

دراسة ظروف العمال اللبنانيين في مؤسسات العمل

الدكتور سعيد عيسى

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين | منظمة دياكونيا السويد

أولاً: خلفية:

بتكليف من المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، وبدعم من منظمة دياكونيا - السويد، بهدف دعم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين مستوى عيش العمال اللبنانيين، ومواجهة التحديات والكوابح التي تعترضهم، خصوصاً أن العمال هم شريحة واسعة من المجتمع اللبناني ويقع على كاهلهم تأمين أعباء كثيرة، تبدأ من الحفاظ على المؤسسات العائلية والأسرية وصولاً إلى السكن، والتعليم، والغذاء، والملبس والطبابة وتنتهي بمتطلبات الحياة كافة.

بناء على ما تقدم، تأتي هذه الدراسة النوعية ساعية لمعرفة الانتهاكات الممارسة من قبل أصحاب المؤسسات بحق العمال وتوثيقها، بهدف تدخّل المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين لتتبعها، وصولاً إلى نشرها عبر تقارير صحفية وأنشطة متنوعة، والحدّ من أثارها السلبية.

ثانياً: الأهداف المحددة للتدخل وتشمل:

1. تحسين فرص الحصول على سبل العيش المستدام التي تستفيد منها الأسر والأفراد الضعفاء، لا سيّما منهم الشباب والنساء.
2. تحسين البيئة التمكينية للعمال بما يضمن لهم الحدّ الأدنى من الحماية القانونية وظروف عمل لائقة.
3. الضغط على الوزارات المعنية و ١ أو التعاون معها لضبط سوق العمل والانتهاكات الحاصلة فيها.
4. السعي لضبط سوق العمل وجعلها أكثر أماناً واستدامة للعمال.
5. زيادة وعي العمال بالبيئة القانونية التشغيلية حفاظاً على حقوقهم ومكتسباتهم.
6. فهم أوضح لبيئة العمل التي يعمل فيها العمال.

ثالثاً: منهجية الدراسة:

تمّ في هذه الدراسة مراجعة الاستشارات والشكاوى الواردة إلى المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، والتقارير الصادرة عن وزارة العمل اللبنانية المتعلقة بالشكاوى، ومن بعدها النزول إلى الميدان لإجراء مقابلات معمقة ومركّزة مع مجموعات من العمال، بلغ عددهم 45 عاملاً، يمثلون القطاعات الزراعية والصناعية والتجارية والخدماتية ومنظمات المجتمع المدني، موزعين على المحافظات اللبنانية كافة، وهي الجنوب والنبطية، بيروت وجبل لبنان، البقاع الغربي والأوسط وراشيا، ابلعك - الهرمل وشمال لبنان. ومن المتوقع، ان تؤدي الدراسة إلى تحديد أبعاد العمل بجميع

مكوناته، الأفقية والداخلية وإلى تحديد أبرز الانتهاكات الحاصلة، وطريقة حصولها، ما يوآد لدى المرصد خطة علاجية لكل ما تقدّم.

وتّم تقسيم المتغيرات في الدراسة على الشكل التالي:

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية.

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي.

4- النظام الداخلي للمؤسسات.

5- حرية العمل النقابي.

6- الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية والمرضية.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل.

8- الصرف من الخدمة.

9- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية.

10- عقود العمل وطريقة الاستخدام.

11- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات.

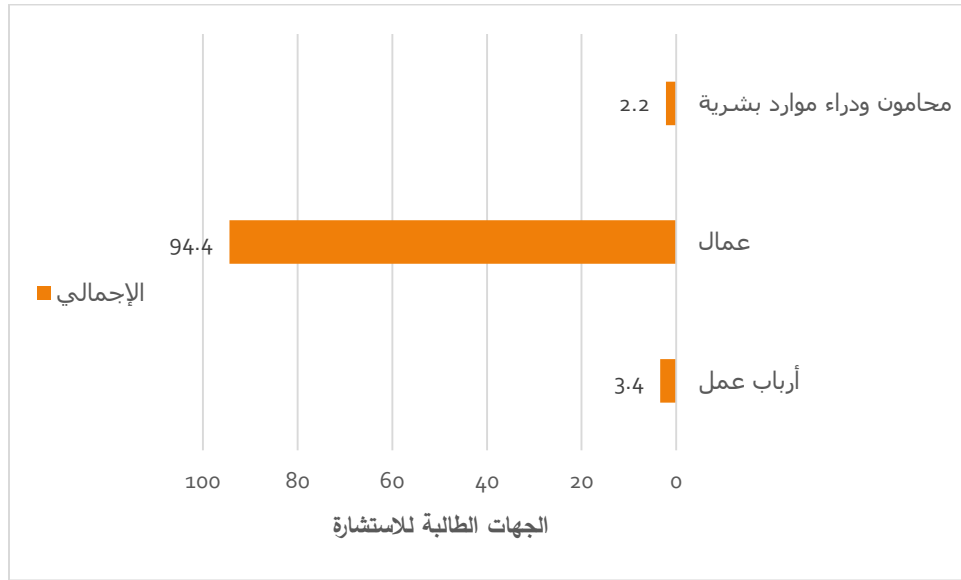
رابعاً: الإنجازات

سوف يتم تحليل البيانات النوعية المجمعّة في تقرير مفصّل عن الحالات المذكورة مع دعمها

بالتوصيات ورفعها إلى المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين ليبيّن على الشيء مقتضاه.

خامساً: مراجعة الاستشارات والشكاوى الواردة إلى المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين¹:

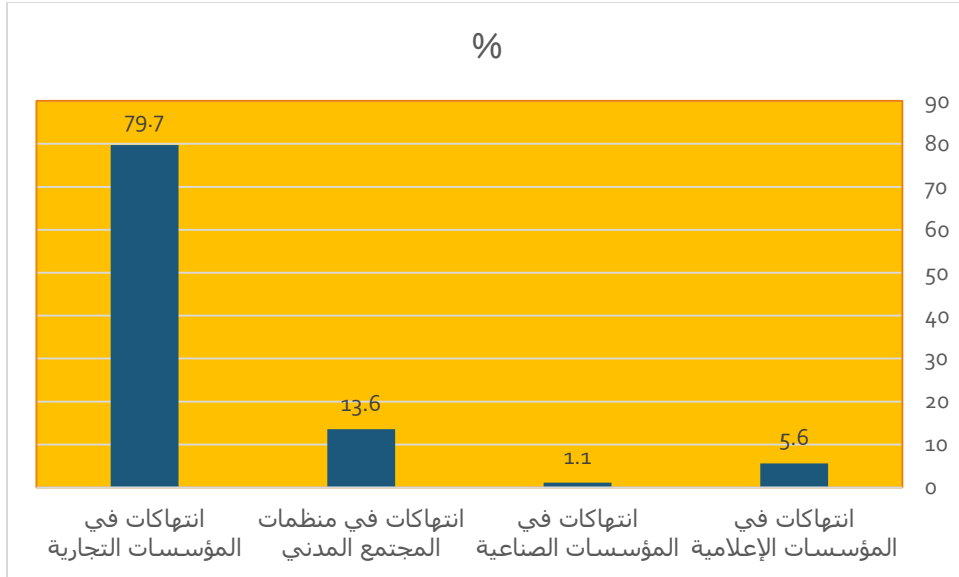
تبين من مراجعة تقرير الاستشارات الصادر عن المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين في لبنان، أنّ النسبة العالية من المراجعين هي من العمال، إذ بلغت نسبتهم حوالي 94 %، تلاهم أرباب العمل الذين بلغت نسبتهم حوالي 4 %، بينما حلّ في أدنى سلمّ الاستشارات المحامون ومدراء الموارد البشرية حوالي 2 % (الجدول رقم 1).



رسم توضيحي 1 المصدر: المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، التقرير السنوي للاستشارات، 2016

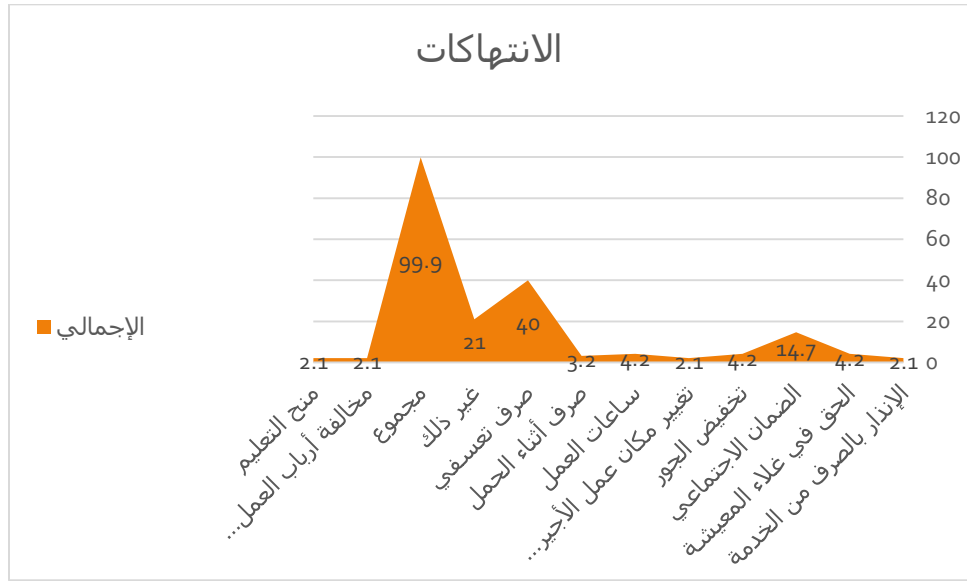
هذا وتصدّر العاملون في المؤسسات التجارية النسبة الأعلى من الاستشارات المتعلقة بالانتهاكات الحاصلة بحقوق فيبلغت نسبتهم حوالي 80 %، تلاهم العاملون في منظمات المجتمع المدني بنسبة 14 %، فالعاملون في المؤسسات الإعلامية بنسبة بلغت حوالي 6 %، بينما جاءت الاستشارات المتعلقة بانتهاكات حقوق العاملين في المؤسسات الصناعية بنسبة 1 % (الجدول رقم 2).

¹ المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، تقرير الشكاوى،
lebaneselw.com/



رسم توضيحي 2 المصدر: المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، التقرير السنوي للاستشارات، 2016

وأما لجهة نوعية الانتهاكات التي سجلها المرصد خلال سنة 2017 فتصدرها الصرف من الخدمة بنسبة 40 %، تلاها الضمان الاجتماعي بنسبة 15 %، بينما تساوت نسب كل من انتهاكات ساعات العمل وعدم دفع غلاء المعيشة وتخفيض الأجور بنسبة 4 % تقريباً لكل منهم، واحتلّ الصرف من الخدمة أثناء فترة حمل العاملة نسبة 3 % تقريباً، وتساوى الإنذار بالصرف من الخدمة دون تطبيق شروطه القانونية مع تغيير مكان عمل الأجراء والامتناع عن دفع منح التعليم بنسبة 2 % لكل منهم، في حين احتلت القضايا المختلفة وهي غير تلك التي تقدم ذكرها بنسبة 21 % (الجدول رقم 3).

