامات التعاقدية.^(٤) إلا أن التطبيق العملي في أغلب التشريعات العربية وجنوب شرق آسيا تمنح رب العمل حقاً

(١) اتفاقية مناهضة التعذيب، مرجع سابق، مادة ٧(٣).

(٢) تقرير بشأن «النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف استناداً لنص المادة ٤٠ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية»، تقرير دولة الكويت المؤرخ في ١٥ مايو ١٩٩٨، CCPR/C/120/Add. 1، ٣ ديسمبر ١٩٩٩، فقرة ٣٣.

(٣) سبيكة النجار، الخدم الخصوصيون المهاجرون في البحرين، في سيميل إيسيم ومونيكا سميث، المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية (بيروت، ٢٠٠٥)، ص ٢٨، فيما يلي يشار إليه بـ سبيكة النجار.

(٤) تنص المادة ٢٠ من اتفاقية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على أنه «١- لا يجوز سجن العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته لمجرد عدم وفائه بالتزام تعاقدي».

غير قابل للنقض في إبعاد الخادم الخاص إذا لم يتم بتنفيذ الالتزامات التي وردت في عقد الاستقدام أو الاستخدام، وتغض الطرف عن الانتهاكات التي يرتكبها أرباب العمل، وقد كشفت المظاهرات التي اندلعت في دولة الكويت في أواخر يوليو ٢٠٠٨ تورط متنفذين من أعضاء السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية والأسرة الحاكمة وسواهم في مخالفات وانتهاكات بنود استقدام العمالة الأجنبية. ومع الأسف، فإن الحكومة في الكويت لم تلوح بسلطاتها ضد الجناة من أصحاب السلطة بل على العكس عاقبت المجني عليهم من العمال الآسيويين، وذلك من خلال قمع مظاهراتهم وإبعاد من ثبت تورطهم في هذه المظاهرات خارج البلاد.

٩ - انتهاك حقوق الطفل:

لقد تباينت التشريعات الوطنية بشأن تحديد فئة الأطفال،^(١) وحسبت اتفاقية حقوق الطفل هذا التباين حين نصت على أن «الطفل كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق». ^(٢) كما أدرجت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ - الخاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩ كل من لم يبلغ الثامنة عشرة - ضمن شريحة الأطفال.^(٣)

ولقد استقر ضمن مبادئ القانون الدولي مبدأ حظر استغلال الأطفال حيث جرى تأكيده في المبدأ التاسع من إعلان حقوق الطفل لعام ١٩٥٩، الذي أوجب

(١) Philip Alston, The Unborn Child and Abortion Under the Draft Convention on the Rights of the Child, 12 Human Rights Quarterly 156, 163 (1990) [hereinafter Alston].

(٢) اتفاقية حقوق الطفل، اعتمدت بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥/٤٤ المؤرخ في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩، مادة ١.

(٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ الخاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩، مادة ١. صدقت الكويت في ١٥ أغسطس ٢٠٠٠ على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال استخدام الأطفال لعام ١٩٩٩.

حماية الطفل «من جميع صور... الاستغلال. ويحظر الاتجار به على أية صورة، ولا يجوز استخدامه قبل بلوغه السن الأدنى الملائم، ويحظر في جميع الأحوال حمله على العمل أو تركه يعمل في أية مهنة أو صنعة تؤذي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلقى»^(١). الأمر الذي يحول دون إمكانية تشغيل الأطفال قبل بلوغ السن القانونية المقررة لمباشرتهم العمل. ومن ناحيتها نصت المادة ٣٢ من اتفاقية حقوق الطفل على أن «تتعرف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي»^(٢). وسعت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ المسعى نفسه حين حظرت تشغيل الأطفال في بعض الأنشطة الضارة بصحة الأطفال وسلامتهم وسلوكهم الخلقى^(٣). ومن ثم، فإذا ما كانت الأنشطة التي يمارسها الطفل لا تسبب أياً من هذه الأضرار فلا بأس بها.

وتفيد تقديرات منظمة العمل الدولية أن مزيداً من الفتيات دون سن السادسة عشرة يعملن في الخدمة المنزلية أكثر مما يعملن في أية فئة أخرى من فئات عمل الأطفال، حيث يوجد في أندونيسيا وحدها قرابة ٧٠٠ ألف عاملة منزلية من الأطفال، في حين يعمل في السلفادور ما يزيد على ٢٠ ألف طفلة وفتاة بين سن الرابعة عشرة وسن التاسعة عشرة في الخدمة المنزلية^(٤).

(١) إعلان حقوق الطفل، اعتمد ونشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة ١٣٨٦

(د-١٤) المؤرخ في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٥٩، المبدأ التاسع.

(٢) اتفاقية حقوق الطفل، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار

الجمعية العامة للأمم المتحدة ٤٤/٢٥ المؤرخ في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٩،

تاريخ بدء النفاذ: ٢ أيلول/سبتمبر ١٩٩٠، وفقاً للمادة ٤٩.

(٣) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ الخاصة بتحديد الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣،

مادة ٢(٣). وقد أعلنت الكويت التي صدقت في ١٥ نوفمبر ١٩٩٩ على هذه

الاتفاقية، بأن ١٥ عاماً هو الحد الأدنى للاستخدام.

(٤) < http://hrw.org/arabic/docs/2006/07/26/singap13821_txt.htm >, (last visited 15 May, 2008).

ومن الجدير تسليط الضوء على جريمة ترتكب في حق الأطفال كأثر لانتهاك حقوق الخدم الخصوصيين، وهي قتل أو التخلص من الأجنة والمواليد ثمرة الاعتداءات الجنسية التي يرتكبها رب العمل أو أحد أفراد أسرته أو العاملين في منزله من الذكور في حق الإناث من الخدم الخصوصيين.^(١)

ولا يقتصر الأمر عند حماية الطفل بصفته خادماً، بل بصفته أحد أفراد أسرة هذا الخادم الخاص. فيجب - بوصفه أحد أفراد الأسرة - أن يتمتع بجميع الحقوق لدى البلد المضيف، كحقه في استكمال التعليم الأساسي في المدارس العامة وبالمجان وباللغة الأم لبلد الاستقدام الذي جاء منه هو وأسرته حتى لو كان وضعه القانوني هو أو الطفل غير شرعي أو نظامي.^(٢)

١٠ - انتهاك حقوق النساء:

للنساء طبيعة خاصة ومميزة تتطلب منحهن رعاية وحماية تتجاوز ما يتمتع به أقرانهن من الرجال. ومن هذا المنطلق فقد تضمنت بعض قواعد القانون الدولي حماية فريدة للنساء دون الرجال. وحتى في مجال العمل كان للمرأة خصوصية في الحماية، خاصة أنها عادة ما تكون ضحية لجرائم لا ترتكب في حق الرجال، كالاغتصاب والإجبار على الدعارة.^(٣)

U.S. Department of State, Op. Cit. (١)

(٢) تنص المادة ١٢ (٤) من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم على أن «تتعهد الدول الأطراف... في تأمين التعليم الديني والأخلاقي لأولادهم وفقاً لمعتقداتهم الخاصة». كما تنص المادة ٣٠ من الاتفاقية ذاتها على أنه «لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم... ولا يجوز رفض أو تقييد إمكانية الالتحاق بالمؤسسات الحكومية للتعليم قبل المدرسي أو بالمدارس بسبب الوضع غير النظامي من حيث الإقامة أو الاستخدام لأي من الأبوين، أو بسبب الوضع غير النظامي لإقامة الطفل في دولة العمل».

(٣) المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٥٦؛ غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ٢٠.

وقد حظرت المادة ٧ من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية دفع الأجرة على أساس من التمييز، وأن «يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل».^(١)

وتقليصاً لهذا النوع من الانتهاكات ضد النساء تحظر بعض التشريعات الوطنية استخدام رب العمل الذكر الأعزب لخدمة خاصة، كما تحظر استخدام ربة العمل الأنثى لخدم خاص من الذكور.

