



آليات التمييز والإقصاء في أسواق العمل والتوظيف في لبنان

تقاطع التمييز المبني على الجنس والتوجه الجنسي
والهوية الجندرية والقومية والعمر والإعاقة



ملخص تنفيذي^٣



القطاع غير الرسمي كان يزن ما يقارب ٥٤,٩٪ من الأعمال، مع فجوات جندرية طفيفة، أما في عام ٢٠٢٢ فقد بلغ العمل في القطاع غير النظامي ٦٢,٤٪.

في هذا السياق، تصبح العمالة غير النظامية الخيار الوحيد للعديد من الأشخاص الذين يفتقرون إلى فرص العمل أو ممن يواجهون عوائق كبيرة من الدخول إلى أسواق العمل الدائم والمحمي اجتماعياً بسبب الإقصاء أو التمييز، وخاصةً أفراد مجتمع الميم-عين والمستنّين والنساء وغير اللبنانيين. ومع ذلك، فإن العمالة غير النظامية غالباً ما تعرّض أولئك العمال في كثير من الأحيان لظروف محفوفة بالمخاطر، وأجور منخفضة، وافتقار إلى الحماية الاجتماعية، ومطالبات محدودة بحقوق العمل الأساسية. وحتى لو تمّ التغلب على العوائق التي تحول دون التوظيف، فإن هذه الفئات الضعيفة، وخاصة النساء والمهاجرين وأفراد مجتمع الميم-عين، لا تزال تتأثر بمعدلات عالية من انتهاكات حقوقها الأساسية في نطاق عملها، مثل التعرّض المتزايد إلى التضييق أو التحرش أو الاستنساخية والتمييز في الأجور، لعجزها نسبياً عن الحركة أو المطالبة بحقوقها^١.

أخيراً، غالباً ما تعني العمالة غير النظامية الافتقار إلى الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الرعاية الصحية واستحقاقات التقاعد والتأمين ضدّ الحوادث في مكان العمل والتأمين الصحي^٢. وبشكل أخص، يبقى قطاعا الزراعة والبناء، حتى يومنا هذا، من أكثر القطاعات التي تتعرّض فيها سلامة وصحة العاملين والعاملات إلى مخاطر متعددة نتيجة حوادث العمل، بالإضافة إلى كونهما القطاعين الأكثر اعتماداً على العمالة الأجنبية. وفي حين أنّ الغالبية العظمى من العاملين في الزراعة والبناء هم من العمالة غير النظامية، فمعظمهم من العمال المؤقتين والعرضيين والمياومين، ويعتبر هذين القطاعين من أكثر القطاعات الإنتاجية عرضة لعمالة الأطفال واستغلالهم في لبنان. أظهرت دراسة حديثة أنّ ٧٥٪ من الأطفال السوريين العاملين في سهل البقاع ينشطون في القطاع الزراعي. كما يتعرّض الأطفال السوريون لخطر العمل القسري في الزراعة بسبب شروط التوظيف التي يمارسها المستثمرون الزراعيون اللبنانيون^٣.

تظهر هذه الأرقام المقلقة ضعف الإطار القانوني في لبنان، حيث إن القوانين المتعلقة بالعمل القسري لا تتوافق مع المعايير الدولية وحيث لا يوجد نصّ تشريعيّ ينصّ على عقوبات جنائية لمكافحة العمل القسري، ثمّ أن عبودية الدين ليست محظورة جنائياً.

بالإضافة إلى ذلك، اعتبرت دراسة حديثة أجرتها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بمشاركة منظمة العمل الدولية أنّ قطاعي الزراعة والبناء في لبنان هما «أخطر الصناعات بالنسبة للعمال البالغين

مع الانهيار المالي في عام 2019، وتداعيات جائحة كوفيد-19 (كورونا) وفي أعقاب انفجار مرفأ بيروت في ٤ آب ٢٠٢٠، أدّت الأزمات المتعددة التي يعيشها لبنان إلى ارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة، خاصةً لدى الفئات الاجتماعية الأكثر ضعفاً في الدّخل، كما ساهمت بتعميق الفوارق الاجتماعية في الدّخل وفي الثروات. لكن واقع العمل والتوظيف في لبنان اتسم دائماً بآليات التمييز والإقصاء، إضافة إلى تعميم وتقييد العمل خارج الإطار القانوني، كما ظهر على سبيل المثال من خلال إقرار عقود الكفالة لتنظيم وإدارة العمالة الأجنبية التي كانت خارج أيّ تشريع قانوني، أو من خلال آليات التوظيف في القطاع العام، والتي تعتمد بشكل أساسي على عقود العمل المؤقتة، أو التعاقد أو تعهيد وتلزم التوظيف عبر أطراف ثالثة.