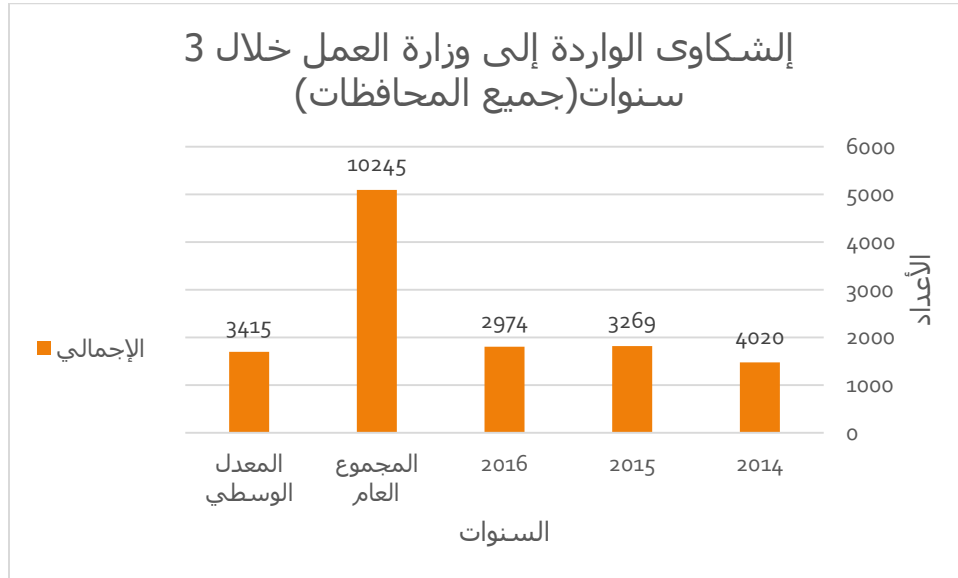


رسم توضيحي 3 المصدر: المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، التقرير السنوي للاستشارات، 2016

سادسا: مراجعة تقارير وزارة العمل الصادرة²

أ - التحقيقات والشكاوى التي تلقتها الوزارة وقامت بالتحقيق فيها:

بلغت التحقيقات والشكاوى التي تلقتها الوزارة خلال سنوات 2014\2015\2016 وقامت بالتحقيق فيها في جميع دوائر العمل المنتشرة في جميع المحافظات اللبنانية ما مجموعه 10245 شكوى، توزعت ما بين شكاوى عمالية، ونزاعات عمل جماعية، وتحقيق في دعاوى عمل، وتحقيق في شكاوى على مكاتب استقدام عاملات في الخدمة المنزلية، وبمعدل وسطي عن السنة الواحدة بلغ 3415 شكوى. وإذا وزّعناها بالتساوي على 6 محافظات (حسب تقسيم تقارير الوزارة) لبلغ المعدل الوسطي لكل محافظة 1138 شكوى في السنة الواحدة. أي بمعدل 5 شكاوى في اليوم للمحافظة الواحدة ودوائرها من دوائر الوزارة العاملة إذا ما احتسبنا عدد أيام العمل الفعلية في السنة الواحدة هو 250 يوم عمل فعلي للموظف الواحد (رسم توضيحي رقم 4).

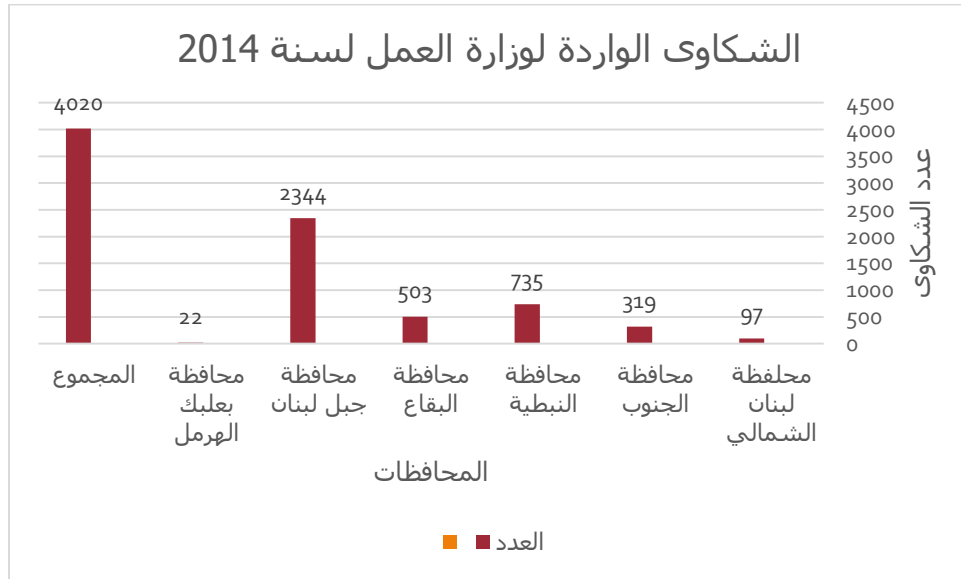


رسم توضيحي 4 المصدر: التقارير السنوية لوزارة العمل اللبنانية

ب - التحقيقات والشكاوى في كل لبنان التي تلقتها وزارة العمل خلال سنة 2014:

²المصدر: وزارة العمل اللبنانية، تقارير التفتيش عن السنوات 2014\2015\2016
www.labor.gov.lb/

بلغ عدد الشكاوى التي تلقتها وزارة العمل اللبنانية خلال العام 2014 ما مجموعه 4020 شكوى، وتصدرت محافظة جبل لبنان العدد الأعلى من الشكاوى (2344 شكوى)، وهذا طبيعي، باعتبار أن تركيز مؤسسات العمل الأساسي هو في هذه المحافظة لقربها وتلاصقها مع العاصمة بيروت، ومع الممرات البحرية والجوية إلى العالم الخارجي. بينما جاءت محافظة بعلبك - الهرمل في ادنى سلم الشكاوى (22 شكوى)، وهذا طبيعي أيضا، نتيجة افتقار هذه المحافظة للتنمية ولقلة المؤسسات الموجودة فيها، ولبعدها الجغرافي عن العاصمة والممرات البحرية المؤدية إلى الخارج. بينما حلت محافظة النبطية ثانيا من حيث عدد الشكاوى (735 شكوى) وهذا ملفت للنظر، ومؤشر على انتشار جديد لقطاعات العمل ونشاطها فيها، وجاءت بعدها محافظة البقاع [الأوسط والغربي وراشيا] من حيث كان عدد الشكاوى فيها 503 (شكاوى)، وأخيرا محافظة الجنوب بعدد شكاوى بلغ 97 شكوى (الرسم رقم 5).



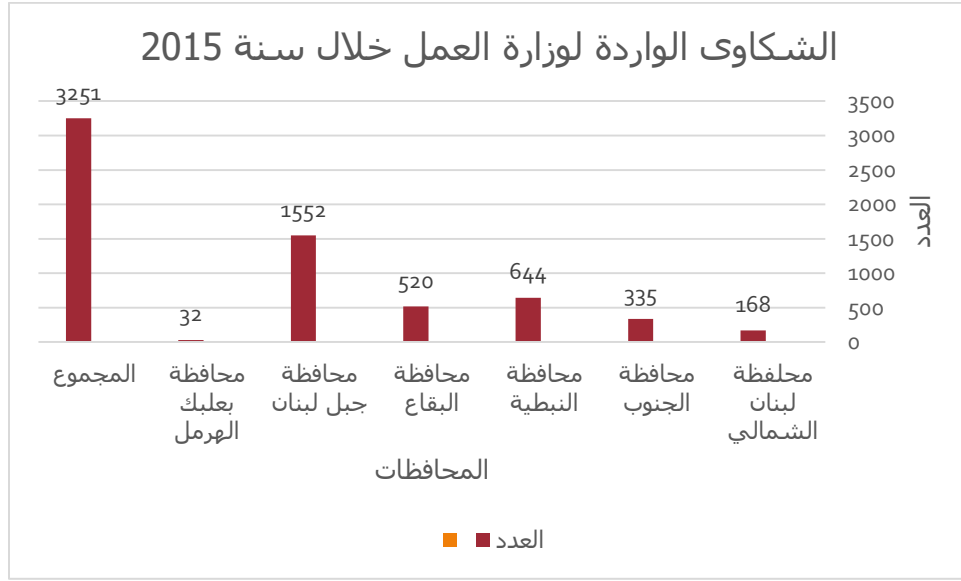
رسم توضيحي 5 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية 2014

ج- التحقيقات والشكاوى في كل لبنان التي تلقتها وزارة العمل خلال سنة 2015:

بلغ عدد الشكاوى التي تلقتها دوائر وزارة العمل لسنة 2015 ما مجموعه 3251 شكوى، وتصدرت أيضا محافظة جبل لبنان العدد العلى منها، إذ بلغ العدد 1552 شكوى، بينما حلت أيضا محافظة بعلبك الهرمل في سلم الشكاوى إذ بلغ عدد الشكاوى فيها 32 شكوى. وحلت محافظة النبطية ثانيا بعدد من الشكاوى بلغ 644 شكوى، بينما جاءت محافظة البقاع ثالثا بعدد بلغ 520 شكوى، وحلت محافظة الجنوب خامسا بعدد شكاوى بلغ 335 شكوى، ومحافظة الشمال ما قبل الأخيرة بعدد من الشكاوى بلغ 168 شكوى. ويلاحظ

أن يوجد تراجع في عدد الشكاوى بين سنتي 2014 و 2015 لمصلحة الأولى، إذ تراجع عدد الشكاوى المقدمة سنة 2015 بعدد بلغ 769 شكوى.

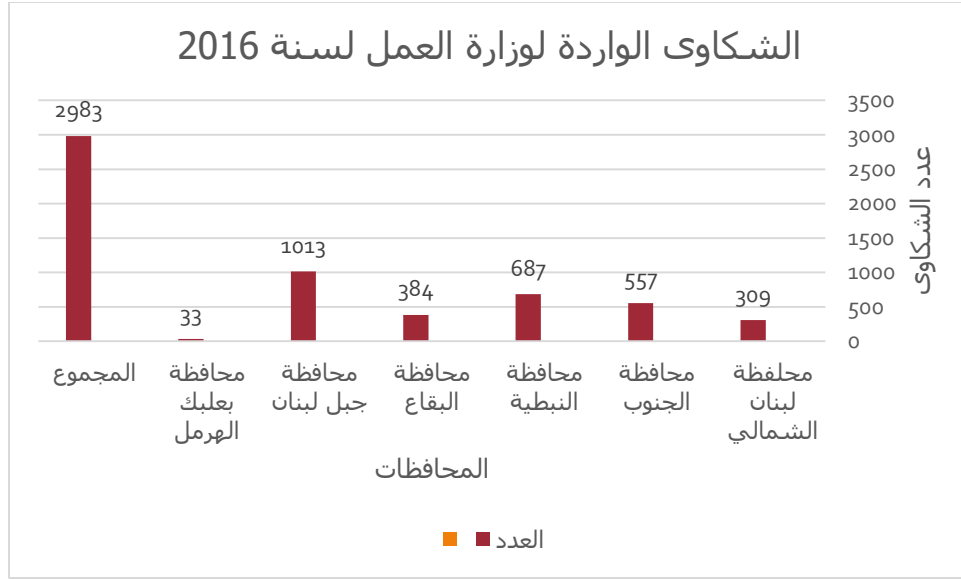
ويلاحظ أن الانخفاض في عدد الشكاوى طال محافظات جبل لبنان وبعبك - الهرمل والبقاع، بينما ارتفع عدد الشكاوى في محافظات النبطية والجنوب والشمال (الرسم رقم 6).