ومع الأسف، فإن بعض أصحاب وكالات الاستقدام يرتكبون جرائم جنسية في حق الخدم الخصوصيين^(٢) الذين يلجؤون للوكالة طلباً للعون.^(٣) وتعتبر أحكام المحاكم خير شاهد على حجم هذا النوع من الجرائم التي يقع ضحيتها في الغالب النساء من الخدم الخصوصيين، خاصة أنه من المؤكد أنه ليس كل الانتهاكات الجنسية تصل إلى أروقة المحاكم،^(٤) حيث يتم حل بعضها ودياً أو لا تصل إلى الجهات المعنية بسبب الخوف من قطع الرزق أو تشويه السمعة.

١١ - العمل في ظروف تفتقد شروط الصحة والسلامة:

نصت المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية على أن تعترف الدول بشروط عمل عادلة وعلى الخصوص «ظروف عمل تكفل السلامة والصحة».

- (١) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، مرجع سابق، مادة ٧.
- (٢) See, Ehrenreich, Barbara and Arlie Hochschild. 2003. "Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy." New York: Metropolitan Books.
- (٣) غلوريا وفونتس، مرجع سابق، ص ٢١.
- (٤) المرأة المهاجرة في الدول العربية، مرجع سابق، ص ٥٦؛ انظر أحكام دائرة الجنايات بالمحكمة الكلية في الكويت بتاريخ ١٢/١٢/٢٠٠٤، الدائرة الجزائية بمحكمة الاستئناف المنعقدة بتاريخ ٦/٤/٢٠٠٥، والحكم ١٩٨٦/٩٢٥ بتاريخ ٢٧/١٢/١٩٨٦.

لكن يقوم بعض الخدم الخصوصيين بأعمال خطيرة، وتمارس في ظروف تفتقد إلى الشروط اللازمة للمحافظة على صحة العامل وسلامته. فيقوم الخادم الخاص بتنظيف الزجاج الخارجي للمنزل دون توافر معدات الأمن والسلامة؛ الأمر الذي دفع بعض السفارات إلى إلزام رب العمل توقيع عقد عمل مطابق في المضمون لقانون العمل الكويتي، بما في ذلك توفير التأمين ضد أخطار العمل، لضمان حماية الخدم الخصوصيين من أخطار العمل داخل المنازل، وهو ما درجت عليه السفارة الهندية في الكويت مؤخراً، ونأمل أن تحذو معظم السفارات حذوها.

المبحث الثالث وسائل رصد انتهاكات حقوق الخدم الخصوصيين ومراقبتها

بما أن مشكلة حقوق الخدم الخصوصيين تتركز حول الطبيعة الخاصة للعلاقة بين رب العمل والخدام الخاص إلى جانب خصوصية مقر عمل الخدم الخصوصيين، الذي لا تملك السلطات المحلية أية صلاحيات رقابية عليه، فإن القانون الدولي لم يعتد بهذه الذرائع، وعزز من وسائل الرصد والمراقبة ضد أية انتهاكات ترتكب حتى ولو في حق الخدم الخصوصيين. ومسؤولية الرصد والمراقبة يتبعها التزام قانوني على عاتق المجتمع الدولي ككل بوضع الالتزامات الدولية موضع التنفيذ. وفي هذا الاتجاه ذهب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية عندما أسند للدول مسؤولية «اتخاذ إجراءات مناسبة لصون حق العمل»^(١).

ولقد اتسم القانون الدولي بحمايته لحقوق الإنسان عموماً والعمال خصوصاً. ونشأت منظمات دولية، كمنظمة العمل الدولية، وخصصت لرصد أية انتهاكات ضد حقوق العمال ومراقبتها. كما عقدت العديد من الاتفاقيات الدولية التي كانت تهدف لحماية حقوق الإنسان، بما فيها الخدم الخصوصيون، وحماية حقوق العمال خصوصاً. وتولت المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية مهمة رصد سلوك الدول بهذا الشأن ومراقبته، واتخاذ اللازم للحد من هذه الانتهاكات.

كما أن الدول التي يتبعها هؤلاء الخدم الخصوصيون تملك الحق في رصد ومراقبة أية انتهاكات ترتكب في حق مواطنيها في الخارج واتخاذ ما يلزم من إجراءات لحمايتهم. بل إن دولاً ليست أطرافاً في هذه العلاقة حملت على عاتقها مهمة مراقبة سلوك الدول بشأن حماية حقوق الخدم الخصوصيين، وكان لها دور إيجابي في حماية حقوق هذه الفئة.

(١) العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، مرجع سابق، مادة ٦.

وعليه، سنتناول الوسائل الدولية لرصد انتهاكات حقوق الخدم الخصوصيين ومراقبتها، ومن ثم دور الدول التي يتبعها والتي لا يتبعها، الخدم الخصوصيون في حمايتهم.

أولاً - الوسائل الدولية لرصد انتهاكات حقوق الخدم الخصوصيين ومراقبتها:

تلعب المنظمات الدولية دوراً أساسياً في حماية حقوق الإنسان من الانتهاكات، خاصة عندما تتجاوز هذه الانتهاكات حدود الدولة الواحدة. وتشارك في حمل المسؤولية كل من المنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية. ومن أهم المنظمات الحكومية التي كان لها بصمة واضحة في حماية حقوق الخدم الخصوصيين منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية. أما المنظمات غير الحكومية فتباشر معظم أنشطتها في حدود الدولة الواحدة إلا ما ندر، ومن المنظمات غير الحكومية ذات الطابع الدولي التي لعبت دوراً في الحد من انتهاكات حقوق الإنسان ضد الخدم الخصوصيين منظمة مراقبة حقوق الإنسان، كما سنرى في التفصيل التالي:

أ - منظمة العمل الدولية:

إيماناً بأهمية التنظيم الدولي للعلاقة بين أطراف العمل، فإن مؤتمر السلام، الذي عقد في أعقاب الحرب العالمية الأولى، قد قرر في ٢٥ يناير ١٩١٩ تعيين لجنة من ١٥ عضواً^(١) لدراسة أفضل الاحتمالات لتنظيم هذه العلاقة.^(٢) وقد أقر مؤتمر السلام الدولي بجلسته المنعقدة بتاريخ ٦ مايو ١٩١٩ النظام

(١) شكلت هذه اللجنة باعتبار عضوين عن كل من الدول العظمى في ذلك الوقت (الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا العظمى، فرنسا، إيطاليا، اليابان) مع انتخاب خمسة أعضاء من الدول ذات الأهمية الخاصة بمعرفة الدول العظمى.

(٢) د محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، (القاهرة، ١٩٧٦) ص ٦٤.

الأساسي لمنظمة العمل الدولية بصيغته النهائية والتي أدمجت في اتفاقية السلام تحت الفصل الثالث عشر منها.^(١)

وتصبو منظمة العمل الدولية إلى تحسين ظروف العمل من خلال «تنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية... وتوفير أجر يكفل ظروفًا معيشية مناسبة، وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم، وحماية الأطفال والأحداث والنساء... وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم، وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي».^(٢) وقد حازت المنظمة في عام ١٩٦٩ على جائزة نوبل للسلام عن عملها في حماية حقوق العمال الأساسية؛^(٣) الأمر الذي يدفع منظمة العمل الدولية للمضي قدماً في معالجة مشكلات العمل الخاصة بالخدم الخصوصيين. وقد تبنت المنظمة العديد من الاتفاقيات الدولية والتوصيات الخاصة بالعمل. وبما أنه بمجرد تصديق الاتفاقية الدولية يجب تضمينها في التشريعات الوطنية وفقاً للنظام الوطني لكل دولة من الدول،^(٤) فمن الطبيعي أن توجد كثير من القوانين الوطنية التي تعالج مشكلات الخدم الخصوصيين. أما بالنسبة للتوصيات فلا يتم التصديق عليها، ولكنها تستخدم باعتبارها توجيهات عامة للسياسة والإجراءات الوطنية.^(٥)

(١) See generally Antony Alcock, History of the International Labor Organization (1971); David A. Morse, The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community (1969); The Origins of the International Labor Organization (James T. Shotwell ed., 1934).