يسعى هذا التقرير إلى الإحاطة بتأثير آليات التمييز والإقصاء تلك على البنية الاجتماعية الحالية والمستقبلية لأسواق العمل والتوظيف. في الواقع، تؤثر أزمة العمل في لبنان سلبياً وبشكل أساسي على الفئات التي كان دخلها مهدداً تاريخياً إضافة إلى هذه الفئات التي كانت تسعى سابقاً للحصول على اعتراف رسمي بالحد الأدنى من حقوقها الأساسية، خاصة النساء والمستنّين والشباب دون ٢٤ عاماً والأشخاص المعوقين والعمال غير النظاميين وأفراد مجتمع الميم-عين إضافة إلى الأجانب واللّجئين.

الجدير بالذكر هنا أيضاً أنّ مسألة النظر في قضايا العدالة في العمل تحتم علينا الانتباه إلى الطبيعة المتقاطعة للظلم الاجتماعي الذي تتعرّض له هذه الفئات. وبالفعل تتقاطع ممارسات انتهاك قوانين العمل أو التحايل عليها في أسواق العمل في لبنان مع ممارسات الإقصاء والتمييز على أساس العرق، أو اللون، أو السن، أو الحالة الصحية، إضافة إلى الانتماء الجندري أو التوجه الجنسي، مما يحمل هذه الفئات، المستضعفة أصلاً، أعباء إضافية ناتجة عن تراكم آليات الإقصاء والتمييز، وتقاطعها فيما بينها.

هذا ما يحاول التقرير تحقيقه من خلال تسليط الضوء على واقع هذه الفئات ومكانتها في القوى العاملة في لبنان، وتحديد الإشكاليات الأساسية التي تواجهها أسواق العمل والتوظيف، قبل أزمة ٢٠١٩ وبعدها.

نتيجة لما سبق، ومع الأخذ بعين الاعتبار الطبيعة المتداخلة للتمييز الاجتماعي في أسواق العمل، فإنّ معدّل البطالة بين الشابات دون ٢٤ سنة في لبنان هو الأعلى حالياً، حيث يصل إلى ٧٥,٣٪ عند النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و١٩ سنة، وإلى ٤٨٪ عند اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٠ و٢٤ سنة.

وقبل سنة 2019 أظهر توزيع القوى العاملة حسب قطاعات العمل المنظمة وغير الرسمية أنّ العمل في

١ LFSL, 2019

٢ Institut des Finances Basil Fuleihan. 2021

٣ Habib, 2019

والأطفال^٤.

إجازة الأبوة الإلزامية يمكن أن تحسّن من عودة المرأة إلى العمل وبالتالي تقلص من الآثار الجانبية السلبية الناجمة عن الحياة المهنية غير المتوازنة بين الرجال والنساء.

وبالفعل، تؤدّي هذه الانقطاعات المهنية، في لبنان، إلى فجوات جندرية في المداخيل والثروات، وتزداد حدة هذا التمييز لتبلغ ذروتها عند النساء في مرحلة الأمومة، حيث تصل إلى ٣٢٪ للنساء بين ٣٠ و٤٩ عامًا مقارنة بـ ٢١٪ كمعدل عام^٥.

ويتزايد اختلال التوازن بين الجنسين بسبب غياب المنظار الجندري في تشريعات العمل، على سبيل المثال، تغيب التشريعات التي تضمن محاربة التمييز على أساس الجنس عند التوظيف، على الرغم من أن القانون ٢٠٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٥، ٢٦، يحظر التمييز على أساس الجنس بين العاملين والعاملات فيما يخص نوع العمل، النجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

ذلك أن هذا القانون لا ينصّ على آليات الرقابة، ولا يتناول التمييز القائم بين الجنسين، ولا يوضح ما يلزم أصحاب العمل على مناهضة هذا التمييز.