رسم توضيحي 6 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

د- التحقيقات والشكاوى في كل لبنان التي تلقتها وزارة العمل خلال سنة 2016:

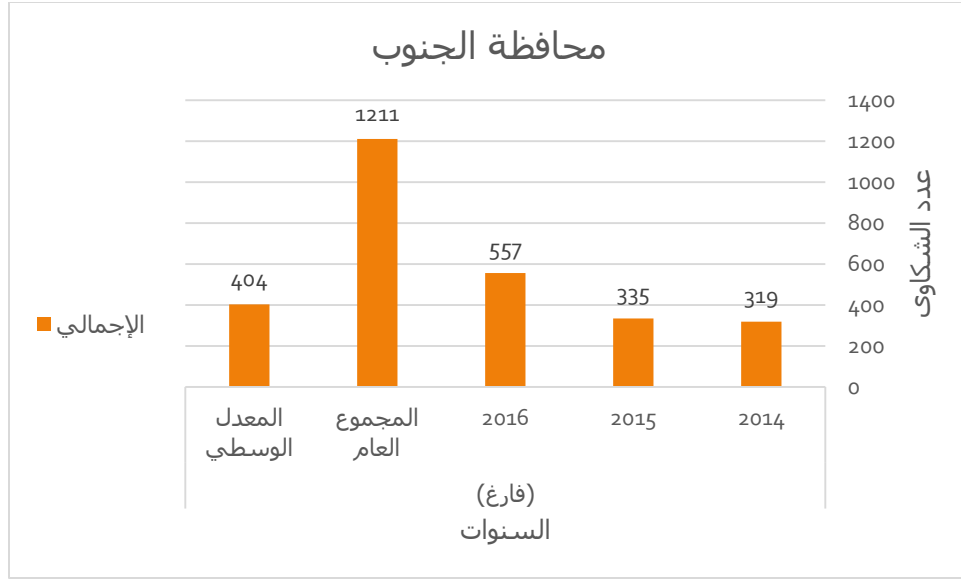
تلقت الوزارة خلال سنة 2016 ما مجموعه 2983 شكوى، بتراجع في عدد الشكاوى مقداره 1037 شكوى عن سنة 2014 و 268 شكوى عن سنة 2015. وبقيت محافظة جبل لبنان متصدرة المحافظات بعدد الشكاوى إذ بلغت 1013 شكوى بتراجع في عددها مقداره 439 شكوى عن السنة السابقة، بينما زادت محافظة بعلبك - الهرمل شكوى واحدة عن السنة السابقة إذ بلغت الشكاوى 33 شكوى، ولكنها بقيت في أسفل سلم الشكاوى التي تلقتها الوزارة عبر دوائرها في المحافظات، في حين جاءت محافظة النبطية ثانيا من حيث عدد الشكاوى فبلغت 687 وبزيادة عن السنة السابقة قدرها 43 شكوى، تلتها محافظة الجنوب 557 شكوى، بزيادة عن السنة السابقة قدرها 222 شكوى، وحلت محافظة البقاع بعدد شكاوى بلغ 384 شكوى بتراجع عن السنة السابقة بلغ 136 شكوى، في حين حلت محافظة لبنان الشمالي خامسا بعدد الشكاوى 309 بزيادة في عدد الشكاوى بلغت 141 شكوى (رسم توضيحي رقم 7).



رسم توضيحي 7 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

هـ - التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة الجنوب خلال السنوات 2014 \ 2015 \ 2016:

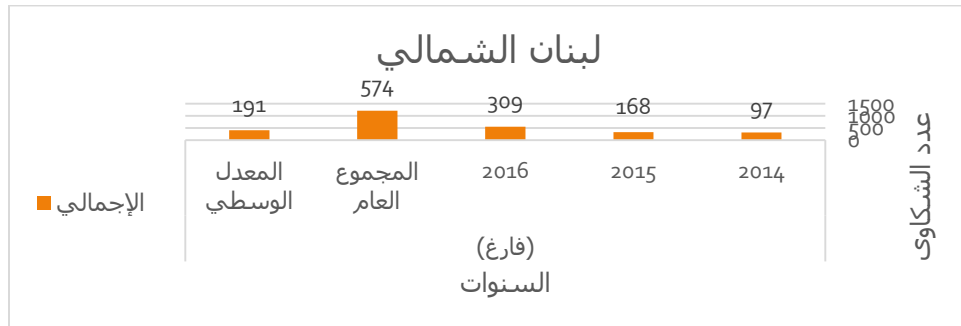
تلقت محافظة الجنوب خلال 3 سنوات ما مجموعه 1211 شكوى تقدم بها العمال إلى الوزارة. إذ بلغ عدد الشكاوى المقدمة سنة 2014 ما مجموعه 319 شكوى، و 335 شكوى لسنة 2015، و 557 شكوى لسنة 2016. ويلاحظ أن أعداد الشكاوى تصاعدت بين السنوات 2014 و 2016، إذ زاد الفرق سنة 2015 عن السنة السابق بعدد شكاوى بلغ 14 شكوى، في حين تصاعدت وتيرة الشكاوى بشكل ملفت سنة 2016 فبلغت الزيادة 222 شكوى عن سنة 2015، هذا، وقد بلغ المعدل الوسطي للشكاوى 404 خلال الفترة الممتدة بين 2014 - 2016 (رسم توضيحي رقم 8).



رسم توضيحي 8 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

و- التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة لبنان الشمالي خلال السنوات 2014 \ 2015 \ 2016:

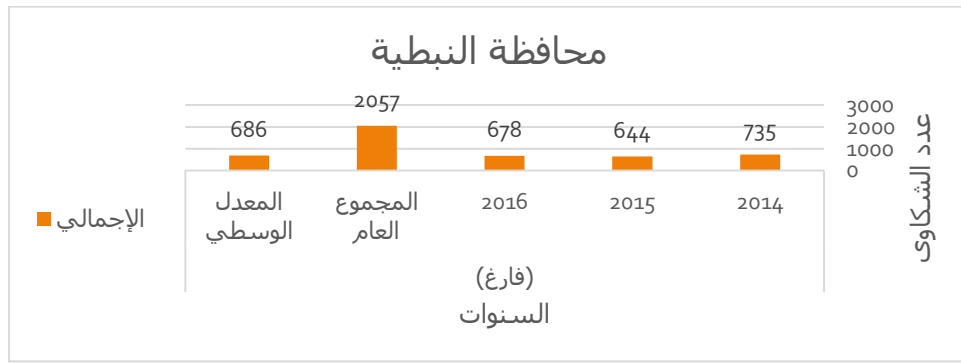
تلقت دوائر وزارة العمل في لبنان الشمالي ما مجموعه 574 شكوى خلال السنوات الثلاث، وبمعدل وسطي بلغ 191 شكوى في السنة الواحدة، وتصدّرت سنة 2016 النسبة العالية من عدد الشكاوى، بينما حلّت سنة 2014 في المرتبة الثالثة والخيرة بعدد الشكاوى التي بلغت 97 شكوى، في حين حلّت سنة 2015 في المرتبة الثانية من حيث عدد الشكاوى التي بلغت فيها 168 شكوى، هذا، ويلاحظ الارتفاع المطرد في اعداد الشكاوى بين سنوات 2014 و2016، وهذا معناه أنّ نسبة الانتهاكات قد زادت في هذه المحافظة، على الرغم من عدم ذكر الوزارة لنوع هذه الشكاوى التفصيلي، الذي يؤشّر بدوره إلى نوعية الانتهاكات (رسم توضيحي رقم 9).



رسم توضيحي و المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

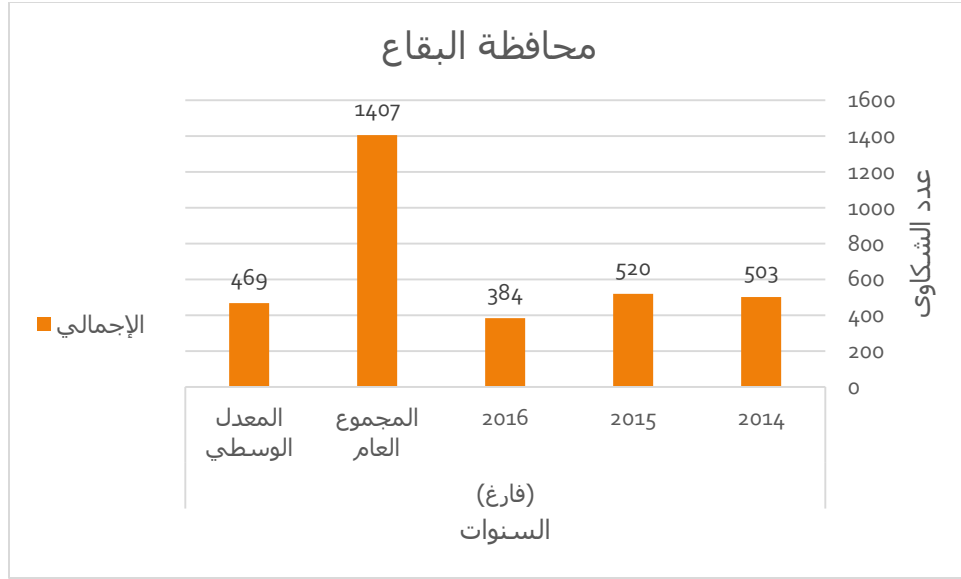
ز - التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة لبنان الشمالي خلال السنوات 2014 \ 2015 \ 2016:

تلقت محافظة دوائر وزارة العمل في محافظة النبطية 2057 شكوى عمالية خلال السنوات الثلاث، وبمعدلٍ وسطيّ بلغ 586 شكوى لكل سنة، في حين بلغ عدد الشكاوى سنة 2014 ما مجموعه 735 شكوى، و644 شكوى في سنة 2015، و687 شكوى في سنة 2016، إلا أنّه حصل تراجع في عدد الشكاوى قياساً على سنة 2014، فتراجع عدد الشكاوى 91 شكوى سنة 2015، إلا أنّ الانخفاض عاد للارتفاع قليلاً مع سنة 2016 الذي بلغ 57 شكوى وبزيادة بلغت 34 شكوى عن السنة السابقة (رسم توضيحي رقم 10).



ح- التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة البقاع خلال السنوات 2014 \ 2015 \ 2016:

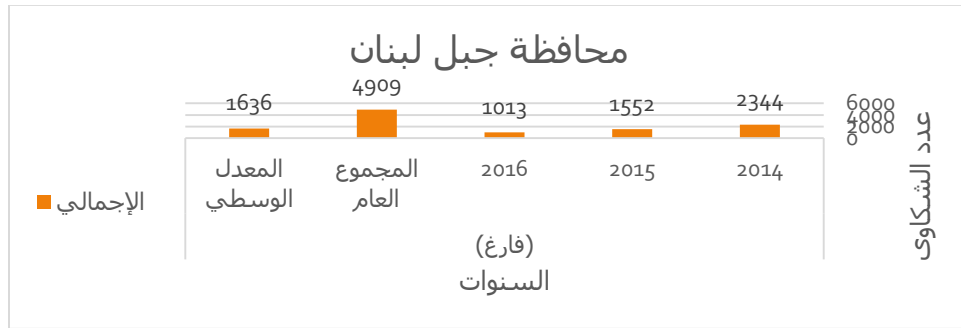
بلغ عدد الشكاوى التي تلقتها دوائر وزارة العمل في محافظة البقاع 1407 شكوى خلال 3 سنوات، بينما بلغ المعدل الوسطي في السنة الواحدة 469 شكوى. وجاءت سنة 2015 في الصدارة بـ 520 شكوى، بينما حلت ثانياً سنة 2014 بـ 503، وجاءت سنة 2016 في المؤخرة بـ 384. ويلاحظ أنّ عدد الشكاوى سنة 2015 قد زاد 17 شكوى عنه في 2014 و 146 شكوى عن سنة 2016. في حين تراجعت الشكاوى سنة 2016 عن مثيلاتها من السنوات المذكورة آنفاً (رسم توضيحي رقم 11).