(٢) دستور منظمة العمل الدولية، لعام ١٩١٩، إصدار مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٩١، الديباجة.

(٣) See Aase Lionaes, Chairman of the Nobel Committee, < [http:// www.nobel.se/peace/laureates/1969/press.html](http://www.nobel.se/peace/laureates/1969/press.html) > (last visited May 8, 2008).

(٤) LEE SWEPSTON ET AL., THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION 45 (1996).

(٥) Stephen Schlossberg, United States' Participation in the ILO: Redefining the Role, 11 COMP. LAB. L. J. 48, 50 (1989).

وقد تبنت منظمة العمل الدولية عدداً من الوسائل لضمان حماية حقوق الخدم الخصوصيين، التي يأتي في مقدمتها:

١ - مراجعة التقارير الدورية:

تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، استناداً لنص المادة ٢٢ من دستور المنظمة، «بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقات التي تكون طرفاً فيها».^(١) «ويعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصاً للمعلومات والتقارير».^(٢) ويفرض هذا النص رقابة من قبل منظمة العمل الدولية على الدول التي توقع اتفاقيات تتضمن حماية لحقوق الخدم الخصوصيين.

إلا أن كثيراً من الدول تتخلف عن تقديم مثل هذه التقارير دون أن تملك المنظمة في حقها أية إجراءات رادعة وذات فاعلية. ويقتصر دور المنظمة في مثل هذه الأحوال على حجب مساعداتها وإمكاناتها عن هذه الدولة المتخلفة، الأمر الذي يجعل العمال ضحية لهذه الإجراءات وليست مؤسسات الدولة^(٣)؛ نتيجة حرمانهم من هذه الضمانات والمساعدات.

٢ - تلقي الشكاوى ومباشرة التحقيقات:

منحت المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية لكل دولة عضو الحق في تقديم شكوى في حق قريناتها من الدول الأعضاء في حال عدم الالتزام الفعلي بنصوص الاتفاقيات المصدقة من كليهما.^(٤) كما تملك منظمات أصحاب

(١) دستور منظمة العمل الدولية، ١٩١٩، مادة ٢٢.

(٢) المرجع السابق، مادة ٢٣.

(٣) George Tsogas, Labor Regulation in a Global Economy 44, 54 (2001).

(٤) المرجع السابق، مادة ٢٦؛ Phillip R. Seckman, INVIGORATING ENFORCEMENT MECHANISMS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION IN PURSUIT OF U.S. LABOR OBJECTIVES, Denver Journal of International Law and Policy, (Fall 2004) 675, 685.

العمل ومنظمات العمال المهنية كذلك الحق في تقديم شكوى لمكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو خالفت نصوص اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها.^(١) إلا أن مكتب العمل يلتزم قبل كل شيء إحالة الشكوى إلى الحكومة المدعى عليها لتقديم الرد المناسب بشأن موضوع الشكوى.^(٢) ومن شأن هذا الإجراء أن يحمي الدول الأعضاء من أية شكاوى تعسفية قد تمس سمعتها الدولية. ولكن عدم تقديم الدولة المدعى بحقها لأية ردود خلال مدة معقولة أو تقديمها لردود غير مقنعة يدفع بمجلس الإدارة إلى نشر الشكوى ومعها الرد إن وجد.^(٣)

وتحظى الشكاوى المقدمة من الدول الأعضاء باهتمام من قبل منظمة العمل الدولية. فوفقاً لنص المادة ٢٦ (٣) من دستور منظمة العمل الدولية «إذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مدة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها».^(٤) ولا يتم تشكيل لجان التحقيق هذه إلا بشأن الانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال بمن فيهم الخدم الخصوصيون.^(٥) وتملك الحكومة المعنية دائماً الحق في الدفاع عن نفسها أمام المؤتمر العام حتى لو لم تكن ممثلة، وذلك من خلال إبلاغها بموعد مناقشة موضوع الانتهاك، والسماح لها بإرسال ممثل عنها لإبداء وجهة النظر.^(٦)

وعلى الرغم من الأهمية التي علقها واضعو الدستور عام ١٩١٩ على الشكاوى فإن عددها ما زال محدوداً،^(٧) ولم يسبق لمنظمة العمل الدولية أن

(١) المرجع السابق، مادة ٢٤.

(٢) المرجع السابق، مادة ٢٤.

(٣) دستور منظمة العمل الدولية، ١٩١٩، مادة ٢٥.

(٤) المرجع السابق، مادة ٢٦.

(٥) المرجع السابق، مادة ٢٦(٤).

(٦) المرجع السابق، مادة ٢٦(٥).

(٧) د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان: المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع (عمان، ٢٠٠٨)، ص ٢٧٨-٢٧٩.

لجأت لهذا الأسلوب في شأن حماية حقوق الخدم الخصوصيين؛ وذلك بسبب إجماع منظمات العمل أو العمال أو الدول التي يتبعها الخدم الخصوصيون عن طرق هذا الباب. كما أن مجلس إدارة المنظمة أحجم عن اللجوء لهذا الأسلوب من تلقاء نفسه حرصاً على حياديته ومنع التصعيد في العلاقات الدولية.

ب - منظمة الأمم المتحدة:

نشأت منظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٥، وقد أشارت في ديباجة ميثاقها إلى أهمية احترام حقوق الإنسان من خلال تأكيدها الإيمان «بالحقوق الأساسية للإنسان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية».^(١) كما أشارت المادة الأولى من الميثاق إلى «تحقيق التعاون الدولي... وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء».^(٢) ومن ثم لم يعد مقبولاً إسناد نوع معين من الأعمال الأقل قدراً لمواطني دول معينة دون سواهم وإلا اعتبر ذلك انتهاكاً لميثاق الأمم المتحدة، بل حتى لو أسندت لهم مثل هذه الأعمال للظروف الاقتصادية السائدة في بلدانهم وجب مراعاة حقوقهم وكفالتهم وعدم المساس بها وفقاً للتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية.

وتتولى العديد من أجهزة الأمم المتحدة الأساسية والفرعية مراقبة احترام الدول الأعضاء التزاماتها بشأن احترام حقوق الإنسان وذلك على الوجه التالي:

١ - الأجهزة الرئيسية:

من أهم الأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة التي كان لها دورٌ فاعلٌ في إبراز أهمية حماية حقوق الخدم الخصوصيين: الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى جانب الأمانة العامة.

(١) ميثاق الأمم المتحدة، ١٩٤٥، الديباجة.

(٢) المرجع السابق، مادة ١(٣).

أ - الجمعية العامة:

تعتبر الجمعية العامة للأمم المتحدة بمنزلة الجهاز العام للمنظمة الدولية، الذي يدخل في اختصاصه كل المسائل الداخلة في إطار اختصاص منظمة الأمم المتحدة.^(١) ومن ثم ووفقاً لنص المادة العاشرة من الميثاق تملك الجمعية العامة مناقشة جميع المسائل الداخلة في إطار هذا الميثاق، بما في ذلك حماية حقوق الإنسان (الخدم الخصوصيين).

وتعتبر الجمعية العامة بمنزلة بوابة المنظمة إلى العالم الخارجي، باستثناء المسائل المتعلقة بحفظ السلم والأمن الدولي والمنوطة بمجلس الأمن الدولي. فلا يمكن أن تعتمد وثيقة دولية بشكل نهائي ما لم يتم ذلك عن طريق الجمعية العامة. وبالفعل فمعظم الاتفاقيات الدولية والإعلانات العالمية الخاصة بحماية حقوق الإنسان رأت النور عن طريق الجمعية العامة للأمم المتحدة.

وقد أضحت مسألة تبني منظمة الأمم المتحدة لاتفاقية دولية خاصة تعنى بحماية حقوق الخدم الخصوصيين أكثر إلحاحاً، خاصة بعد جسامة الانتهاكات التي ترتكب وبشكل منظم ضدهم.

