

تقرير توصيات و مقتراحات

أولاً المقدمة :

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها سوريا، يبرز دور العاملات في المنازل كشريحة حيوية تسهم في استقرار الأسر وتيسير الحياة اليومية لعدد كبير من الأسر، إلا أن هذه الفئة، التي تعد عماداً خفياً لاقتصاد العديد من الأسر، تواجه واقعاً قانونياً غامضاً يتركها في هامش الحماية، ويجعلها عرضة للاستغلال وانتهاك الحقوق.

فقد استثنى قانون العمل السوري صراحة العاملات المنزليات من أحکامه، مما أدى إلى حرمانهن من الضمانات الأساسية التي يتمتع بها سائر العمال، كالحد الأدنى للأجور، وساعات العمل المعقولة، والإجازات المضمونة، والتأمينات الاجتماعية الشاملة ، وعلى الرغم من وجود بعض النصوص الجزئية في قانون آخر، تبقى هذه الحماية محدودة، وغير كافية، وتفتق إلى آليات التطبيق والرقابة الفعالة.

لذا، تأتي هذه الورقة كمساهمة في سد هذه الفجوة، من خلال تحليل الواقع القانوني الراهن بعمق، وطرح رؤية متكاملة لتطوير التشريعات والسياسات فهو لا يقتصر على تشخيص الثغرات والإشكاليات فحسب، بل يتعداها إلى تقديم مقتراحات عملية وقابلة للتطبيق، تهدف إلى الانتقال بالعاملات المنزليات من دائرة "الاستثناء والهشاشة" إلى فضاء "الحقوق الكاملة والكرامة الإنسانية".

نسعى من خلال هذه الرؤية إلى بناء عقد اجتماعي جديد، يقوم على أساس العدالة والاحترام المتبادل، ويحفظ حقوق جميع الأطراف، ويرسي ثقافة العمل اللائق الذي تستتحقق من يسّرمن في بناء استقرار الأسر وتماسكها.

"حماية حقوق العاملات في المنازل ليست مجرد مطلب قانوني، بل هي مسؤولية أخلاقية وإنسانية، وضرورة لبناء مجتمع أكثر إنصافاً ورقىً"

ثانياً التحليل و النتائج :

بناء على القوانين النافذة و الجلسات التي نفذتها مبادرة حق يبأيدي يمكن استخلاص النقاط الرئيسية التالية من خلال التحليل:

1. الثغرات القانونية الكبرى:

- الاستبعاد الصريح: يستبعد قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 العاملات المنزليات صراحة (المادة 3)، مما يحرمنهن من الحماية الأساسية كحد أدنى للأجر، ساعات العمل، الإجازات الإلزامية، ومكافأة نهاية الخدمة.
 - حماية محدودة وغير كافية: يعتمد القانون رقم 10 لعام 2014 بعض الحقوق (مثل التأمين ضد إصابات العمل، وحظر التمييز)، ولكنه يخلو من آليات رقابة فعالة وعقوبات رادعة (مثل الغرامة المنخفضة البالغة 25,000 ل.س في المادة 15).
 - تفويض الحماية للعقد: يتم إرجاع معظم الحقوق إلى "إرادة الطرفين" في عقد العمل، مما يضع العاملات، اللواتي غالباً ما يكن في موقع تفاوضي ضعيف، تحت رحمة صاحب العمل كما عدم وجود نموذج عقد إلزامي يفاقم المشكلة.
2. التحديات العملية:
- صعوبة الإثبات: العقود الشفهية أو غير الواضحة تجعل من الصعب جداً على العاملة إثبات حقوقها أمام القضاء.
 - عدم وجود رقابة: لا توجد جهة حكومية تقوم بتفتيش أماكن العمل المنزلية لمراقبة ظروف العمل أو انتهاكات الحقوق.
 - ضعف العقوبات: العقوبات المالية المذكورة غير رادعة، مما لا يشجع أصحاب العمل على الالتزام حتى بالحد الأدنى من الحقوق المنصوص عليها.

3. نقاط القوة في التشريع الحالي (يمكن البناء عليها):
- النص على حظر التمييز والإساءة (المادة 21 من القانون 10).
 - النص على وجوب التأمين ضد إصابات العمل (المادة 9 من القانون 10).
 - النص على حظر مصادرة جواز السفر واعتبارها جريمة.
 - إعفاء الدعاوى القضائية التي يرفعها العمال من الرسوم، مما يسهل الوصول إلى العدالة.