رسم توضيحي 11 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

ط- التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة البقاع خلال السنوات 2014 \ 2015 \ 2016:

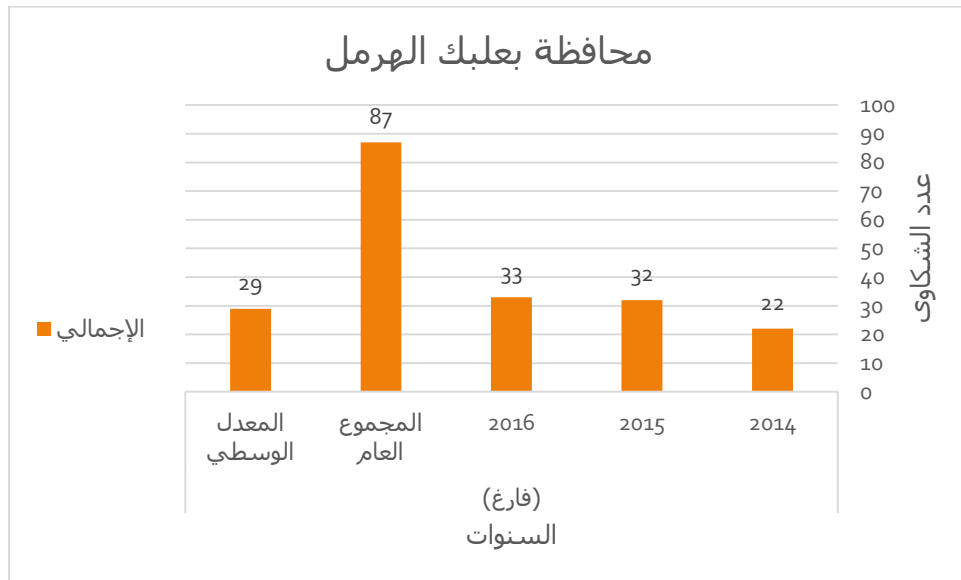
تلقت دوائر وزارة العمل في محافظة جبل لبنان ما مجموعه 4909 شكاوى خلال ثلاث سنوات، 1636 شكاوى سنوية كمعدل وسطي في كل سنة. وتصدّرت سنة 2014 أعلى نسبة من الشكاوى فبلغت 2344 شكاوى، بينما جاءت سنة 2016 في ادنى عدد الشكاوى، فبلغت 1013 شكاوى، بينما حلت سنة 2015 في الوسط بعدد من الشكاوى بلغ 1552 شكاوى. ويلاحظ تراجع في اعداد الشكاوى بين السنوات الثلاث، لمصلحة سنة (رسم توضيحي رقم 12).



رسم توضيحي 12 المصدر: التقارير المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

ي- التحقيقات والشكاوى التي تلقتها وزارة العمل في محافظة بعلبك الهرمل خلال السنوات 2014 \ 2015
2015 \ 2016:

بلغ عدد الشكاوى التي تلقتها دوائر العمل في محافظة بعلبك الهرمل خلال السنوات الثلاث 87 شكاوى، وهي من أدنى أعداد الشكاوى على صعيد المحافظات اللبنانية، وبمعدلٍ وسطيٍّ للشكاوى في كل سنة بلغ 29 شكاوى. واحتلت سنة 2016 المرتبة الاولى في أعداد الشكاوى 33 شكاوى، تلتها في المرتبة الثانية سنة 2015 بـ 32 شكاوى، بفارق شكاوى واحدة لمصلحة السنة الأولى، وحلت سنة 2014 في المرتبة الأخيرة عددياً بـ 22 شكاوى، بفارق 11 شكاوى عن 2016، و10 شكاوى عن 2015 (رسم توضيحي رقم 13).



رسم توضيحي 13 المصدر: التقارير السنوية المنشورة على موقع وزارة العمل اللبنانية

سابعا: نتائج مجموعات التركيز لانتهاكات المؤسسات لمعايير العمل في لبنان

أ- انتهاكات قانوني العمل والضمان الاجتماعي في محافظتي بيروت وجبل لبنان

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل:

تبين من خلال مجموعة التركيز في جبل لبنان، أنّ أرباب العمل لا ينظرون لعمل المرأة على أنّها كلن اقتصادي ناشط بذاته، إنّما هي عنصر تابع للرجل، فإن كانت عزباء فهي مساعدة لأهلها ولذكور العائلة، وإن تزوّجت فهي مساعدة لزوجها، وهذا يؤثّر بدوره على أجرها. وهناك تناسب طردي بين المهنة والأجر، فكلما ارتفع شأن المهنة من الناحية المجتمعية، ارتفع معه أجر المرأة وتخطى عتبة الحدّ الأدنى للأجور المعمول به حاليا (675 ألف ليرة لبنانية)، وكلما انخفض التقدير المذكور آنفا، كلما تراجع الأجر، لينخفض عن الحدّ الأدنى للأجور، ويتبيّن من هذا أنّ مهنا كالخياطة والطباعة والعمل في المحلات التجارية والعمل في المعامل على أنواعها وعيادات الأطباء وما شاكل هذه المهن، تنخفض فيها معدّلات الأجر عن الحدّ الأدنى، بينما عمل النساء في المصارف والإعلام والإعلان والسكرتاريا في الشركات الكبرى ومنظمات المجتمع المدني وما يشابه هذه المهن ترتفع فيه معدّلات الأجر عن الحدّ الأدنى للأجور. هذا، والمفضّل لأرباب العمل هو استخدام النساء لقبولهن بأجور أقلّ من الرجال، ولاعتقادهم (أرباب العمل) بأنّ لا مسؤولية عائلية أو أسرية تقع عليهن، إنّما هي واقعة في الأساس على الرجال. كما تخضع الترقية في العمل لمزاجية ربّ العمل، فلا معايير واضحة للترقية لدى المؤسسات ولا لوائح وصف مكتوبة إلا فيما ندر من المؤسسات. و لا احترام للقانون بخصوص عمل النساء، إذ تشغّل النساء في ظروف عمل مضرّة بصحتها، في أمكنة تنتشر فيها الرطوبة والروائح كما في معامل الخياطة وتناثر رذاذ ورق التقطيع وروائح الحبر كما في المطابع، او انتشار روائح الدهان والبويا كما في معامل الدهان، وفي تحميل الشاحنات بالبضاعة او تنزيلها كما في المطابع ومعامل البسكويت والحلويات وغيرها.

في حين تطبّق إجازة الأمومة كاملة على الموظفات الأجيريات في الوظائف العليا، فهي محرّمة على العاملات في الوظائف الدنيا، كعاملات التنظيف وإعداد القهوة والشاي وما يشبهها، وهي لا تطبّق فعليا كما

جاء في القانون (70 يوما) في الكثير من المؤسسات والمعامل والمصانع والمحال التجارية، وإذا طبقت فجزئيا وتكاد لا تلامس الشهر الواحد. كما أنّ أجر الساعات الإضافية (أي بعد 8 ساعات عمل فعلي) لا يطبق كليًا على العاملاتن لا بل يعتبرها أرباب العمل جزءا من العمل.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية:

تتخطى ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في المؤسسات على اختلافها بما فيها مؤسسات المجتمع المدني الثماني ساعات يوميا، وتتخطى بذلك ساعات العمل الأسبوعية الثماني والأربعين ساعة المقررة في القانون، ولا يعترف غالبية أرباب العمل أو مدراء المؤسسات بهذه الساعات، ولا يدفعون بدلا عنها، لا بل يعتبرونها جزءا من العمل الموكل به للعمال أو الأجراء، ولا يتمّ إبلاغ وزارة العمل بها ولا بالظروف التي استدعت إليها.

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي:

لا تلتزم غالبية المؤسسات بتسجيل اجرائها ومستخدميها في الضمان الاجتماعي، وهي إن التزمت، فتسجيلهم يتمّ بناء على أجور هي غير الأجور الفعلية، وغالبيتها تماثل الحدّ الأدنى للأجور (أي 675 ألف ليرة لبنانية) أو اكثر منه بقليل، ويتمّ هذا بالتنسيق مع مكاتب المحاسبة التي تتولى ترتيب النظام المحاسبي للمؤسسات بطريقة يحصل فيها التفاف على القوانين، والتي تتولى بدورها الوساطة ما بين المؤسسات والضمان الاجتماعي وكذلك الضريبة على الأجور ومعها المداخيل والأرباح وغيرها.

4- النظام الداخلي للمؤسسات:

لا تلتزم المؤسسات بوضع نظام داخلي للمؤسسة، وهي إن التزمت بوضعه فهي لا تعلقه في مكان ظاهر للعمال والأجراء، وقليلة جدا المؤسسات الملتزمة بوضعه وتعليقه وهي في غالبيتها العظمى مؤسسات كبيرة يتعدى عمالها واجراؤها الخمسين عاملا.

5- حرية العمل النقابي:

لا يعلم العمال والأجراء شيئا يُذكر عن النقابات سوى في الإعلام، فقلّة قليلة جدًا من يعلمون بوجود نقابات للمهن التي يعملون بها، وإن علم بعض العمال بها، وهم قلّة قليلة، فإنهم يخافون من الانتساب إليها مخافة طردهم من المؤسسة التي يعملون فيها، باعتبار أنّ أرباب العمل لا مصلحة لهم بوجود نقابيين بين

صفوف العمّال والأجراء العاملين لديهم، ويمنعون عنهم الانتساب إليها مع أنّه حقّ قانونيّ للعمّال والجراء في القطاع الخاص. وإذا صودف وجود نقابيين بين صفوف العمال او حتى منتسبين للنقابات فإنّها تضيق عليهم وتمنع عنهم الترقية والزيادات الدورية جراء الأقدمية في العمل، وبعضهم (العمّال والأجراء) لا يلجأ للنقابة أو يسأل عن وجودها إلا بُعيد صرفه من عمله، والغاية من تقنيشها عنها هو محاولة تحصيل حقوقه المستحقة على المؤسسة، علما أنه لا يعلم عنها إلا ما ندر.

6- الإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازات المرضية:

لا تلتزم غالبية المؤسسات بالإجازات السنوية، بينما تلتزم بالإجازات الأسبوعية والعيديين الرسميين، عيد العمّال وعيد الاستقلال وبعض الأعياد الدينية كعيدي الفطر والأضحى لدى الطوائف الإسلامية وعيد الفصح وبعض الأعياد لدى الطوائف الإسلامية. هذا، ولا تطبّق غالبية المؤسسات الإجازات المرضية على عمالها ومستخدميها، ولا تتترف بالتقارير الطبية، وتحسم أجور أيام التعطيل بسبب المرض من أجور العمال معتبرة إياها تغيباً عن العمل.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل:

غالبية المؤسسات لا تلتزم بالحدّ الأدنى للأجور المعمول به قانوناً، فهي تدفع للعاملين لديها أجوراً لا تتجاوز في معدلاتها الوسطية أكثر من 500 ألف ليرة لبنانية وتضيف إليها بعض المؤسسات مبلغاً مقطوعاً عبارة عن بدل نقل لا يتجاوز في احسن الأحوال مئة ألف ليرة لبنانية. كما انها لا تدفع بدل منح مدرسية ولا تعترف بها أصلاً على الرغم من وجود مرسوم سنوي يحدّد هذا البدل.