إلا أن المأخذ على قرارات الجمعية العامة أنها قرارات لا تتسم بطابع الإلزام إلا بالنسبة للدول التي قبلت بها، والتي تقوم بتنفيذها وطنياً وفقاً لإمكاناتها وبالأدوات الوطنية التي تناسبها، وذلك بخلاف الوضع بالنسبة لقرارات مجلس الأمن الدولي التي تلزم جميع أعضاء الأمم المتحدة، حتى وإن لم تصوت أو توافق عليها.^(٢)

(١) المرجع السابق، مادة ١٠.

(٢) د. إبراهيم أحمد خليفة، الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية: دراسة تحليلية في مضمونه والرقابة على تنفيذه، دار الجامعة الجديدة (الأزاريطة، ٢٠٠٧)، ص ١٠٤.

ب - المجلس الاقتصادي والاجتماعي:

يتألف المجلس الاقتصادي والاجتماعي من ٥٤ عضواً من أعضاء الأمم المتحدة، تنتخبهم الجمعية العامة. وقد أوكلت المادة ٥٥ من ميثاق الأمم المتحدة على عاتق المجلس الاقتصادي والاجتماعي مهمة العمل على إشاعة «احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفریق بين الرجال والنساء»^(١). إلا أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي لا يملك أن يطرح للنقاش أي مسألة من مسائل حقوق الإنسان ما لم تتولّ الدول الأعضاء زمام المبادرة. والدول المعنية لا تولي مسألة احترام حقوق الخدم الخصوصيين الاهتمام اللازم؛ الأمر الذي يغييها عن جلسات المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة.

وقد لعب المجلس دوراً في حماية حقوق الخدم الخصوصيين من خلال لجنة حقوق الإنسان التي كانت تتبعه قبل نشأة مجلس حقوق الإنسان، التي تطرقت خلال دورتها الثالثة والخمسين لتحسين ظروف العمل، مع الإشارة لوضع الخدم الخصوصيين في دولة الكويت^(٢). كما درجت هذه اللجنة على إيفاد محققين لكشف التباين بين ما تستقيه من معلومات وما تقدمه الدول من تقارير أو ردود، ومن ضمن الدول التي استقبلت محققي لجنة حقوق الإنسان في مجال حماية حقوق الخدم الخصوصيين، دولة الكويت، التي استقبلت في الفترة ما بين ١٧-٢٧ نوفمبر ١٩٩٦، محققاً لبحث تطبيق برنامج العمل للألفية الثالثة بشأن محاربة العنصرية والتمييز العرقي^(٣). كما يدخل ضمن اختصاص المجلس إجراء الدراسات اللازمة للحد من انتهاكات حقوق العمالة، ومن

(١) المرجع السابق، مادة ٥٥ (ج).

(٢) Economic and Social Council, E/CN.4/1997/47, 12 Feb. 1997.

(٣) Commission on Human Rights, Fifty Third Session, Implementation of the Program of Action For the Third Decade To Combat Racism and Racial Discrimination, E/CN.4/1997/71/Add.2, 14 Jan. 1997.

الدراسات التي تستحق الإشارة إليها تلك المتعلقة بحماية حقوق المرأة ضد العنف،^(١) التي تعتبر وثيقة الصلة بحماية حقوق الخدم الخصوصيين؛ حيث إن غالبية هذه الفئة من النساء من مختلف الأعمار، وغالباً ما يتعرضن لأعمال عنف وتهديد عند ممارسة أعمالهن.

ب - الأمانة العامة:

على الرغم من كون الأمين العام موظفاً إدارياً في المنظمة الدولية، فإنه يملك بعض الاختصاصات التي تخوله لعب دور فاعل في حماية حقوق الخدم الخصوصيين. فقد تطرق الأمين العام السابق للأمم المتحدة كوفي عنان لهذه القضية خلال اجتماع الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الخمسين، مبرزاً أوضاع الخدم الخصوصيين ومعاناتهم.^(٢)

كما أنشأت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٣ منصب المفوض السامي لحقوق الإنسان وألحقته بالأمانة العامة.^(٣) وفتح عدد من الوثائق الدولية حق تقديم الشكاوى والعرائض للمنظمة الدولية، وحمل المفوض السامي لحقوق الإنسان على عاتقه مهمة تلقي هذه الشكاوى والتبليغات من المنظمات الأهلية والأفراد.^(٤) ويتلقى المفوض السامي سنوياً أكثر من مائة ألف شكوى من أفراد وجماعات على مستوى العالم، تخضع للدراسة لاتخاذ جميع الإجراءات المتاحة

(١) Review Of Implementation Of The Beijing Platform For Action And Its Regional And Global Outcomes, 7-10 September 2004, Bangkok, E/ESCAP/BPA/1, 9 August 2004.

(٢) General Assembly, A/50/476, Agenda Item 103, Elimination of Racism and Racial Discrimination: Note by the Secretary General, para. 14.

(٣) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٤١/٤٨ الصادر في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣ باستحداث منصب المفوض السامي لحقوق الإنسان.

(٤) دليل المنظمات غير الحكومية، العمل مع المفوض السامي لحقوق الإنسان، الفصل السابع، متوافر على موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان،

< <http://www2.ohchr.org/arabic/about/ngohandbook.htm> >

لإزالة أسباب تلك الشكاوى وإنصاف أصحابها،^(١) إلا أن سرية هذه الشكاوى حالت دون التأكد من احتوائها على شكاوى تخص الخدم الخصوصيين.

٢ - الأجهزة الفرعية:

تقوم بعض الأجهزة الرئيسية بإنشاء أجهزة فرعية تساعد على القيام بمهامها، ولم تكن هذه الأجهزة الفرعية بمنأى عن قضية الدفاع عن حقوق الخدم الخصوصيين.

أ - لجنة القضاء على التمييز العرقي:

أنشئت هذه اللجنة عام ١٩٧٠ وفقاً للمادة ٨ من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العرقي، وهي لجنة فرعية من لجان الجمعية العامة، وتتكون من ثمانية عشر خبيراً، وينحصر دورها في متابعة تطبيق الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري من قبل الدول الأعضاء بها. وقد قامت هذه اللجنة في اجتماعها الثالث والأربعين ببحث التزامات بعض الدول الأعضاء تجاه الخدم الخصوصيين، بمن فيهم دولة الكويت.^(٢)

وتملك اللجنة تلقي ادعاءات الأفراد تجاه الدول، شريطة أن تكون الدولة طرفاً في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، وألا تكون الدولة قد تحفظت على حق اللجنة في تلقي شكاوى الأفراد والمنظمات التي تمثلهم.^(٣)

(١) د. الشافعي بشير، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

(٢) Summary record of the 995th meeting: Kuwait, Aug. 16 1993, CERD/C/SR.995.

(٣) اتفاقية حظر جميع أشكال التمييز العنصري، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم

٢١٠٦(XX)، ٢١ ديسمبر ١٩٦٥، مادة ١٤.

ب - مجلس حقوق الإنسان:

وقد نشأ هذا المجلس بقرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر في ٣ أبريل ٢٠٠٦، ويتكون من ٤٧ عضواً يتوزعون على مناطق العالم المختلفة.^(١) ويملك المجلس إجراء مراجعات دورية لأوضاع حقوق الإنسان، كما يملك إدراج شكاوى الدول والمنظمات غير الحكومية بشأن انتهاك حقوق الإنسان على جدول أعماله. وما يزيد من فاعلية هذا المجلس أن جلساته مفتوحة للعامة، مما يسمح لهم الاطلاع على الاتهامات التي تستهدف الدول. ولكن لم يعرض حتى هذه اللحظة على جدول أعماله انتهاك حقوق الخدم الخصوصيين، إلا أنه ليس هناك ما يمنع من إسناد مثل هذه المهمة لمجلس حقوق الإنسان، حتى يتم تسليط الضوء عليها في المحافل الدولية.