بغيا ب هذه التوضيحات تبقى القوانين التي تحظر التمييز بين الجنسين غير قادرة على الحد من الفجوات الجندرية، هذا يوضح أن الاعتراف القانوني المجرد بضرورة إلغاء التمييز على أساس الجنس لا يكفي لتحقيق العدالة الجندرية، إذا لم يرافقه تحول نحو خطوات إيجابية تقضي بفرض إجراءات ناشطة على أصحاب العمل لإثبات ما يقومون به عملياً لمناهضة هذا التمييز، وهو ما يعرف اليوم بممارسات الشفافية الجندرية الناشطة.

تعني هذه الإجراءات الناشطة أن أصحاب العمل مسؤولون بحكم القانون عن تبرير الفجوات في الأجور بين الجنسين في مؤسساتهم، فضلاً عن غياب التوازن بين الرجال والنساء في المناصب الإدارية وفي مجالس إدارات الشركات، وهم إلى ذلك ملزمون أيضاً بتصحيح هذه الاختلالات من خلال سياسات إدارة الموارد البشرية.

وفي غياب التشريعات التي تلزم الشركات، على الأقل الكبرى منها، بتحقيق العدالة الجندرية في الأجور، قد يكون من الصعب إحراز تقدّم بارز في تقليص الفجوات الجندرية في الأجور، حيث يشغل الرجال الغالبية العظمى من المناصب العليا في الشركات، كما أن استبعاد النساء من مجالس الإدارة يجعل من الصعب تغيير الممارسات التمييزية.

أما قوانين الشفافية في الأجور، فهي أيضاً تعزّز المساءلة الشفافة فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين بهدف مكافحة الفجوات في الأجور.

تتطلب هذه القوانين من أصحاب العمل الكشف عن

بالإضافة إلى هذا الانقصاص في اتّساع نطاق قانون العمل، فإن القانون الحالي يعاني من عدّة شوائب ناتجة عن عدم مراعاة خصوصية فئات اجتماعية عدّة، على الرغم من أنها تشكّل جزءاً لا يستهان به من القوى العاملة في لبنان، كالعمّال الأجانب واللّجئين والأشخاص المعوّقين، في الوقت الذي تكثّر فيه حالات التمييز والإقصاء في أسواق العمل والتّوظيف في لبنان، لا سيّما ممارسات التّمييز المبنيّة على أساس الجنس أو العرق أو على التّوجّه الجنسي^٥.

توصيات متعلقة بمخاطر الأمومة والفجوات الجندرية في أسواق العمل اللبنانية

أولاً على الرغم من أن تعديل قانون العمل بمادته 28 في عام 2014 قد نصّ على تمديد إجازة الأمومة من 7 إلى 10 أسابيع، إلّا أن هذه المدة الزمنية لا ترقى إلى المعايير الدولية، ولا سيّما توصيات منظمة العمل الدولية التي تنصّ على أن إجازة الأمومة يجب ألا تقلّ عن 12 أسبوعاً.



كما أن قانون الضمان الاجتماعي في لبنان لا يغطّي إجازة الأمومة التي تقع في نهاية المطاف على مسؤولية صاحب العمل وغالباً ما يتمّ التفاوض مع الأم العاملة أو اللّجيرة.

نتيجة لذلك، أصبحت حقوق الأمومة قضية خلافية بين العاملات اللّجيرات وأصحاب العمل.

وبسبب غياب الحماية الاجتماعية ضدّ مخاطر الأمومة، تتعرّض المرأة إلى ممارسات عمل إقصائية، أي إلى تفضيل الرجل على المرأة في ظلّ ظروف متساوية.

ثانياً لا يذكر قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل إجازة الأبوة ممّا يؤدّي إلى تمييز خطير بين الجنسين، إذ إن

٤ FAO & ILO, 2017

٥ Oxfam, 2021

٦ Kanounj & Hariri 2019

لا يتوافق مع الفهم الثنائي للجندر أي النظرة المعيارية النمطية والتقليدية للعلاقة بين شخصين من جنسين مختلفين أي رجل وامرأة. وأظهرت هذه الدراسات أيضًا أن أفراد الميم-عين يواجهون انتهاكات صارخة لحقوقهم الأساسية في مكان العمل بشكل يومي، والتي يمكن أن تتخذ أشكالًا عديدة، بما في ذلك الاعتداء الجسدي والاستغلال الجنسي من قبل الزملاء أو أصحاب العمل، فضلًا عن الاعتداءات الميكروبيية أو الجزيئية اليومية.