8- الصّرف من الخدمة:

يخضع الصّرف من الخدمة لمزاجية ربّ العمل، وهو لا يلتزم بالقانون لجهة الإنذار ات ومفاعيلها، فيتمّ تبليغ العامل بصرفه فجأة دون سابق إنذار، ولأنّ غالبية العمال والأجراء لا يعلمون بحقوقهم القانونية، فهم يرضخون للأمر الواقع، ولا يطالبون بأية حقوق متوجبة لهم بذمة صاحب العمل نتيجة الصّرف التعسفي، وقلة من العمال من يشتكي لوزارة العمل او يتقدّم بشكوى أمام مجالس العمل التحكيمية للمطالبة بحقوقهم، علما ان بعضهم (العمال والجراء) لديهم علم بوجود دائرة في وزارة العمل تستقبل الشكاوى وكذلك وجود مجالس عمل تحكيمية، ولكنهم لا يتقدمون لها، ويعود السبب في ذلك ما هو شائع لدى غالبية اللبنانيين عن

الفساد المستشري في الدوائر الحكومية، فيعتبرون سلفاً أنّهم لن يصلوا لنتيجة، ومفتشي وزارة العمل سوف يرتشون من أرباب العمل، كما ان الدعاوى امام مجالس العمل التحكيمية لا تصل لنتيجة سريعة تخدمهم إنّما تمتد أحيانا الدعاوى لسنوات دون صدور أحكام، وهذا ما يجعلهم غير آبهين بالتقدم بشكاوى امامها.

ومن الأسباب المانعة أيضاً لتغاضي العمال والأجراء عن حقوقهم هو اعتقادهم بقدرة أرباب العمل على تجبير القوانين لمصلحتهم نتيجة نفوذهم الواسع، أو بسبب تهديدهم بواسطة بلطجية يستخدمهم صاحب العمل لقمعهم ومنعهم من المطالبة بحقوقهم او التقدم بأية شكوى (هؤلاء البلطجية محميون سياسياً أو عشائرياً أو الإثنيين معا في أحيان كثيرة).

9- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية:

يوجد خرق كبير لدى المؤسسات في منظومة الصحة والسلامة المهنية المدرجة في القانون، وهي لا تخضع للمراقبة من قبل مفتشي وزارة العمل، فقط في المؤسسات التي تسعى للحصول على ال ISO تطبق هذه المنظمة إنما من الناحية الشكلية. ولكنها لا تطبق فعليا على العمال والأجراء.

كما أنّ حوادث العمل بعيدة كلّ البعد عن التغطية الفعلية، وعمليا تتعاقد المؤسسات مع شركات تامين لتغطية الحوادث المحتمل وقوعها في أمكنة العمل، ولكن عند وقوع حادث عمل داخل المؤسسة، او بمناسبة العمل، فإنّ شركات التامين تلجا للاحتيال على العمال وتغطي الحدود الدنيا من الحوادث، ثمّ ما تلبث إلى المماطلة والتهرب من متابعة العلاج ودفع الجور المستحقة للعامل، ويقوم أرباب العمل بدورهم بصرف العامل من العمل خصوصا إذا ما كان العلاج يتطلب وقتا طويلا ويحتاج العامل للغياب فترة زمنية طويلة أيضا، كما أنّ شركات التامين تتهرب من دفع الأجور اليومية الواقعة على عاتقها نتيجة عقد التامين بينها وبين المؤسسة، ولغياب الدراية بالقانون لدى العامل فإنّ حقوقه تُهضم وتُأكل وتضيع ويصبح جِلّ همّه هو الحصول على العلاج فقط، إذا ما استطاع إلى ذلك سبيلا.

10- عقود العمل وطريقة الاستخدام:

الغالبية العظمى من عقود العمل المعقودة بين أرباب العمل والعمال والأجراء في المؤسسات هي عقود شفوية، ومع أنّ هذه العقود هي قانونية حسب القانون، إلا أنّ العامل لا يعرف ما له وما عليه في هذه العقود، أي أنّه لا يعلم مضمون قانون العمل اللبناني الذي تخضع عقود العمل لمضمون مواده.

كما أنّ طريقة استخدام العمال أو الأجراء أو الإثنيين معا، تتمّ في غالبتها من خلال المعارف والصدقات أو من خلال القوى السياسية النافذة في هذه المنطقة أو تلك، وهي بالتالي لا تخضع لمعايير التوصيف الوظيفي الواضح.

11- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات:

لا معيار واضحا لدى الغالبية العظمى من المؤسسات للزيادات الدورية، فهي تتمّ حسب رغبة ومزاج أرباب العمل، ونتيجة رضاهم عن هذا العامل أو ذاك، أو نتيجة توصية من نافذ هنا أو من هناك. وكما هو حاصل بالنسبة للزيادات، كذلك لا معيار واضحا للحسومات، فهي تخضع لمزاجية رب العمل، يقطعها ساعة يشاء دون رادع قانوني أو معياري، والمبالغ المقطوعة من الأجور نتيجة الحسومات يضع في حسابه المالي، بينما هي في القانون يجب ان تصرف على مشاريع يستفيد منها العمال والجراء حسب القانون.

ب- انتهاكات قانوني العمل والضمان الاجتماعي في محافظة البقاع (الأوسط والغربي وراشيا)

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل:

يفضّل أرباب العمل في البقاعين الأوسط والغربي وراشيا تشغيل الأجراء والمستخدمين من الذكور، إذ يعتبرون أنّ للمرأة مشاغل أسرية كثيرة، فهي زوجة محتملة إن كانت عزباء، وبالتالي ستنشغل لاحقا بالحمل والولادة وبأسرتها، وهي أم واجباتها تربية أولادها والاهتمام ببيتها وأسرتها إن كانت متزوجة، ومؤدى هذا أنّ المرأة مكانها بيتها وأسرتها، فهي ستعط العمل في حالات كثيرة نتيجة انشغالاتها المتقدّم ذكرها. ولكنّ هذا لا يقف مانعا أمام المؤسسات من استخدام نساء كأجراء أو عاملات. وهناك اعتبار آخر لتفضيل تشغيل الرجل على المرأة وهو أنهم باستطاعتهم إسناد أيّ عمل للرجل من أيّ نوع كان. فهو عامل واجير في آن معا، وهو سائق يأخذ الأولاد للمدرسة، ويلبي حاجات منزل رب العمل بما يحتاجه من صيانة وخدمة وغيرها، في حين أنه لا يستطيع إسناد هذا الدور للعاملة أو الأجيورة.

وبرغم ذلك، فإنّ المؤسسات الكبيرة نوعاً لا تميّز بين الجنسين، لا من ناحية الأجور ولا من ناحية العمل والترقية، بينما المؤسسات المتوسطة والصغيرة، تفضّل الرجل على المرأة باستثناء المؤسسات ذات الطابع الخدماتي التجاري، والمقصود بها المحال والمراكز التجارية، إذ تعتبر المرأة بالنسبة لأرباب العمل نقطة جذب للزبائن ولديها ديبلوماسية في التعامل مع الزبائن، ولديها قدرة تحمّل أكثر بكثير من الرجال، فهي لا تتأفف من هذا الزبون أو ذاك، وتستمر في التعامل الجيّد، ولذلك يتم التركيز على جمالها قبيل التوظيف. هذا، ويعتبر أرباب العمل أنّ المرأة عنصر مساعد للعائلة سواء كانت عزباء أو متزوجة، لذلك تتدنى أجورها عن الرجل ولا تتخطى عتبة الـ 500 ألف ليرة لبنانية في غالبية المهن، ويقع صرفها في غالب الأوقات إذا ما تزوّجت وأنجبت أو حتى أثناء الحمل، وإذا ما استمرت في العمل وولدت، فإنّ إجازة المومة تقع على عاتقها، ولا تستوفي الفترة القانونية المعطاة لها قانوناً (70 يوماً)، وغالباً ما تباشر عملها بعد أقل من ثلاثة على أسابيع على ولادتها.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية:

لا تلتزم المؤسسات العاملة بغالبيتها العظمى بساعات العمل اليومية (8 ساعات) ولا بفترات الراحة القانونية أثناء يوم العمل الواحد، وهي تزيد ساعات العمل بناء على متطلبات عملها، فيمكن للعمال والجراء أن يشتغلوا 10 ساعات يومياً، وذلك حسب مقتضيات العمل المؤسسة، كما أنّ لا يلتزم بدفع بدل الساعات الإضافية في الغالب، إذ يعتبرها أرباب العمل جزءاً من العمل، كما أنّه لا يلتزم بالقانون لجهة تبليغ وزارة العمل بالساعات المذكورة، ولا بالموجبات التي دعت إليها، علماً أنّ غالبية المؤسسات لا تعلم بهذا الموضوع، ووزارة العمل ليس لديها ادنى علم بما هو حاصل، أو أحياناً تعلم بما تُقدم عليه المؤسسات ولكنها لا تهتم، لئلا يوجد من يتقدم بشكوى تجاه هذا الموضوع والعمال لا يطالبون بحقوقهم، إما لأنهم جاهلين بها، أو خوفاً من فقدان عملهم ومصدر رزقهم.

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي:

عدد قليل جداً من المؤسسات تقوم بتسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي، وإذا ما تمّ تسجيل العمال في الضمان، فبأجور غير أجورهم الفعلية، وفي غالب الأوقات يسجلون بالحد الأدنى للأجور أو أعلى بقليل، في حين لا تدفع التعويضات العائلية عن الزوجة والولاد للعمال والجراء المتزوجين، إنما يستولي عليها أصحاب العمل ويسددون منها ما يتوجب عليهم للضمان الاجتماعي، وبهذا تنخفض نسبة كلفة العمال

والأجراء ويرتفع هامش الأرباح. بينما العمال والجراء لا يحركون ساكننا تجاه حقوقهم المسلوبة لخوفهم إذا ما اعترضوا من التعرّض للصرف من العمل. يحصل هذا في ظل غياب دائرة التفتيش في الضمان الاجتماعي، وفي ظل غياب كامل للنقابات العمالية ولاتحاداتها مع علم الجهتين بما تقوم به المؤسسات. وفي حالات معينة يخاف العمال والجراء من التقدم بشكاوى أمام وزارة العمل أو الضمان الاجتماعي مخافة ردود الأفعال عليهم في ظلّ تنامي العائلية والعشائرية مستندة على التنفّذ السياسيّ وما قد ينتج عنها من مشاكل قد لا تتوقف عند موضوع العمل والمؤسسة لا بل تنتعدى إلى أكثر من ذلك بكثير، إذ يغيب عندها موضوع نزاع العمل ويتحوّل إلى شخصيّ بين عائلات وعشائر وقوى سياسيّة يدفع ثمنه العامل، لذلك يفضل السكوت والتغاضي عن حقوقه.

4- النظام الداخلي للمؤسسات:

بالرغم من نص قانون العمل اللبناني الواضح (المادة 9) على وجوب وجود نظام داخلي (للمؤسسات التي يزيد عدد عمالها وأجرائها عن 25) مصدّق من وزارة العمل، ومعلّق في مكان واضح للعمال والأجراء في المؤسسة، لا تلتزم المؤسسات المعنية بتاتا بهذا الموضوع وإذا وجد ففي المؤسسات الكبيرة وهو غير معلق بمكان واضح للعمال، وتستخدمه المؤسسات التي تسعى للحصول على شهادة ال ISO، وهذه عددها محدود جدا ولكنها لا تلتزم به عمليا.

5- حرية العمل النقابي:

بالرغم من وجود أكثر من نقابة في البقاع وأكثر من اتحاد نقابي، إلا أنّ الغالبية العظمى من العمال والأجراء لا يعلمون بوجودها، وليس لديهم دراية أو معرفة بما يعنيه العمل النقابي، ولذلك فأرباب العمل لا يعنيه موضوع الحرية النقابية، ولا يعني لهم شيئا، وفي ظل انعدام النشاط النقابي في المؤسسات أو بين صفوف العمال والأجراء فهم مرتاحون منه ولا يشكل عبئا عليهم، وبالتالي موضوع حرية العمل النقابي غير مطروح أساسا، لا عند العمال والأجراء ولا عند أرباب العمل.

6- الإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازات المرضية:

قسم كبير من المؤسسات لا تلتزم بالراحة الأسبوعية (36 ساعة متواصلة)، وهي تشغّل عمالها على مدار الأسبوع، ولا تدفع لعمالها وأجرائها بدلا ماديا عنها، كما أنها لا تلتزم بالإجازات السنوية كما هي مقرّرة

في القانون (15 يوما سنويا مدفوعة الأجر) ولا تدفع بدلا ماديا عنها، وبعضها لا يعطي إجازات سنوية ولا يعترف بها. والغالبية العظمى منها لا تلتزم بالإجازات المرضية، ولا تدفع أجور عمالها وأجرائها في حال تغيّبوا لأسباب مرضية، لا بل تحسم هذا الغياب من أجورهم حتى ولو كان مبرّرا من خلال تقرير طبيّ، وبدورهم العمال والأجراء لا يعترضون على هذا مخافة أن يؤدي بهم الأمر إلى فقدان أعمالهم.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل:

تتعاطى غالبية المؤسسات مع عمالها وأجرائها على أنهم مياومين برغم استمرار عقود العمل الشفهية لسنوات، فهي تدفع لهم الأجور عن أيام عملهم التي يتواجدون فيها في العمل، وغالبية الأجور لا تصل لعتبة الحد الأدنى للأجور (675 ألف ليرة لبنانية) دون أية تعويضات عن بدلات النقل (8 آلاف ليرة لبنانية عن كل يوم عمل فعلي)، في حين أن المؤسسات التي تدفع لأجرائها وعمالها بدلات نقل فهي لا تدفع لهم كما هو مقرّر في القانون، بل بشكل استثنائي ومزاجي. ويتساوى قسم كبير من منظمات المجتمع المدني مع المؤسسات في انتهاكات حقوق موظفيها.

8- الصرف من الخدمة:

يخضع الصرف من الخدمة لمزاجية رب العمل فلا التزام يذكر بالقانون بالقانون لجهة الإنذار وشروطه، إنما يتم تبليغ العامل بالصرف وتنتهي الأمور عند هذا الحدّ، فلا رب العمل العمل مهتم بما ورد في القانون ولا العامل يعترض على ذلك.

9- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية:

قليلة جدّا هي المؤسسات التي تغطي حوادث العمل كاملة، سواء لجهة الطبابة او لجهة الأجور (ثلاثة أرباع الاجر اليومي ابتداء من اليوم الذي يلي الحادث ولغاية تسعة أشهر من تاريخه)، علما ان التغطية تقع على شركات التأمين التي يفرضها القانون على قبل المؤسسات، علما ان قسما كبيرا من المؤسسات خصوصا تلك الصغيرة منها وهي الغالبة على قطاع الأعمال لا تلتزم بالقانون لتغطية حوادث العمل فتهمل هذا الجانب بهدف توفير مبالغ التأمين، و في حال لم تقم المؤسسات بالتأمين على عمالها يتحمل المسؤولية عن حادث العمل ربّ العمل، وهذا الأخير يقوم بعلاج أولي للعامل المصاب ومن ثمّ يتركه لقدره ومعاناته.

وإذا تعاقدت المؤسسة مع إحدى شركات التأمين، فأنه لدى وقوع حادث عمل تلجأ إلى أساليب ملتوية للتهرب من دفع اجور العامل، وكذلك من التغطية الطبية، ويتم ذلك بالاتفاق مع الأطباء الذين يعملون لخدمتها (شركات التأمين) وتحوّل معاناة المصاب إلى لعنة عليه ويستسلم آخر المر لقره، نظرا للقدرة الفائقة لتلك الشركات على التملّص من الإلتزامات القانونية تجاه المصاب.

10- عقود العمل وطريقة الاستخدام:

تتميّز بعض المؤسسات الكبيرة نسبيا (اكثر من 50 عامل وعددها قليل جدا) بوجود عقود عمل مكتوبة موقعة من المؤسسة والعامل أو الأجير، بينما المؤسسات الصغيرة فالعقود فيها شفوية، ولا يعرف العمال أو أرباب العمل أنّ بينهم عقود، ويعود السبب في ذلك لجهل الطرفان بقانون العمل، ولا يعرف الطرفان ما لهم وما عليهم، وكذلك ما ينتج عن عملية الاستخدام والتبعية وغيرها، فالنظرة إلى العمل هي نظرة فطرية يحكمها الطرف المالك للمؤسسة.

وأمّا بالنسبة للاستخدام، فليس هناك معايير واضحة له، ولا يوجد توصيف واضح في أنظمة المؤسسات للوظائف فيها، وتستخدم المؤسسة عمالها بناء على تعريف مسبق من معارف رب العمل، فإذا كانت المؤسسة بحاجة لعامل أو اجير، يتصل رب العمل بمعارفه وأصدقائه وأقربائه ويعلمهم بالأمر، وهؤلاء يرسلون إليه من يرونه مناسبا مع توصية منهم، وبناء عليه يتم الاستخدام.

11- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات:

لا زيادات دورية أو مكافآت سنوية أو بسبب زيادة الأرباح في المؤسسات، ولا يوجد نظام محدد للمكافآت فالموضوع خاضع كليا لما يراه رب العمل مناسبا، فأحيانا يحصل بعض الأجراء المحظيين على زيادات دون ان زملاء لهم في العمل على مثيلها، بينما إذا حصلت حسومات، وهي تحصل بين وقت وآخر فإن أرباب العمل يستولون عليها، ولا يصرفونها لاحقا على العمال كما يرد في القانون.

ج- انتهاكات قانوني العمل والضمان الاجتماعي في محافظة بعلبك - الهرمل

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل:

تميّز المؤسسات العاملة في البقاع الشمالي بين النساء والرجال لناحية الأجر، فاجور النساء هي أقلّ من أجور الرجال في نذات نوع العمل وذات الدوام. والتمييز يعود في كثير من الأحيان لتكليف الذكر بأكثر من وظيفة واحدة ضمن المؤسسة وهذا عائد لانعدام الوصف الوظيفي الواحد. كأن يعمل على الكمبيوتر ويغيّر جرّة الغاز ويصلح مخارج الكهرباء ويحمل الورق إلى المكتب وغيره، لذلك يفضل أصحاب العمل الرجال. وهناك تمييز في الترقيات، فأرباب العمل يرقون الذكور على حساب الإناث في اعتقاد سائد لديهم أنّ الرجل لديه قدرة أكبر بكثير من المرأة على تحمّل المسؤولية، ولديه إمام أكثر بالعمل ومتطلباته. ويعتبر أصحاب العمل أنّ عمل المرأة هو من النوافل لذلك ليس عليها مسؤوليات كبيرة كالرجل. ولا يراعي أصحاب العمل وضع المرأة وطبيعتها وطبيعة العمل المناسبة او غير المناسبة فهم يشغلون النساء الحوامل بأوضاع صعبة ولا يهتمون لحالهن الصحية أو للشروط الصحية المطلوبة. ولا تحصل المرأة العاملة على إجازة امومة كاملة حسب القانون (70 يوماً) إنما جلّ ما تحصل عليه هو بين 10 إلى 20 يوم ومن ثم تعود إلى العمل. وفي أفضل المؤسسات تحصل على 40 يوم، كما انها لا تسجل في الضمان بأجرها الحقيقي، و يوجد عدد المؤسسات لا تعطي المرأة أكثر من أسبوع للولادة، وتستغل حاجة المرأة للعمل لإعالة عائلتها، ولا تعطي أكثر من 200 ألف ليرة لبنانية في حالات كثيرة.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية:

تتخطى ساعات العمل اليومية 8 ساعات في حالة كثير من المؤسسات، وبذلك تتخطى ساعات العمل الأسبوعية 48 ساعة، ولا يدفع بدل ماديّ عنها ولا يقابلها عطلة مدفوعة، هذا ولا تبلغ المؤسسات وزارة العمل بالساعات الزائدة وليس لديها موافقة على ذلك، وهي (أي المؤسسات) لا تهتم بأخذ موافقة بالأساس.

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي:

قسم ضئيل من المؤسسات يسجل عماله وأجراءه في الضمان الاجتماعي، فبالكاد تصل نسبة المسجلين في الضمان إلى 5% من العاملين، وإن سجلوا فبالحدّ الأدنى للأجور، في حين تعود التعويضات العائلية لأرباب العمل، والمسجلين من العاملين يمتون بصلة قرابة أو صداقة او مرضى عنهم من أرباب

العمل. هذا ولا اهتماما يذكر بعذا الموضوع من الضمان الاجتماعي ودائرة تفتيش ورقابة المؤسسات فيه، وكذا المر بالنسبة للنقابات التي لا تعير الموضوع أهمية، وهي غائبة كليا عن الاهتمام بقضايا العمال. وبالنسبة للمؤسسات الكبيرة نوعا ما، أي تلك التي يزيد عمالها عن 15 عاملا، فخي تسجل عددا محدودا من العاملين لديها، فقط من باب رفع العتب، ويكون هؤلاء بمعظمهم إداريين أو عمال لهم حظوة وموصى بهم لدى رب العمل ولكنهم يسجلون بالحد الأدنى للأجور ولا تدفع لهم التعويضات العائلية إنما يوقعوا على الأوراق الخاصة بالضمان.

وإذا صودف وتقدم أحد العاملين بشكوى للضمان، يبلغ هذا الأخير بها رب العمل، ويأتي التفتيش وينجز تقريره بناء لمصلحة رب العمل. وفي حالات كثيرة لا يتقدم العامل بشكوى مخافة ردود الفعل عليه، خصوصا في ظل تحكم الحالة العشائرية بمفاصل الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

4- النظام الداخلي للمؤسسات:

لا تلتزم المؤسسات بتاتا بهذا الموضوع، وإذا وجد ففي المؤسسات الكبيرة وهو غير معلق بمكان واضح للعمال.

5- حرية العمل النقابي:

العمل النقابي هو غير فعال ولا وجود فعلي له، وبالكد يعرف العاملين في المؤسسات عنه، ولكنه عن وجد لسبب من الأسباب، وكان خارج إطار الإصطفاف السياسي الحاصل حاليا، فأرباب العمل يمنعون، ويضغطون على القائمين به من العمال، ويضيقون عليهم بأشكال مختلفة، ذ يحرمونهم من الزيادات والترقية وغيرها من أشكال الضغط، بما فيها إيصال رسائل مبطنة بالطرد من العمل، أو توسيط من بيديه المر والنهي لإقناع النقابيين بالكف عن هذه الأعمال.

6- الإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازات المرضية:

كثير من المؤسسات لا تلتزم بالراحة الأسبوعية ولا تلتزم أيضا بالإجازات السنوية ولا بالإجازات المرضية وبكلمات أوضح لا تلتزم بالقانون بتاتا، والعدد الواسع من المؤسسات ليس لديها سجلات تجارية في الأصل، والعمال بدورهم لا يعترضون خوفا من فقدان عملهم.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل:

الغالبية العظمى من المؤسسات لا تلتزم المؤسسات بالحد الأدنى للأجور وبالكاد يصل المعدل الوسطي للأجور إلى 500 ألف ل.ل. شهريا، لكن بعض المؤسسات تدفع ولكن ليس حسب ما أقر قانونيا.