ومن ضمن الدول التي تعرضت للانتقاد بسبب سجلها في التعامل مع ملف العمالة المنزلية مملكة البحرين؛ فقد انتقدها كل من ممثل هولندا وسويسرا بهذا الخصوص.^(٢)

ج - منظمة مراقبة حقوق الإنسان:

بدأت منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch) عملها عام ١٩٨٧ لمراقبة انتهاكات الاتحاد السوفيتي السابق لحقوق الإنسان، وفي منتصف الثمانينيات أيضاً نشأت منظمة مراقبة أمريكا (America Watch)، وباتحاد المنظمين عام ١٩٨٨ رأت منظمة مراقبة حقوق الإنسان النور.^(٣) وتتخذ المنظمة من نيويورك مقراً لها.

(١) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم A/RES/60/251، ١٥ مارس ٢٠٠٦.

(٢) مجلس حقوق الإنسان، المراجعة العالمية الدورية لأوضاع حقوق الإنسان، جنيف، ٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٨.

(٣) See, Human Rights Watch, < <http://www.hrw.org> >, (last visited 15 May, 2008).

ويتمتع الخدم الخصوصيون بحماية منظمة مراقبة حقوق الإنسان شأنهم شأن بقية ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، كالأطفال والنساء والشيوخ. وقد سلطت المنظمة الضوء على شريحة الخدم الخصوصيين وما تعانيه من انتهاكات في عدد من تقاريرها السنوية أو الطارئة.^(١)

ثانياً - دور الدول التي يتبعها الخدم الخصوصيون في حمايتهم:

لابد من خلق نوع من التعاون بين الدولة المصدرة والدولة المستقبلة للخدم الخصوصيين، وفتح قنوات اتصال دائمة بينهما لمعالجة أية مسائل عالقة بهذا الشأن، وعدم الانتظار لحين انفجار البركان حتى تبدأ الاتصالات بين الدولتين.^(٢) فمن شأن التعاون الدولي أن يلعب دوراً وقائياً يحول دون وقوع الانتهاكات، من خلال التأكد من ألا يتم تصدير أصحاب السوابق والمحكوم عليهم إلى الدول المستوردة، أما الدور العلاجي فيتمثل في معاقبة الجناة وتسليم المجرمين وضمان حصول الضحايا على ما يستحقونه من تعويضات.^(٣)

(١) أشارت منظمة مراقبة حقوق الإنسان في تقريرها السنوي الصادر في عام ٢٠٠٦ إلى أن «العاملات المنزليات يواجهن طائفة واسعة من الإساءات الجسيمة والاستغلال في العمل، بما في ذلك التعدي الجسدي والجنسي، والحبس القسري في مكان العمل وعدم دفع أجورهن ومنع الطعام والرعاية الصحية عنهن والعمل ساعات طويلة بلا حدود بدون أيام راحة». هيومان رايتس واتش، إساءة معاملة العاملات المنزليات حول العالم، جاكرتا، ٢٧ يوليو ٢٠٠٦، < http://hrw.org/arabic/docs/2006/07/26/singap13821_txt.htm >

آخر زيارة ١٥ مايو ٢٠٠٨؛ وفي تقرير آخر أكدت استمرار هذا النهج من الانتهاكات. Exported and Exposed Abuses against Sri Lankan Domestic Workers in Saudi Arabia, Kuwait, Lebanon, and the United Arab Emirates, November 2007 Volume 19, No. 16(C).

(٢) Fact Sheet No. 24, The Rights of Migrant Workers, International Convention on The Protection of the Rights of All Migrant Workers And Members of Their Families (Art. 2, para. 1), adopted by the General Assembly resolution 45/158 of 18 Dec. 1990.

(٣) د. نصر الدين أبو سماحة، حقوق ضحايا الجرائم الدولية: على ضوء أحكام القانون الدولي، دار الفكر الجامعي (الإسكندرية، ٢٠٠٧) ص ١٢٤.

فقد منحت المادة ٢٣ من اتفاقية العمال المهاجرين ونزويهم الخدم الخصوصيين «الحق في اللجوء إلى الحماية والمساعدة من السلطات القنصلية أو الدبلوماسية لدولة منشئهم أو للدولة التي تمثل مصالح تلك الدولة». وتنحصر جهود الدول في الحيلولة دون انتهاك حقوق الخدم الخصوصيين أو التخفيف من حدة هذه الانتهاكات وجسامتها من خلال اتخاذ بعض الإجراءات الوقائية والعلاجية.

أولاً - الإجراءات الوقائية:

تتمثل هذه الإجراءات في منع استخدام مواطني دول معينة من العمل في مجال الخدمة المنزلية أو الحد من هذا الاستخدام، ورفع المستوى التعليمي للخدم الخصوصيين، إضافة إلى تدريبهم وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم.

١ - منع استخدام مواطني دول معينة من العمل في مجال الخدمة المنزلية أو تقييد هذا الاستخدام:

عمدت بعض الدول إلى حماية مواطنيها من خلال سن التشريعات التي تحظر استخدامهم في الخدمة المنزلية، أو تقييد هذا الاستخدام وقصره على الرجال دون النساء أو البالغين دون الأطفال.

ومن أشكال هذا المنع قرار حكومة بنغلاديش عام ١٩٨٢ بحظر استخدام النساء في الخدمة المنزلية، بسبب ما سمي آنذاك بانحدار المعايير الأخلاقية «low moral standards»^(١) إلا أن الضغط الشعبي وضعف المستوى الاقتصادي كان وراء إلغاء هذا القرار.

كما أن حكومة الفلبين أصدرت قانوناً تحت اسم قانون الفلبينيين عبر البحار لعام ١٩٩٥، يمنع تصدير العمالة الفلبينية إلا للدول التي توفر حماية قانونية وتشريعية للعمالة، كما منع هذا القانون العمالة غير المدربة أو غير المتخصصة من العمل خارج الفلبين. ومنذ عام ٢٠٠٧ منعت الحكومة الفلبينية

(١) سبيكة النجار، مرجع سابق، ص ٢٧.

استخدام عمالتها الوطنية في الخارج براتب شهري يقل عن مائتي دولار أمريكي، وكنتيجة لذلك قامت الحكومة الفلبينية بمنع العمالة الوطنية من التوجه لدولة الكويت للعمل فيها، حيث إن رواتب الخدم الفلبينيين لا تتجاوز مائة وخمسين دولاراً أمريكياً.^(١)

ولم يكن موقف الحكومة الهندية أقل تساهلاً من نظيرتها في بنغلاديش والفلبين، حيث منعت تصدير الإناث من الخدم الخصوصيين من الجنسية الهندية اللواتي تقل أعمارهن عن ثلاثين سنة، حيث إنهن غالباً ما يقعن فريسة للاعتداءات الجنسية، ويقمن بالانتحار نتيجة الرغبة بالعودة للوطن أو بسبب الشعور بالغرابة.

٢ - رفع المستوى التعليمي للعمالة المنزلية:

إن المستوى التعليمي في الدولة المصدرة للعمالة المنزلية يلعب دوراً في الوقاية من الانتهاكات التي يمكن أن ترتكب في حق الخدم الخصوصيين. ومن ثم كلما قل المستوى التعليمي للعمالة المنزلية زادت إمكانية وقوعها فريسة سهلة لانتهاك الحقوق، والعكس كلما زاد مستواها التعليمي كان خضوعها لانتهاكات أمراً في غاية الصعوبة، حيث إن المستوى التعليمي يساعد هذه العمالة المدربة والمتعلمة على المطالبة بحقوقها، وعدم الرضوخ لأرباب العمل، بل حتى اللجوء لمن يمثلها، كسفارات بلدها، للحصول على حقوقها المسلوقة.