وأول ما يجب أن نذكره هنا هو أن كافة أشكال التمييز القائمة على أساس التوجه الجنسي في مكان العمل والتوظيف تشكل مخالفة صارخة لقوانين لبنان، ولاسيما الحقوق الدستورية، وبالأخص المادة السابعة من الدستور الذي تنص على مساواة الجميع أمام القانون.

ثانيًا يمكن اعتبار جميع هذه الممارسات التمييزية، بمجملها، مخالفة لقوانين وأحكام العمل المعمول حاليًا في لبنان، على الرغم من أن قانون العمل لعام ١٩٤٦ وتعديلاته اللاحقة لم يلحظ في أي من موادّه حقوق أفراد مجتمع الميم-عين، كما أنه لم يقصد منها صراحة حظر آليات التمييز المبنية على أساس التوجه الجنسي. على الرغم من أن تجريم التمييز على أساس التوجه الجنسي يمكن اعتباره من النقاط العمياء في القوانين الحالية، إلا أن القوانين التي تحظر جميع أنواع التمييز الجنسي قد تكون بحدّ نفسها نقطة انطلاق أساسية للتأكيد على أن ممارسات التمييز ضدّ أفراد مجتمع الميم-عين تشكل انتهاكًا صريحًا لقانون العمل. على وجه الخصوص، ينص القانون ٢٠٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٥،٢٦ على ما يلي، يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخصّ نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيه، التأهيل المهني والملبس.

على الرغم من أن هذا القانون قد عدّل المادة ٢٦ من قانون العمل، التي تندرج ضمن فئة عمل المرأة، إلا أنه يشكل نقطة انطلاق أساسية لمناهضة جميع أنواع التمييز بحقّ العديد، إن لم يكن جميع مكونات مجتمع الميم-عين، أولًا لأنّ بعض أعضائه تعرّف عن نفسها بهويّة مغايرة لهذه التي أسندت لها عند الولادة، وثانيًا، وقيل كلّ شيء، لأنّ التمييز على أساس التوجه الجنسي يمكن أن يعتبر شكلًا من أشكال التمييز الجنسي المحظور بموجب قانون ٢٠٧/٢٠٠٥.

هذا ما تظهره مثلاً العديد من الآراء القانونية حول العالم، التي تعترف بالتمييز على أساس التوجه الجنسي كجزء من التمييز بين الجنسين، بحيث ينطبق الأمر نفسه على الأول كما ينطبق على الأخير.

قد تتعدّد الأمثلة، لكننا نودّ أن نسلط الضوء على أن المادة ٢٦ تشكل اليوم نقطة انطلاق للتأكيد من جديد على أن التمييز على أساس التوجه الجنسي هو أمر مخالف لأحكام العمل، حتّى في ظل وجود النقاط العمياء المذكورة أعلاه والواردة في القوانين اللبنانية. إلا أنّها لا

جداول الأجور المعتمدة داخليًا كجزء من سياسات الموارد البشرية لمجمل المناصب الوظيفية وتزويد الموظفين بمعلومات حول حقوقهم، والاستفسار عن الأجور ومناقشتها، وإبلاغهم بالإجراءات التي تضمن عدم تعرّضهم للانتقام بسبب مناقشة الأجور.

غالبًا ما تتضمن هذه القوانين التي تعزّز الشفافية بشكل ناشط أحكامًا تسمح للموظفين بتقديم شكاوى داخلية وطلب الانتصاف القانوني إذا تعرّضوا للتمييز في الأجور. ويشمل ذلك تقديم الدعم المالي للشركات التي تجري عمليات تدقيق محاسبية من قبل مدققين مستقلين للمساواة في الأجور، وتنفيذ تقييمًا وظيفيًا محايدًا بين الجنسين، وتعمل بنشاط على سدّ فجوة الأجور بين الجنسين.

وفي حين أن القوانين وحدها لا تكفي لتضييق الفجوة الجندرية، تلعب النقابات العمالية القوية وأنظمة المفاوضة الجماعية دورًا هامًا في تعزيز المساواة بين الجنسين. وغالبًا ما تتضمن الاتفاقات الجماعية وعقود العمل الجماعية أحكامًا تتعلق بالمساواة في الأجر وتضمن ألا يكون الجنس عاملًا محددًا في عمليات تحديد الأجور.