8- الصّرف من الخدمة:

يخضع الصرف من الخدمة لمزاجية أرباب العمل، ولا التزام بالقانون لجهة الإنذار، إنما يتم تبليغ العمال أو الأجراء بالصرف وتنتهي الأمور عند هذا الحدّ، فلا ربّ العمل يقيم وزنا للقانون، ولا العامل يهتم بالموضوع، إما لعدم معرفته بالقانون أو خوفا من ردود الأفعال العشوائية التي قد تصل إلى حدّ سحب السلاح عليه.

9- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية:

تتوفر في العديد من المؤسسات بعض وسائل الصحة والسلامة، ولكنها متهالكة إلى حدّ ما، وخصوصا تلك المتعلقة بالحماية من خطر الآلات والمعدات، مما يسبب الكثير من حوادث العمل، ومطافئ الحريق لا يجرى لها مراجعة دورية، هذا إن وجدت، وبدورهم العمال لا يعترضون خوفا من صرفهم من العمل، ودوائر التفتيش في وزارة العمل في غياب دائم.

وفيما يخصّ حوادث العمل، فهي بعيدة كل البعد عن التغطية، وإذا تمّت تغطيتها فبالحدّ الدنيا للتغطية، ويتولى هذا الموضوع شركات التأمين التي تحتال بدورها على العمال نظرا لعدم معرفتهم بالقوانين ولضعف النقابات أو غيابها بالأحرى ولمقدرتها الكبيرة على التلاعب بالقوانين.

10- عقود العمل وطريقة الاستخدام:

غالبية عقود عمل والأجراء هي شفوية، ويتم الاستخدام عن طريق المعارف والأصدقاء والنافذين سياسيا واقتصاديا وعائليا وعشائريا، فالواسطة والمحسوبية هي ركن أساسي في التشغيل والعمل.

11- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات:

الزيادات الدورية المتعلقة بالأقدمية في العمل ، أو المكافآت بسبب ارتفاع كمية الإنتاج وازدياد الأرباح فهي حالات نادرة جدا، ولكنها إن حصلت فهي تظال المحظوظين والمُرضى عنهم من قبل أصحاب العمل.

د- انتهاكات قانوني العمل والضمان الاجتماعي في محافظتي الشمال وعمار

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل:

يُميّز أرباب العمل بين النساء والرجال في مكان العمل، لجهة الدوام والاجر والترقية والثقة. والمفضل لديهم هو الرجل لاعتقادهم بقدرته على تحمّل المسؤولية، وهذا التفضيل نابع من التركيبة الاجتماعية التاريخية للمجتمع، وهي تترك آثارها على قطاعات الأعمال، ولأن أرباب العمل يعتقدون بأن العامل يجب ان يعمل أيّ شيء يطلبونه منه، وهم فعلا يمارسونه، فهم يستخدمونه للقيام بمهام متعددة منها ما يتعلق بالمؤسسة ومنها ما يتعلق بأسرة رب العمل، وإجراء خدمات هي لا علاقة لها بمناسبة العمل والإنتاج، ولذلك تراهم يميزون بين الرجل والمرأة العاملين في مؤسساتهم لناحية الأجر حتى وإن كانوا يقومون بذات الوظيفة. كما يعتبر أرباب العمل أن عمل المرأة هو من النواقل، لذلك ليس عليها مسؤوليات كبيرة كالرجل، وهم لا يراعون وضع المرأة وطبيعتها وطبيعة العمل المناسب لها، فتراهم يشغلون النساء الحوامل بأوضاع صعبة دون مراعاة لأوضاع الحمل أو ما يمكن أن يتعرضن له نتيجة الأعمال الصعبة والشاقة في بعض الأحيان.

ويخرق أرباب العمل القانون في عدم إعطائهم النساء إجازة أمومة كاملة، إذ تخضع الإجازات المذكورة لما يروونه مناسبا من وجهة نظرهم، ولكن في أفضل الحالات لا تغطي إجازة الأمومة للمرأة شهرا كاملا، تعود بعدها للعمل. كما أنّ غالبية المؤسسات لا تسجّل النساء في الضمان الاجتماعي، ويستغلون في ذلك حاجة المرأة للعمل، دون اعتراف منهم أنّ المرأة كيان قائم بذاته، والعمل بالنسبة لها كما الرجل.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية:

تسود لدى أرباب العمل عصرية المطلقة في تدبير أعمالهم ومؤسساتهم، إذ لا يعيرون اهتماما لوجود قوانين ناظمة للعمل، ويعتبرون أنهم أحرارا في مؤسساتهم ولا سلطة لحد عليهم، ولذلك فهم لا يلتزمون بساعات العمل المحددة بقانون العمل، سواء منها اليومية أو الأسبوعية، فتراهم يزيدون ساعات العمل بناء على حاجاتهم، دون الرجوع إلى وزارة العمل، أو إلى اعتماد الشروط المطلوبة لزيادة تلك الساعات (هم لا يعترفون بالقوانين إلا مكرهين وعلى مضض).

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي:

لا تهتم المؤسسات بتسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي، ويلاحظ أنه كلما ابتعدنا عن مدينة طرابلس كلما تراجع تسجيل العمال في الضمان الاجتماعي، وصولا إلى انعدامه، وانعدام تسجيل المؤسسات في السجل التجاري، إلا ماندر. وإذا سجلت المؤسسات عمالها فإنها تختار منهم عينة قليلة جدا، وتسجلهم بالحد الأدنى للأجور، ويلاحظ غياب مفتشي الضمان الاجتماعي عن ملاحقة المؤسسات في هذا الموضوع بغية تسجيل العمال، أو للتأكد إذا ما كانت الجور المسجلين على أساسها هي الجور الفعلية.

4- النظام الداخلي للمؤسسات:

قليلة جدا هي المؤسسات التي لديها نظام داخلي، وهي مؤسسات كبيرة نسبيا، ولكنها في الوقت ذاته لا تعلقه في مكان ظاهر للعيان، وبالتالي فالعاملين لديها لا يعلمون شيئا عن محتواه، ولا عن الآلية التي تنظم عملهم في المؤسسة، وهم لا يعلمون أيضا عما ينطق به قانوني العمل أو الضمان الاجتماعي، في ظل غياب ملحوظ لنقابات العمال، إلا ما ندر. بينما المؤسسات الباقية وهي في مجملها دون الـ 25 عاملا ليس لديها أنظمة داخلية، وهي ليست ملزمة قانون.

5- حرية العمل النقابي:

ليس لدى العمال معرفة تذكر بالنقابات والعمل النقابي، والدور المفترض ان يلعبه هذا القطاع بين صفوف العمال، وبالتالي ليس لديهم ادنى معرفة بتاريخ الحركة النقابية في الشمال، ولا باتحاد نقابات الشمال، والدور التاريخي الذي لعبه، كما أن النقابات ليس لها وجود يذكر في قطاعات العمل، سوى في

بعض القطاعات كقنابة موظفي المصارف. وبالتالي فإنّ عدم وجود فعلي للنقابات لا يستدعي التضيق عليها من قبل أرباب العمل لأن لا حركة عملية لها بين صفوف العمال، فوجودها هو صوري ليس إلا.

6- الإجازات الأسبوعية والسنوية والإجازات المرضية:

كثير من المؤسسات العاملة في محافظة الشمال لا تلتزم بالراحة الأسبوعية للعمال، وهي السمة الغالبة على العمل، فالعمال والجراء يعملون غالب أيام الأسبوع بهدف الحفاظ على استمراريتهم في العمل، وكي لا يخسروا أعمالهم مخافة طردهم منها في حال رفضوا العمل خلال الراحة الأسبوعية، وما ينطبق على الراحة الأسبوعية ينطبق على الراحة اليومية، إذ لا يعطى العمال والأجراء فترة من الراحة أثناء دوام العمل اليومي، كما أنّ أصحاب العمل لا يعترفون بشيء اسمه الإجازات المرضية، وبالتالي في حال التعطيل جراء المرض فإنه يحسم من أجور العاملين فيها. فقط في بعض المؤسسات الكبيرة نسبيا - وهي قليلة العدد - يتم الاعتراف بالإجازات المرضية. وما يحصل للإجازات المرضية يصيب أيضا الإجازات السنوية، فلا اعتراف لأرباب العمل بهذه الإجازات ولا وجود لها في قاموسهم، فهم ينظمون عملهم بناء على ما يرونه مناسباً لهم، وليس بناء على يقوله القانون، يجري هذا كله دون حسيب أو رقيب.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل:

لا تتجاوز المعدلات الوسطية للأجور سقف 500 ألف ليرة في أحسن الأحوال، وهذا يبين أنّ الحد الأدنى للأجور غير مطبق فعليا في المؤسسات باستثناء الكبيرة منها.

8- الصرف من الخدمة:

يخضع الصرف من الخدمة لمزاجية رب العمل الذي لا يلتزم بالقانون لجهة الإنذار، إنما يتم تبليغ العامل بالصرف من العمل، ويصرف له مستحقاته عن الأيام التي عملها لديه والمتبقية له بذمته، وأحيانا كثيرة يعاني العمال والأجراء كثيرا للحصول على ما لهم بذمة أرباب العمل من مستحقات، ولا يتمّ لهم هذا إلا بعد وساطات كثيرة يكون عرابوها النافذين السياسيين.

9- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية:

حوادث العمل بعيدة كل البعد عن التغطية وإذا تم اغطيها فبالحد الأدنى ويتولى هذا الموضوع شركات التأمين التي تحتال بدورها على العمال نظرا لعدم معرفتهم بالقوانين ولضعف النقابات أو غيابها بالأحرى ولقدرتها القانونية القوية

10- عقود العمل وطريقة الاستخدام:

تلعب المعارف والقوى السياسية النافذة على الأرض دورا أساسيا في عمليات الاستخدام في مؤسسات القطاع الخاص، ويلجأ العمال والأجراء والموظفين إلى المعارف أو إلى تلك القوى للدخول إلى سوق العمل، فتكون هي الواسطة بينهم وبين سوق العمل، وتتحول إلى مرجعية للطرفين، العمال وأرباب العمل، وغالبية عقود العمل شفوية ولا يعرف العامل ما له وما عليه، وتقتصر على المقابلة مع صاحب العمل، فإذا تمت الموافقة يباشرون العمل دون معرفة بالقوانين التي تنظم سوق العمل، ويصبح ما يرتأيه رب العمل هو الناظم للعلاقات المفروضة والتي على العمال الالتزام بها. وإذا حصل خلاف بين الطرفين، فالملجأ لحله هو الوسيط الذي كان سببا في الاستخدام.

11- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات:

الزيادات الدورية المتعلقة بالأقدمية أو بالمكافآت هي حالات نادرة جدا وإذا ما حصلت فإنها تطل المحوظين والمرضى عنهم من قبل أرباب العمل، فلا معايير ناظمة لها ولا مندرجات وتوصيفات تدرج تحتها، ولا سياسات مكتوبة متعلقة بها.