ولا يكفي التركيز على الناحية التعليمية، وإنما لا بد من القيام بتوعية الخدم الخصوصيين بكل ما يتعلق بالنظم الوطنية التي تحكم علاقتهم بأرباب عملهم الجدد. فقد نصت المادة ٣٧ من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرههم على أنه «من حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قبل خروجهم من دولة المنشأ أو على الأكثر وقت دخولهم إلى دولة العمل، أن تبلغهم دولة المنشأ أو دولة العمل، بحسب الاقتضاء تبليغاً كاملاً بجميع الشروط المنطبقة على دخولهم، وبوجه

(١) Asian Maids Say Kuwaiti Employers Rape Them, REC. N. N.J., Aug. 8, 1992, at A41.

خاص بالشروط المتعلقة بإقامتهم والأنشطة التي يجوز مزاولتها مقابل أجر، فضلاً عن المتطلبات التي يجب عليهم استيفاؤها في دولة العمل، والسلطة التي يجب عليهم الاتصال بها لإدخال أي تعديل على تلك الشروط.

ومن شأن أعمال مثل هذه النصوص تأسيس جهاز خاص في وزارة العمل للدول المصدرة وآخر في الدول المستقبلة؛ وذلك لتقديم دورات قانونية توعية بالنظم والتشريعات الوطنية وذلك بمختلف اللغات الدارجة للعمال المستقدمة، وتوزيع كتيبات باللغات الدارجة بأهم القوانين والنظم ووسائل تقديم الشكاوى والمطالبات، مع تزويدهم بأرقام الهواتف التي يحتاجون إليها، ولا بأس من تحميل رب العمل قيمة مثل هذه الدورات.

٣ - إعداد دورات توعية وتدريب:

من الضروري إعداد دورات تدريبية وتوعوية للعمال المنزلية أو الخدم الخصوصيين تبين لهم ما لهم وما عليهم حتى لا يقعوا ضحية انتهاكات حقوقهم، وخير مثال على ذلك ما قامت به حكومة الفلبين التي أخذت تركز على توعية الخدم الخصوصيين من مواطنيها، وذلك من خلال استحداث إدارة للاستخدام في الخارج.^(١) تقوم هذه الإدارة بطرح ندوات قبل تصدير الخدم الخصوصيين وأخرى تستهدف مرحلة ما قبل الاستخدام. وتعتبر كلتاها بمنزلة برامج للتعليم الوقائي الذي يهدف إلى الوقاية من مشكلات هجرة العمال، وتمكينهم من اتخاذ قرارات صائبة.^(٢) كما تضع المادة ١٦ (ج) من اتفاقية العمال المهاجرين وأسرهم التزاماً على عاتق الدول الأعضاء بإحاطة العمال والأشخاص المعنيين بالحقوق المستمدة من المعاهدات ذات الصلة.

(١) سبيكة النجار، مرجع سابق، ص ٢٧.

(٢) نتائج ميدانية وبحوث، مرجع سابق، ص ٥٩.

ومن أوجه هذه البرامج البرنامج الإذاعي الذي انطلق في الفلبين تحت عنوان «يا مهاجرة وجدت لك حليفاً»، يقدم للعمالة المهاجرة النصائح القانونية والصحية والعقلية.^(١)

ثانياً - الإجراءات العلاجية:

يدخل في اختصاص السفارات الأجنبية توفير الحماية الدبلوماسية لمواطنيها لمواجهة أية انتهاكات غير مشروعة؛ فقد لجأ العديد من مواطني دول شرق آسيا لسفارات دولهم في الكويت، متهمين أرباب أعمالهم بالاعتداء عليهم واغتصابهم وحجز رواتبهم أو جوازات سفرهم؛ مما تسبب في توتر العلاقة بين حكومة دولة الكويت وحكومات تلك الدول.

وفي عام ١٩٩٤، لجأ في دولة الكويت وحدها ما يقارب من ألفي شخص من أفراد هذه العمالة المتغيبية إلى مزار سفاراتهم، وكان نصيب السفارة الفلبينية وحدها ما يقارب من ٢٥٠ فرداً، في حين كان نصيب السفارة السيريلانكية ١٢٠ فرداً.

وتلعب السفارات الفلبينية دوراً نشطاً في حماية مواطنيها في الخارج، حيث توفر الملجأ إذا ما تعرض العمال للمشكلات مع أرباب العمل، وتنتدب المحامين للدفاع عن مواطنيها أمام المحاكم الكويتية وتحمل رسوم الدعاوى وأتعاب المحاماة إذا ما أحيل الموضوع إلى المحاكم، وتعيد العمال المرضى إلى بلادهم، وتشرف على إعادة الجثث إلى البلاد في حال الوفاة، والمطالبة بالتعويض لأسرة المتوفى، وأحياناً تتحمل السفارة هذه النفقات.^(٢)

وبالمقابل تقف سفارات دول أخرى موقفاً سلبياً من حماية مواطنيها العاملين في مجال الخدمة المنزلية. فعلى سبيل المثال تتردد السفارات الهندية

(١) المرجع السابق، ص ٥٩.

(٢) سيكة النجار، مرجع سابق، ص ٤٠.

في الخارج في إقامة أية علاقة مع العمال المنزليين من الهند، ما لم يتعرضوا لمشكلات جدية.^(١)

ثالثاً - دور الدول الغير في حماية حقوق الخدم الخصوصيين:

تتضافر جهود المجتمع الدولي في سبيل حماية حقوق الإنسان، خاصة إذا كانت هذه الانتهاكات تشكل انتهاكات جسيمة لقواعد القانون الدولي. ومن الدول من لا تفرق في دفاعها عن حقوق الإنسان بين ما يرتكب في حق مواطنيها وبين ما يرتكب ضد أي إنسان. ويعتبر هذا أحد المبادئ الذي تبنته الدول الأعضاء في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.^(٢) ومن شأن تكييف الاستخدام اللاإنساني للعمالة المنزلية أن يرفع مثل هذه الممارسات لمرتبة الجرائم الدولية التي يلتزم المجتمع الدولي بأسره محاربتها مثل جريمة الاسترقاق.^(٣)

وقد كان للعديد من الدول مواقف إيجابية من هذا النوع من الانتهاكات. وتمارس الولايات المتحدة الأمريكية - على سبيل المثال - دوراً رقابياً على أنشطة الدول بشأن احترام حقوق الإنسان من خلال التقارير السنوية التي تصدرها وزارة الخارجية الأمريكية، وتتناول من بين ما تتناوله احترام حقوق الخدم الخصوصيين.

فعلى سبيل المثال صدر حكم في قضية *Filartaga v. Pena-Irala* في الولايات المتحدة الأمريكية^(٤)، التي تعتبر نقطة تحول في محاربة جريمة الاستعباد. وبموجب هذا الحكم يمكن للضحية أن يرفع دعوى أمام المحاكم

(١) المرجع السابق، ص ٤١.

(٢) الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، روما، ٤ نوفمبر ١٩٥٠، مادة ٤٨ (ج).

(٣) النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية الدائمة، ميثاق روما، ١٧ يوليو ١٩٩٨، مادة ٧ (١)(ج) ..

(٤) *Filartaga v. Pena-Irala*, 630 F.2d 876 (2d Cir. 1980).

الأمريكية ضد الأفراد أو المسؤولين الحكوميين المتواطئين لارتكاب جريمة استعباد أو أي انتهاك لقاعدة راسخة في القانون الدولي.

كما نظرت المحاكم الأمريكية قضية United States of America, Appellee v. Talal H. Alzanki, Defendant Appellant^(١) أجد الدارسين الكويتيين في الولايات المتحدة، الذي كان يصطحب عاملته المنزلية معه، حيث أدانت المحكمة خلالها السيد طلال الزنكي بفرض العمل الإجباري على عاملته المنزلية، وتحمله التعويضات اللازمة لسداد رواتبها وفقاً للقوانين الأمريكية في ولاية Massachusetts، إلى جانب مصاريف إعادة تأهيلها نفسياً.