توصيات لمناهضة التمييز على أساس الميول الجنسي واضطهاد أفراد مجتمع الميم - عين

يرتبط تأثير الأزمة المالية في لبنان على أفراد مجتمع الميم-عين (المثليات والمثليين ومزدوجي التوجه الجنسي وغير ثنائي الجندر والعاشرين جنسيًا والكويريين أو حري الجنس واللا-جنسيين وغيرهم من التوجهات الأخرى) بالسياقات الاجتماعية والقانونية الأوسع الذي تتطلب النظر في البيئة المجتمعية اللبنانية وبتطور قيمها ومعاييرها الاجتماعية.

ويعاني أفراد مجتمع الميم-عين من انتهاكات صارخة لحقوقهم الأساسية، هي أقرب إلى الاضطهاد من التمييز، سواء داخل مكان العمل أو خارجه، ممّا يجعلهم ضعفاء اجتماعيًا للغاية بسبب الممارسات التمييزية أو حتّى الاضطهاد في مكان العمل والتوظيف والسكن ويجعلهم عرضة لانتهاكات السلامة الجسدية، في ظل القانون ٥٣٤ من قانون العقوبات اللبناني الذي يحظر إقامة علاقات جنسية تتعارض مع نظام الطبيعة ويعاقب باعتقالهم وسجنهم لمدة سنة، بالإضافة إلى وصمات العار المجتمعية التي تدين التوجه الجنسي الذي

الجنس مرتبطة بشكل رئيسي بغياب النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية أفراد مجتمع الميم-عين، فضلاً على تلك التي تجرم ممارساتهم، مما يوحي بأن القانون الحالي يستتبع الانتفاص أو الاعتداء على حقوقهم الأساسية، داخل وخارج نطاق العمل. كما أن القانون ٥٣٤ من قانون العقوبات يرسل مؤشراً خطراً لأصحاب العمل، تلك لأنه يظهر أن الإطار القانوني والمؤسساتي في لبنان يتغاضى عن انتهاكات حقوق العاملين والعملات من أفراد الميم-عين فحسب، وإنما متسامح أو متواطئ مع مرتكبي ممارسة التمييز والإقصاء.



توصيات متعلّقة بالتحديات الخاصة والمتقاطعة بعمل الأجانب واللّجئين

يشكّل العاملون والعملات الأجانب، سواء كانوا مهاجرين أو لّجئين، نسبة كبيرة، رغم صعوبة تقديرها، من القوة العاملة في لبنان. إذ لطالما اعتمد أسواق العمل اللبناني على العمّال غير اللبنانيين الذين يتعرّضون لأسوأ أشكال الاستغلال، وبشكل متزايد قبل أزمة ٢٠١٩ مع اعتماد نظام الكفالة الخاص بالعمّال السوريين، ممّا أدّى إلى ازدياد مستوى الاستغلال إلى درجات غير مسبوقة.

وفي العقد الأخير، قبل الانهيار الاقتصادي عام ٢٠١٩، استقبل البلد، في المتوسط، أكثر من ٤٠٠,٠٠٠ عامل من أصول غير عربيّة، أي مهاجرين من آسيا وأفريقيا، بموجب نظام الكفالة، بالإضافة إلى نحو ٢٠٠,٠٠٠ ألف أجنبيّ متواجد بطريقة غير شرعيّة، بسبب الطلب على هذا النوع من العمالة الرخيصة وغير المحميّة قانونياً، إذ أنّ عدد العمالات المنزليات المتواجدات بطريقة غير شرعيّة كان يفوق ١٢٠,٠٠٠ عاملة^٩.

كان للأزمة الماليّة في لبنان تأثير عميق على العمّال المهاجرين بسبب انهيار العملة الوطنيّة ممّا أدّى إلى تضيق فجوة الأجور بين الأجانب الذين كان من المفترض أن تدفع رواتبهم بالدولار، والعاملين المحليين، سواء كانوا من لبنانيين أو سوريين أو فلسطينيين، الذين تدفع رواتبهم باليرة اللبنانية، ممّا أدّى إلى تغيير جذري بالتوازنات التي كانت قائمة قبل الأزمة.