ه- انتهاكات قانوني العمل والضمان الاجتماعي في محافظتي الجنوب والنبطية

1- انتهاكات حقوق النساء في أمكنة العمل:

لا تميز الشركات الكبيرة بين النساء العاملات والرجال العمال، إنما يبرز التمييز بين الجنسين من ناحية الأجر في قطاع التجارة والخدمات. والمرأة لا ينظر إليها كعامله ومسؤولة عن أسرة بحد ذاتها، إنما يُنظر إليها كمساعدة لزوجها أو لأهلها في تدبير شؤون الأسرة أو العائلة، وذلك لأنّ النظرة المجتمعية للمسؤولية الأسرية موكولة للرجال، وهذا يؤثر بدوره على نظرة أرباب العمل للمرأة، فيقيسون عملها بناء على

تلك النظرة، ما يؤثر بدوره على أجرها ويجعله أقلّ من أجر الرجل العامل. كما تخضع ترقية النساء والرجال في المؤسسات بشكل عام للواسطة والمحسوبيات، ولا يهتمّ أرباب العمل لمدى الضرر الذي يلحقونه بالنساء في أمكنة العمل لجهة نوعية العمل الموكل إليها، إنما ينظرون لإنجاز ما يريدون دون الالتفات إلى ما تقدّم ذكره. بالإضافة إلى أنّهم لا يلتزمون بإجازة الأمومة كما جاء في قانون العمل، إنّما يقدرّون ما يرونه مناسباً لهم بخصوص الإجازة ولكنها في أحسن الأحوال لا تصل إلى شهر. هذا، وتتعرض النساء للتمييز بشكل كبير عندما يكن عاملات ولسن إداريات، أو بالمعنى القانوني عاملات ولسن مستخدمات، إذ يتحول التمييز هنا بين امرأة وأخرى بحسب طبيعة العمل، وهذا ينعكس عليهن من ناحية تقدير الأجر ونوع العمل، فالمرأة العاملة في الإدارة أجرها مرتفع أكثر من المرأة العاملة في الإنتاج المباشر، مع إنّهن يكن في نفس موقع العمل. والتقدير هذا ينسحب على المرأة من الناحية المجتمعية، إذ أنّ التقدير المجتمعي هو أعلى للنساء الإداريات أو لأولئك اللواتي يعملن في وظائف لها صفة تقديرية أعلى من غيرها في المجتمع.

2- ساعات العمل اليومية والأسبوعية وساعات العمل الإضافية:

تتخطى في حالات كثيرة ساعات العمل اليومية كما يفترض ان تكون قانوناً، وبالتالي تتخطى معها ساعات العمل الأسبوعية الـ 48 ساعة، ولا يدفع بدل للساعات الإضافية اليومية ولا الأسبوعية، ولا تلتزم مؤسسات القطاع الخاص بغالبيتها بالقانون بهذا الموضوع، ولا تبّلع وزارة العمل بهذه الساعات التي تستمر في عدد كبير من المؤسسات على مدار السنة في خرق فاضح للقانون. وتلجا بعض المؤسسات إلى ما تسميه "إضافة مقطوعة على الأجر"، وهي عبارة عن بدل مادي يعتبر بمثابة بدل نقل وساعات عمل إضافية غير محدودة وحسب ما يتطلبه العمل وغالبا لا يتعدى 100 ألف ليرة شهريا.

3- تسجيل العمال والأجراء في الضمان الاجتماعي:

يتهرّب أرباب العمل من تسجيل عمّالهم واجرائهم في الضمان، ولدى مطالبتهم بالتسجيل يلجأون للمماطلة، وفي حال التسجيل في الضمان الاجتماعي لا يسجلونهم بأجورهم الحقيقي. كما أنّ الضمان لا يقوم بدوره لناحية التفتيش على أماكن العمل، بالإضافة إلى وجود شبكة منظّمة بين المؤسسات ومكاتب التدقيق المحاسبي والضمان ووزارة العمل والمالية تتولى ترتيب الأمور لصالح المؤسسات، وبالتالي لا تصرّح فعلي عن عدد العمال وأجورهم الفعلية ولا عن ضريبة الأرباح والأجور وغيرها من ما هو ملزمة المؤسسات التصريح عنه.

4- النظام الداخلي للمؤسسات:

لا تلتزم المؤسسات بتاتا بهذا الموضوع وإذا وجدت أنظمة داخلية ففي المؤسسات الكبيرة وهو غير معلق بمكان واضح للعمال، ولا يعلمون عنه شيئا.

5- حرية العمل النقابي:

لا يعلم العمال شيئا عن العمل النقابي، ولا دور ملحوظ للنقابات، على الرغم من وجود عشرات النقابات والاتحادات في أنحاء محافظتي الجنوب والنبطية، ولكنها نقابات واتحادات إسمية ووهمية ولا نشاط يُذكر لها، ولا معرفة بها، باستثناء بعض نقابات المهن الحرّة مثل نقابة المهندسين والمحامين والأطباء ونقابة موظفي المصارف. وإذا صودف وكان نشاط نقابي في إحدى المؤسسات فالناشط أو الناشطين يتعرّضون للضغط بأشكال متنوعة بهدف تثبيهم عنه وقد يصل الأمر إلى حدّ الطرد من العمل.

6- الراحة الأسبوعية و اجازاتالسنوية والمرضية:

تلتزم المؤسسات بشكل واسع بالراحة الأسبوعية، ولكنها لا تلتزم بالإجازات السنوية إلا ما ندر منها، وغالبية المؤسسات لا تلتزم بالإجازات المرضية، ولا تعير شأنًا للقوانين بتاتا، والعمال لا يعترضون على هضم حقوقهم خوفا من فقدان عملهم وطردهم منه نتيجة عدم إدراكهم ومعرفتهم بالقوانين.

7- الحد الأدنى للأجور وبدل النقل:

لا تلتزم المؤسسات بالحد الأدنى للأجور، وهي تضع لوائح للأجور خاصة بها واستتسابية وفي الغالب هي دون الحد الأدنى خصوصا في قطاعات مثل: البناء، الصناعة، التجارة والخدمات والزراعة، كما أنّها لا تلتزم بالمراسم المتعلقة بالنقل وتصيغ الطريقة التي تراها هي مناسبة لهان ولكنها في أفضل الحالات لا تصل إلى ثلثي ما تقره المراسيم (8 آلاف ليرة لبنانية لكل يوم عمل فعلي)، كما أنّها لا تدفع بدلات منح تعليمية إلا ما ندر.

8- الصّرف من الخدمة:

يخضع الصّرف من الخدمة لمزاجية ربّ العمل، الذي لا يلتزم بالقانون لجهة تبرير الصّرف ومدة الإنذار، إنما يتمّ تبليغ العامل بالصّرف، دون أية حقوق تذكر، والعامل نتيجة جهله بحقوقه يوافق على الصّرف ويُبرأ ذمة ربّ العمل، وإذا صودف وعلم بحقوقه يكون الأوان قد فات. أمّا إذا تقدم بشكوى فالنتيجة مع وزارة العمل لا تُقضي إلى مصلحته نتيجة تحيّر موظفي الوزارة لصالح ربّ العمل، أو نتيجة نفوذ أصحاب العمل وغالبا في مثل هذه الأمور ما تتمّ تسوية نتيجة التدخلات يحصل فيها العامل على فتات حقوقهم، فيقتنعون بالقليل. فالفقر الذي يعيشه العمال من الناحية القانونية ومن الناحية المعيشية - الحياتية يجعلهم لا يخاطرون ومقتنعون بالمتاح، أو بما هو معروض عليهم. كما أنّ العمال ليس لديهم ادنى معرفة بمجالس العمل التحكيمية ودورها في فضّ النزاعات، ناهيك عن التدخلات السياسية للقوى المسيطرة على الأرض ودخولها على خطّ الحلّ، ونتيجة لنفوذها وقدرتها وخوفا من معاداتها يقبل العمال بمقترحات حلولها.

9- الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات:

الزيادات الدورية حسب الأقدمية في العمل نادرة جدا وتخضع لما يراه ربّ العمل مناسبا، ولكنها تطال المحظوظين والمُرضى عنهم، وذات الشيء بالنسبة للمكافآت، وأمّا الحسومات فيضعها ربّ العمل في حساب عمله وليس في صندوق خاص يصرف على العمال.

10- حوادث العمل والصحة والسلامة المهنية:

حوادث العمل بعيدة كل البعد عن التغطية، وإذا تمّ اغطيبتها فبالحد الأدنى، في حين أن الحوادث التي تتولاها شركات التأمين يتمّ فيها الاحتيال على العمال نظرا لعدم معرفتهم بالقوانين. وتتوفر في الكثير من المؤسسات بعض وسائل الصحة والسلامة ولكنها متهاككة إلى حدّ ما، وخصوصا تلك المتعلقة بالآلات والمعدات مما يسبب الكثير من حوادث العمل، وأدوات مكافحة الحريق لا يتمّ فحصها ومراجعتها دوريا والعمال لا يعرفون كيفية استعمالها إن وجدت، وفي المؤسسات التي تفرض زيا موحد على العمال فالألبيسة قديمة ورثة ولا يجري استبدالها، والتفتيش في وزارة العمل لا يقوم بواجباته في هذا المجال.

عقود العمل وطريقة الاستخدام

غالبية عقود العمل شفوية ولا يعرف العامل ما له وما عليه ي، ويتم الاستخدام من خلال المعارف القوى السياسية النافذة.

و- التوصيات:

- 1- إقامة حملات ضغط ومناصرة على وزارة العمل والضمان الاجتماعي لتطبيق قوانين العمل والضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنية، وتفعيل دوائر المراقبة والتفتيش على المؤسسات، ونشر تقارير دورية مفصلة حسب القطاعات والمحافظات، تبين حجم المتابعة والإجراءات المتخذة بحق المؤسسات المخالفة.
- 2- متابعة الانتهاكات الحاصلة بحق النساء لجهة الأجر وساعات العمل اليومية والراحة اليومية والأسبوعية وإجازات الولادة والإجازات المرضية والسنوية.
- 3- متابعة الخرق الحاصل في المؤسسات على صعيد ساعات العمل الأسبوعية وساعات العمل الإضافية
- 4- متابعة الخروقات الحاصلة لجهة تسجيل العمال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وبالأجور الفعلية.
- 5- متابعة موضوع النظام الداخلي للمؤسسات التي يتعدى عمالها 25 عاملاً والتدقيق ما إذا كان لديها أنظمة داخلية والإطلاع على محتواها، والتأكد من نشرها في أمكنة واضحة وعلى مرأى من العمال.
- 6- متابعة موضوع التهرب من تطبيق الحدّ الأدنى للأجور وخصوصاً في القطاع التجاري والخدماتي
- 7- متابعة التهرب من تطبيق بدلات النقل والمنح المدرسية.
- 8- متابعة الخروقات الحاصلة لجهة تهرب المؤسسات من شروط الإنذار كما وردت في القانون.
- 9- متابعة الخروقات وتهرب أو إهمال المؤسسات لشروط الصحة والسلامة المهنية في المؤسسات.

- 10- متابعة النزاعات الحاصلة في أمكنة العمل خصوصا تلك التي يتم فيها الاعتداء اللفظي والجسدي على العاملين.
- 11- متابعة موضوع الزيادات الدورية والمكافآت والحسومات والاستثنائية التي يمارسها أرباب العمل بحق العمال.
- 12- إقامة حملة مناصرة وحشد التأييد لها على مكاتب المحاسبة المتعاقدة مع المؤسسات وطرق عملها غير النزيهة لجهة التصريح عن الرواتب والأجور لوزارة المالية والضمان الاجتماعي.
- 13- عقد شراكة دائمة مع المؤسسات الإعلامية على اختلافها وخصوصا تلك الموجودة في المناطق، لإثارة الخروقات الحاصلة في قوانين العمل والضمان والصحة والسلامة المهنية وطوارئ العمل، بهدف توعية المواطنين.
- 14- التنسيق مع المنظمات المحلية والدولية العاملة في حقول حقوق الإنسان على اختلافها والاتفاق معها على إثارة الخروقات الحاصلة للضغط على الوزارات والإدارات المعنية للقيام بواجباتها.
- 15- عقد شراكات مع الهيئات النسائية الفاعلة لتوعية المرأة على حقوقها في العمل وإثارة الانتهاكات الحاصلة بحقها.