وفي هذا المقام يجب تسليط الضوء على قضية أخرى رفعت أمام المحاكم الأمريكية، إلا أنها لم تنظر بسبب تمتع المدعى ضده، الملحق العسكري بالسفارة الكويتية بواشنطن، بالحصانة الدبلوماسية.^(٢) وتتمثل وقائع الدعوى^(٣) في لجوء ثلاث نساء من الجنسية الهندية يعملن في منزل الملحق العسكري إلى إحدى الجارات حيث أوصلتهن لمنظمة Women's Rights Project التي ساعدتهن على طرق أبواب القضاء الأمريكي لمقاضاة رب عملهن بتهمة إجبارهن قسراً على العمل بالمخالفة للقانون الأمريكي رقم 18 U.S.C. 1595^(٤) كما أن السلطات الأمريكية تعسفت في استخدام حقها في تطبيق هذا القانون عندما أحالت للمحكمة في Colorado مواطناً سعودياً أصدرت عليه حكماً بالسجن بسبب ارتكابه عدداً من الجنايات المتعلقة بسوء معاملة خادمته

(١) United States of America v. Talal H. Alzanki, No. 94-1645, 54 F.3d 994, 41 Fed. R. Evid. Serv. 1107.

(٢) United States Senate, Committee on the Judiciary, Testimony of Martina E. Vandenberg, Mar. 26, 2007.

(٣) Sabbithi v. Al Saleh, No. 07-cv-00115 (D.D.C. January 18, 2007).

(٤) Trafficking Victim Protection Reauthorization Act of 2003, (TVPRA), 18 U.S.C. § 1995.

الإندونيسية والاعتداء الجنسي في حقها، كما أدينّت زوجته بجنحة لحبس الخادمة دون وجه حق إضافة إلى التآمر عليها مع زوجها.^(١)

كما حكم على مواطن مصري وزوجته بالسجن ثلاث سنوات بسبب استخدامهما لعاملة منزلية مصرية بسن الطفولة قاما باستخدامها من جمهورية مصر العربية؛ الأمر الذي شكل جريمة استعباد وفقاً للتشريعات الأمريكية.^(٢)

(١) Dhimmi Watch, Saudi Gets 27 Years to Life for Enslaving Maid, Sept. 1, 2006.

أثارت هذه القضية لغطاً كبيراً بسبب استهدافها لناشط إسلامي اشتهر بمعارضته ومناهضته لمواقف الحكومة الأمريكية من حربها على الإرهاب، إلا أن تحركاته كانت وفقاً للقانون، ولم يكن عليه أي مستمسك، فكانت قضية خادمته الأندونيسية هي المدخل على إحكام القبضة عليه.

(٢) Dhimmi Watch, Egyptians Who Enslaved Girl, 10, Get U.S. Prison, Oct. 24, 2006.

الخاتمة

إن الخدم الخصوصيين ومن في حكمهم أفراد من بني جنسنا دفعتهم الحاجة والعوز لمغادرة بلادهم وأفراد أسرهم من أجل تلبية حاجات جوهرية، وهي الرغبة في الكفاف وتحسين أوضاعهم وأوضاع أسرهم الاقتصادية. إلا أنهم على الرغم من نبل ما يسعون إلى تحقيقه من غايات نجدهم يقعون ضحية انتهاكات حقوقهم الأساسية.

وفي سبيل حماية هذه الفئة المستضعفة قامت بعض التشريعات الوطنية بحماية حقوق الخدم الخصوصيين، وتشددت في معاقبة كل من تسول له نفسه استغلال حاجتهم وضعف مستواهم التعليمي والثقافي وغربتهم. فسنت بعض التشريعات العامة التي لا تفرق في الحماية بين المواطنين وسواهم، في حين قامت تشريعات أخرى بسن تشريعات خاصة لحماية هذه الفئة، إلا أنها في معظم الأحيان لا يتم تفعيلها لدواع سياسية أو أمنية. وبالفعل فقد أخفقت هذه التشريعات في معظم الأحوال في إدراج الخدم الخصوصيين ضمن الفئات التي تكفل قوانين العمل الوطنية حمايتها، بل حرصت في بعض الأحيان على استثنائهم من هذه الحماية، ويأتي على رأس مبررات هذا الاستثناء اتخاذ المنزل الخاص لرب العمل مقراً رئيسياً للعمل، فلا يمكن تفتيشه لمراقبة ظروف العمل، ولا يمكن فرض ممارسة طقوس دينية في المنزل تخالف ديانة صاحب المنزل ودون رضاه، وحجب القضايا من سماعها في أروقة المحاكم ودهاليز مراكز الشرطة للمحافظة على خصوصية المنازل وأسرارها. إلا أن هذا المبرر وإن كان مقبولاً بعض الشيء، فإن حجم وفداحة انتهاكات حقوق الإنسان التي ترتكب ضد الخدم الخصوصيين وتتسبب في تهديد أمن الدولة واقتصادها بسبب الإضرابات وبسبب توتر العلاقات مع الدول التي يتبعها هؤلاء الخدم الخصوصيون، وتشويه سمعة الدولة من خلال إدراج اسمها على القائمة السوداء لمنظمات حقوق الإنسان الدولية، فلا مناص من التضحية بهذه

الخصوصية، وذلك تطبيقاً لقاعدة التضحية بالمصلحة الأدنى من أجل حماية المصلحة الأعلى والأسمى.

ولم يقف القانون الدولي موقف المتفرج من الانتهاكات اللاإنسانية التي تستهدف الخدم الخصوصيين. فقد أدرجت حماية الخدم الخصوصيين ضمن الوثائق الدولية العامة التي تكفل حماية حقوق الإنسان عموماً وتلك الوثائق الدولية التي تكفل حماية العمال بمن فيهم الخدم الخصوصيون تحت مظلة «حماية الإنسان الأكثر ضعفاً»^(١) كما تصدرت عدد من المنظمات الدولية الحكومية وغير الحكومية مهمة مراقبة ورصد الانتهاكات التي ترتكب في حق الخدم الخصوصيين، وكان لها دورٌ فاعلٌ في تعزيز هذه الرقابة وتعرية الدول التي ترتكب أية تجاوزات لالتزاماتها الدولية.

هذا، وقد تعزز الدور الرقابي من خلال التزام الدول حماية مواطنيها من جراء أية انتهاكات ترتكب بحقهم استناداً لنظام الحماية الدبلوماسية. وتعتمد فاعلية نظام الحماية الدبلوماسية على قدرة الدولة الحقيقية ورغبتها في حماية مواطنيها في الخارج.

كما أن الغير من الدول التي تراقب انتهاكات حقوق الإنسان في حق مواطنيها ومن سواهم، لا تتردد في استخدام وسائلها القانونية الوطنية والدولية لتعزيز حماية حقوق الإنسان، بغض النظر عن رابطة المواطنة. وقد شرعت دول الاتحاد الأوروبي مؤخراً بمناقشة مقترح خاص بمنح العمالة غير المتخصصة (بما في ذلك الخدم الخصوصيين) حق الإقامة الدائمة لقناعتهم بأهمية ما يقومون به من أعمال للمجتمع على الرغم من بساطتها، ولكن من شأن هذا الاقتراح إذا ما رأى النور أن يحقق الاستقرار والاندماج بين هذه العمالة والدول المستقبلية لهم.

(١) د. الشافعي بشير، مرجع سابق، ص ٦٢.

ومهما كانت الأسانيد القانونية المعاصرة لحماية حقوق الخدم الخصوصيين، فإنها لم تثبت فاعلية كافية وكفيلة بوقف الانتهاكات ضد حقوقهم. إلا أن المصادر الأخلاقية والدينية، كما في الشريعة الإسلامية، يمكن أن تؤدي دوراً يفوق ويسد العجز في الدور الذي تؤديه التشريعات القانونية الوطنية والدولية، خاصة في الدول التي تركز على المصادر الدينية في سن تشريعاتها الوطنية وتنظيم علاقاتها الدولية مثل المملكة العربية السعودية.^(١) حيث إن العلاقة بين الخدم الخصوصيين وأرباب العمل رسمتها الشريعة الإسلامية منذ ١٤٨٥ عاماً تقريباً، وقد قال رسولنا الكريم - صلى الله عليه وسلم -: «إخوانكم خولكم جعلهم الله بين يديكم، فأطعموهم مما تأكلون وألبسوهم مما تلبسون، ولا ترهقوهم بما لا يطيقون فإن أرهقتموهم فأعينوهم».^(٢)

(١) المرجع السابق، ص ١٠٨.