تكفي بالطبع كمستند قانوني لتأمين أسس المساواة بين جميع الأفراد في العمل والتوظيف. إذ إنّ القانون اللبناني يجب أن يلحظ صراحة إدانة جميع أنواع التمييز بما فيها التمييز على أساس العرق والتوجه الجنسي والهوية الجندرية مع الإشارة إلى التأكيد على المساواة في الوصول إلى التأمين الصحي، ومنع شركات التأمين الخاصة من ممارسة كافة أنواع التمييز والإقصاء. أخيراً، ينبغي التركيز على منع جميع أنواع التحرش في مكان العمل، بما في ذلك التحرش على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية^٧.

في هذه المرحلة، تجدر الإشارة إلى أنّ أفراد الميم-عين يعانون أكثر من غيرهم من غياب التغطية الصحيّة، فقد أوضحت دراسة لجمعية حلم أن ٢٠٪ فقط ممّن شملتهم الدراسة يتمتعون بتأمين صحيّ خاص، إضافة إلى أنّ كافة الخدمات الصحيّة لا تعترف بالكثير من مخاطرها، ومنها الأدوية غير المدرجة وغير المغطاة، ومن عدم الاعتراف ببعض الفحوصات الطبيّة أو الإجراءات الجراحية، مثل عمليات تأكيد الجندر أو العلاج الهرموني.

ومن ناحية أخرى، فإنّ ما سبق ذكره عن مناهضة التمييز المبني على الجنس أو التوجه الجنسي، ينطبق أيضاً على تجريم التحرش.

إضافة إلى ذلك، فإن التعديلات التشريعية في القوانين وحدها لا تكفي لمناهضة التحرش، إذ يجب تغيير السياسات الداخلية وإجراءات تقديم الشكاوى داخل المؤسسات، كأن يتم تشجيع أو مطالبة أصحاب العمل بوضع سياسات وإجراءات واضحة لمكافحة التحرش على الجنس أو التوجه الجنسي. كما يجب أن تحدد هذه السياسات مبادئ توجيهية ذات صلة بالإبلاغ عن المضايقات والتحرش، وتفاصيل عملية التحقيق مع المتحرشين وإدانتهم. تعتبر هذه السياسات الداخلية ضرورية لتنفيذ القانون ٢٠٢٠/٢٠٥ الذي يجرّم التحرش، إذ يجب أن يشعر الموظفون والعاملون بالقدرة على الإبلاغ عن التحرش دون خوف من الانتقام أو العقاب، وخاصة أن أفراد مجتمع الميم-عين هم أكثر عرضة للممارسات القمعية من غيرهم، بسبب خوف معظمهم من اللجوء إلى القضاء خوفاً من تبعات القانون ٥٣٤.

وإن كان العديد من القضاة اليوم يقومون بتقديم مبدأ حماية الضحية على مبدأ التجريم كما أوضحته دراسة للمفكرة القانونية، إلا أنّ مبدأ تخفيف الضرر هذا لا يكفي وحده لضمان اللجوء الآمن إلى القضاء^٨.

في الختام، لا تزال آليات التمييز والإقصاء على أساس

^٧ غالباً ما تسعى شركات التأمين إلى التّججّ بالانتماء أو التّوجه الجنسيّ لفرض أسعار أعلى على أفراد مجتمعات الميم عين بحجة أنّها أكثر عرضة للأمراض المنتقلة جنسياً، وهو ما يشكّل أيضاً اضطهاداً فادحاً لأفراد هم أضعف صحياً من مجمل السّكان.

^٨ نزار صاغية، نيابة عامّة بيروت تغلّب حماية المثليين على ملاحقتهم: تخفيف المخاطر أولاً وحماية القانون للجميع، المفكرة القانونية، ٢٠ كانون الأول ٢٠١٨.

وذلك عبر عدم ترحيلهن، ومنها أيضًا ربط هذا الهدف بمسؤولية الدولة بمحاربة العنف المبني على الجنس والتمييز القائم على الجنس، أو أيضًا أخذ جنسية العاملات بعين الاعتبار في المحاكم وفي المجالس التحكيمية لتقليص المهل القانونية، بغية تأمين احقاق العدالة ضمن المهل المعقولة.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني العمال الأجانب من التمييز بسبب المرسوم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ والذي ينظم عمل الأجانب في لبنان، والقانون ١٢٩ الذي يقيّد حق العمل للأجانب من خلال إلزامهم بإجراءات رسمية مفتوحة ولا مهل محددة لها. كما يخالف العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي انضم إليه لبنان بموجب المرسوم ٣٨٥٥ الصادر في ٩/١/١٩٧٢ بشكل خاص المادة ٥٩ من قانون العمل التي تقضي بأن يتمتع الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على اجازة العمل، إلا أنها جاءت خالية من أي آلية تلزم أصحاب العمل بالتقيّد بأحكامها لجهة الصرف من الخدمة وحصولهم على الحقوق نفسها التي يعطيها القانون للعامل/ة اللبناني/ة.