ثالثاً مقترنات لتطوير قانوني شامل يحمي حقوق العاملات المنزليات

بناء على التحليل أعلاه، فيما يلي مقترنات مفصلة لتطوير إطار قانوني يحمي حقوق العاملات المنزليات بشكل فعال:

1. الإدماج الكامل أو الجزئي في قانون العمل:

- الخيار الأمثل: تعديل المادة 3 من قانون العمل رقم 17 ليشمل "العاملات والعاملين في الخدمة المنزلية" بشكل صريح، مع استحداث فصل خاص ينظم علاقتهن العملية، يأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة للعمل المنزلي (مثل أوقات الراحة المرننة مقابل تحديد ساعات العمل).
- الخيار البديل: إصدار قانون خاص ومستقل للعاملات المنزليات يكون شاملاً وينصفهن، بدلاً من الاكتفاء بالقانون رقم 10 الحالي محدود النطاق.

2. تعزيز دور العقد المكتوب والإلزامي:

- إصدار نموذج عقد عمل موحد وإلزامي من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، يحدد الحدود الدنيا للحقوق والواجبات.
- يشمل النموذج الموحد: الحد الأدنى للأجر، ساعات العمل اليومية والأسبوعية، فترات الراحة، أيام العطلة الأسبوعية، الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، إحراز أمومة (90 يوماً على الأقل)، حالات وإنهاء العقد، ومكافأة نهاية الخدمة.
- يشترط تسجيل العقد لدى فرع الوزارة أو مكتب العمل المختص ليكون نافذاً لضمان وجود سجل رسمي ومراقبة محتواه.

3. إنشاء آليات رقابة فعالة:

- إنشاء وحدة تفتيش عمل متخصصة داخل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تتمتع بصلاحية زيارة أماكن العمل المنزلية (بشروط تحترم الخصوصية) للتحقق من التزام أصحاب العمل بشروط العقد والقانون.

- تفعيل دور مكاتب التشغيل ومراقبتها بشكل صارم لضمان عدم استغلالها للعاملات والالتزامها بتطبيق العقود الموحدة.

4. تعزيز الحماية الاجتماعية والصحية:

- إلزام صاحب العمل بتسجيل العاملة في نظام التأمينات الاجتماعية بشكل كامل (وليس فقط تأمين إصابات العمل)، لتشتميلها بالمعاش التقاعدي والتعويضات عند إنهاء الخدمة.

- إلزام صاحب العمل بتوفير تأمين صحي للعاملة، أو المشاركة في تكلفة نظام التأمين الصحي الحكومي.

5. تشديد العقوبات الرادعة:

- رفع قيمة الغرامات المالية على المخالفين (مثل عدم كتابة عقد، عدم دفع الأجر، مصادرة جواز السفر أو أي وثائق شخصية أخرى) لتكون بمستوى رادع.

- فرض عقوبات تصل إلى الحبس في حالات انتهاك الحقوق الجسيمة مثل الاستغلال الجنسي، الاتجار بالبشر، العمل القسري، أو الاحتيازان.

6. إنشاء آليات شكوى سريعة وسهلة:

- إنشاء خط ساخن مجاني ومراسلات استقبال شكوى مخصصة للعاملات المنزليات لتقديم شكاواهن بسرية وأمان.

- تبسيط الإجراءات القضائية المتعلقة بهن وتخصيص دوائر قضائية للنظر في منازعاتهن بسرعة.

7. حملات التوعية والدعم:

- تنفيذ حملات توعية مكثفة موجهة للعاملات (محليات وأجنبيات) حول حقوقهن وطرق المطالبة بها.

- توعية أصحاب العمل بواجباتهم القانونية والإنسانية.

- دعم وإنشاء الجمعيات الأهلية التي تقدم الاستشارات القانونية والدعم النفسي والاجتماعي للعاملات المنزليات.

خلاصة:

الوضع الحالي يضع العاملات المنزليات في سوريا في حالة من الضعف والهشاشة. التطور القانوني المطلوب ليس رفاهية، بل هو ضرورة لضمان كرامة ملايين النساء اللواتي يساهمن في اقتصاد الأسر والمجتمع. المقترنات المذكورة أعلاه تشكل خارطة طريق لتحويل العلاقة من علاقة قد تكون استغلالية إلى علاقة عمل محترمة ومنظمة، تحفظ حقوق جميع الأطراف وتتوافق مع المعايير الدولية لكرامة العمل.