(٢) ابن حجر، فتح الباري، ج ٥، ص ١٢٦.

قائمة المراجع

الكتب العربية:

- د. إبراهيم أحمد خليفة، الالتزام الدولي باحترام حقوق الإنسان وحرياته الأساسية: دراسة تحليلية في مضمونه والرقابة على تنفيذه، دار الجامعة الجديدة (الأزاريطة، ٢٠٠٧).
- د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ١٩٩٧.
- د. الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان: مصادره وتطبيقاته الوطنية والدولية، ط ٢، منشأة المعارف (الإسكندرية، ٢٠٠٤).
- د محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، (القاهرة، ١٩٧٦).
- د محمد يوسف علوان، حقوق الإنسان في ضوء القوانين الوطنية والمواثيق الدولية، وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق، جامعة الكويت، ١٩٨٩.
- د. محمد يوسف علوان ود. محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان: المصادر ووسائل الرقابة، دار الثقافة للنشر والتوزيع (عمان، ٢٠٠٨).
- د. نصر الدين أبو سماحة، حقوق ضحايا الجرائم الدولية: على ضوء أحكام القانون الدولي، دار الفكر الجامعي (الإسكندرية، ٢٠٠٧).
- د. هويدا محمد عبدالمنعم، القانون الدولي وحقوق الإنسان: دور المنظمة الدولية في فرض العقوبات على انتهاك حقوق الإنسان، دار الكتاب الحديث (القاهرة، ٢٠٠٨).

الكتب الأجنبية:

- Antony Alcock, History of the International Labor Organization (1971).
- David A. Morse, The Origin and Evolution of the I.L.O. and Its Role in the World Community (1969).
- George Tsogas, Labor Regulation in a Global Economy 44, 54 (2001).
- James T. Shotwell ed., The Origins of the International Labor Organization (1934).
- Lee Swepston Et AL., The International Labor Organization (1996).

الأبحاث:

- A. Yasmine Rassam, *Contemporary Forms of Slavery and the Evolution of the Prohibition of Slavery and the Slave Trade under Customary International Law*, 39 Virginia Journal of International Law 303, (1999).
- Dan Gatmaytan, Death A The Maid: Work, Violence, And The Filipina In The International Labor Market, 20 Harv. Women's L.J. 229 (1997).
- Harry Arthurs, Reinventing Labor Law For The Global Economy: The Benjamin Aaron Lecture, 22 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 271, 272-273 (2001).
- Hurst Hannum, The Status of The Universal Declaration of Human Rirgts In National and International Law, 25 Ga. J. Int'l & Comp. L. 287, 330-332 (1995-1996).
- Kevin R. Johnson, RACE, Immigration AND International Law, 93 Am. Soc'y Int'l L. Proc. 213 (1999).
- M. Shah Alam, Enforcement of International Human Rights Law By Domestic Courts in The United States, 10 Ann. Surv. Int'l & Comp. L. 27(2004).
- Phillip R. Seckman, Invigorating Enforcement Mechanisms Of The International Labor Organization In Pursuit Of U.S. Labor Objectives, Denver Journal of International Law and Policy, (Fall 2004).
- Stephen Schlossberg, United States' Participation in the ILO: Redefining the Role, 11 COMP. LAB. L. J. 48 (1989).

الوثائق الدولية:

- اتفاقية منظمة العمل المتعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، اتفاقية رقم ٢٩، لعام ١٩٣٠، التي بدأ تنفيذها في ١ مايو ١٩٣٢.
- ميثاق الأمم المتحدة، ٢٥ مايو ١٩٤٥.
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، روما، ٤ نوفمبر ١٩٥٠.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بقرار الجمعية العامة ٢١٧ ألف (د-٣) المؤرخ في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٥، بشأن حماية الأجور لعام ١٩٤٩، دخلت حيز النفاذ في ٢٤ سبتمبر ١٩٥٢.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع، بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في ٢٣ يونيو ١٩٥٧.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في الاستخدام والمهنة، لعام ١٩٥٨، ودخلت حيز النفاذ في ١٥ يونيو ١٩٦٠.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦.
- Vienna Convention on Diplomatic Relations, April 18, 1961, 23 U.S.T. 3227, T.I.A.S. No. 7502, 500 U.N.T.S. 95.
- Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, G.A. res. 39/46, annex, 39 U.N. GAOR Supp. (No. 51) at 197, U.N. Doc. A/39/51 (1984), entered into force June 26, 1987.
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٤١/٤٨ الصادر في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣ باستحداث منصب المفوض السامي لحقوق الإنسان.

- تقرير منظمة مراقبة حقوق الإنسان (Human Rights Watch)، التقرير العالمي لعام ١٩٩٦، الشرق الأوسط، <http://www.hrw.org/reports/1996/WR96IMIDEAST-07htm> < .
- النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية الدائمة، ميثاق روما، ١٧ يوليو ١٩٩٨.
- حماية العمالة المهاجرة في الدول الأعضاء بجامعة الدول العربية، المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية (بيروت، ٢٠٠٥).
- مكتب العمل الدولي، العمال المنزليون المهاجرون في الكويت: نتائج مبنية على استطلاع ميداني وبحوث إضافية، في «المرأة المهاجرة في الدول العربية: وضع العمال المنزليين، منظمة العمل الدولية»، المكتب الإقليمي للدول العربية (بيروت، ٢٠٠٥).
- مجلس حقوق الإنسان، المراجعة العالمية الدورية لأوضاع حقوق الإنسان، جنيف، ٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٨.

أحكام المحاكم:

- نقض جنائي مصري ٧ مارس ١٩٦٦، مجموعة أحكام النقض، س ١٤ ع ١ ص ٢٢٥.
- Filartiga v. Pena-Irala, 630 F.2d 876 (2d Cir. 1980).

الصحف والمجلات:

- المحامي أحمد منجونة، عودة الرق في العصور الحديثة: الخادمت في سورية، نشرة المنظمة العربية لحقوق الإنسان في سورية، العدد الثامن، تشرين الثاني، ٢٠٠٦، نسخة إلكترونية منشورة في <http://www.aohrs.org/atiaf/atiaf/atiaf8.htm> < .

- جمال الراجحي، ارتفاع أرقام ٢٠٠٥: ٥٣ محاولة انتحار خلال الشهر التسعة الأولى، جريدة الوطن آخر الأسبوع، عدد ١٠٧١٨/٥١٦٤، ٢ ديسمبر ٢٠٠٥.
- حمد الجدعي، مواطن يقتل خادمته الآسيوية بالفروانية، جريدة الوطن الكويتية، ٧ سبتمبر ٢٠٠٨، ع ١١٧٢٨.
- عدنان الجاسر، القانونون ملتبس: هل هم عمال أم إنهم من أفراد الأسرة؟، جريدة الزمن الكويتية، العدد ٢٤٧، ٤ سبتمبر ٢٠٠٣.
- محمود حربي، الخدم الخصوصيون: ٤٠٠ ألف دون حقوق، جريدة الزمن الكويتية، العدد ٢٨٦، ٢٤ يونيو ٢٠٠٤.

مراجع إلكترونية:

- < http://hrw.org/arabic/docs/2006/07/26/singap13821_txt.htm > , (last visited May, 14, 2008).
- Aase Lionaes, Chairman of the Nobel Committee, < <http://www.nobel.se/peace/laureates/1969/press.html> > (last visited May 8, 2008).

أخرى:

- البخاري، رقم ٢٢٧٠.
- ابن حجر، فتح الباري لشرح صحيح البخاري، ج ٥.
- ابن ماجه عن ابن عمر، وصححه الألباني في الإرواء، رقم ١٤٩٨.