بالنسبة للعامل الفلسطيني، أقر القانون ١٢٩، الصادر بتاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠ القاضي بتعديل المادة ٥٩، أن القوانين والقرارات التي تنظم الوجود الفلسطيني في لبنان كانت وما زالت قاسية، وتتنقص بشكل كبير من حقوقهم الإنسانية، الأمر الذي ساهم في تفاقم معاناتهم منذ بداية لجوئهم، ومن أهمها القوانين والقرارات المتعلقة بحق العمل.

لم يتم تنفيذ القانون ٢٠١٠/١٢٩ بحجة عدم صدور مرسوم تطبيقي لتنفيذه، ما يدعو هنا إلى التوقف عند هذا النمط السائد في تعاطي سياسات العمل مع موضوع العمالة الفلسطينية. بشكل عامّ تنظر سياسة العمل إلى العمالة الفلسطينية على أنها عمالة أجنبية منافسة لليد العاملة اللبنانية، الأمر الذي يتطلب إدخال إجراءات حمائية للبنانيين، من خلال إقصاء الفلسطينيين من بعض المهن والقطاعات وتعقيد آليات دخولهم إلى أسواق العمل، على الرغم من أنها عمالة ولدت على الأراضي اللبنانية، وعاشت في لبنان منذ عدة أجيال، وتساهم كسائر المقيمين اللبنانيين باستقطاب الحوالات الأجنبية، من خلال تقديم المساعدة العائلية المغتربة أو المساعدة الدولية تمامًا.

خلال العقد الماضي، حاولت العديد من المنظمات المحلية والدولية معالجة مشكلة العمالة الفلسطينية في لبنان. وفي عام ٢٠١٠، حدث تطور تشريعي مهم، تمثل في تعديل قانون الضمان الاجتماعي ١٢٨، الذي أتاح للجائين الفلسطينيين الاستفادة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من حيث تعويضات نهاية الخدمة، وإعفاثهم من قاعدة المعاملة بالمثل، ولكن لم يتم توسيع نطاق هذه الفوائد لتشمل صناديق الصحة

أدى الانكماش الاقتصادي والأزمة المالية إلى فقدان الوظائف على نطاق واسع وارتفاع معدلات البطالة بين اللبنانيين وغير اللبنانيين، ولكن المهاجرين، ولا سيما العاملون في القطاعات التي تضررت بشكل أساسي من الأزمة مثل البناء والعمل المنزلي والسياحة، عانوا من انعدام الأمن الوظيفي وعدم تسديد الأجور والفصل من العمل أكثر من غيرهم، وهم غالبًا ما يتعرضون إلى ضعف شديد بسبب الحماية القانونية المحدودة وضعف شبكات الدعم الاجتماعي والرعاية الصحية والخدمات القانونية الضرورية لرفاههم وحمايتهم. وقد أدت الأزمة المالية إلى تفاقم ضعفهم من خلال الحد من قدرتهم على طلب المساعدة، أو التنقل، أو الحصول على خدمات الرعاية الصحية.

أهم هذه الانعكاسات على أوضاع العمال والعاملات الأجانب من أصول غير عربية هي، أولاً صرفهم من وظائفهم مما يعني مباشرة فقدان حقهم في الإقامة على الأراضي اللبنانية، لارتباط حق الإقامة بحق العمل. ثانيًا تعرضهم لشروط طرد مخالفة للأطر الإدارية التي تنظم عملهم، أي نظام الكفالة المجحف بحقهم، سواء من ناحية عدم دفع رواتبهم أو تغطية نفقات سفرهم، بالإضافة إلى ممارسات التهريب والتعنيف التي يمارسها أصحاب العمل لإجبارهم على قبض رواتبهم بالليرة اللبنانية بدلًا من الدولار، ما يحملهم الخسائر كاملة من جراء الانهيار.

ونظرًا لأن نظام الكفالة قد حظي باهتمام متزايد من الدراسات في السنوات الأخيرة، يكفي أن نذكر نتائج الدراسة الشاملة التي قدّمتها المفكرة القانونية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، والتي خلصت إلى: أن نظام الكفالة يمثل في عمقه نظامًا مصممًا لحماية أصحاب العمل على حساب العمال، فهو يضمن لهم كفالات الإفلات من العقاب، أي إنه ممارسة إدارية وليس قانونًا، وهو يضمن لأصحاب العمل اللبنانيين ممارسات مخالفة للقوانين دون السماح للعمال الخاضعين له بالمطالبة بأي حماية قانونية بسبب تغيبهم من المحاكم ومن خلال عدم مثول صاحب العمل أمام القضاء، مثلًا عبر ترحيل العميل قبل أن تتحقق العدالة^{١٠}.

وتخلص هذه الدراسة إلى أن نظام الكفالة قد أدى إلى تغيب قدرة العامل الأجنبي على المطالبة بالعدالة كما إلى تعميم المحاكمات الغيابية التي تأخذ مجراها في أغلب الأحيان بعد ترحيل العامل، كما أن ممارسة الكفالات تقضي في نهاية المطاف إلى تقديم صلاحيات الأمن العام على صلاحيات القضاء، بالإضافة إلى كونها مخالفة صارخة للعديد من الحقوق الأساسية. من هنا تنبع أيضًا ضرورة إلغاء ممارسات الكفالة، كما جرى اقتراحه من قبل وزارة العمل في سنة ٢٠٢٠ واستبداله بعقد العمل الموحد، بالإضافة إلى العودة إلى مجموعة من التوصيات الخاصة بالمقدمة من المفكرة القانونية، ومنها ضرورة احقاق العدالة من خلال تأمين أن تصل الشكاوى المقدمة من العاملات المنزليات إلى المحكمة

والأمومة والاستشفاء.

ولكن، حتى يومنا هذا، لم تتم صياغة المراسيم التطبيقية للقانونين ١٢٨ و ١٢٩ الصادرين في آب ٢٠١٠. وبالتالي لا يزال الفلسطينيون ضحايا الجدل العقيم المتعلق بالخطر الديموغرافي، وبشكل أكثر تحديدًا، بالتقديرات الإحصائية المسيسة والمشكوك فيها إلى حد كبير بشأن إجمالي السكان الفلسطينيين في لبنان، ومعدلات مشاركتهم في القوى العاملة، ناهيك عن المخاطر الوجودية التي تواجه العديد من السياسيين في لبنان من مخاطر التسوية الدائمة أو التوطين.

وبغض النظر عن أي نقاش حول إجمالي السكان الفلسطينيين، يظهر التناقض بين هذه المصادر المختلفة الانخفاض المستمر في عدد السكان الفلسطينيين الذين يعيشون في لبنان. ولا ريب في أن عدد اللاجئين الفلسطينيين في لبنان في انخفاض مستمر نتيجة استمرار الهجرة نحو الدول الغربية، ونتيجة لتدهور أوضاعهم الاقتصادية في لبنان، والقيود المفروضة على حقهم في العمل وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية.

توصيات متعلقة بمخاطر الشيخوخة وإشكاليات حماية



الأفراد المسنين في لبنان

تشكل قضايا حقوق المسنين مسألة أساسية في لبنان بسبب ضعف نظام الحماية الاجتماعية الوطني وبسبب انعدام الحماية الفعلية المجترأة التي كانت ولا تزال متوفرة لأقلية من الفئات العاملة قبل أزمة ٢٠١٩ من قبل القطاع العام أو بعض الصناديق النقابية. ونستغرب من هذا المنطلق تهميش مسألة ضمان الشيخوخة في سياسات العمل طوال العقود الأخيرة، على الرغم من مكانتها، خاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار مدى أهميتها ضمن التركيبة الديموغرافية في لبنان الذي كان ولا يزال من أسوأ الأنظمة الوطنية في العالم العربي من ناحية التأمين ضد مخاطر الشيخوخة، على الرغم من أنه لا يزال وسيبقى أكثر المجتمعات العربية تقدمًا في السن.

نتيجة لهذه التطورات الديموغرافية، سوف تزداد ظاهرة شيخوخة السكان في المستقبل، إذ من المتوقع أن يتضاعف عدد الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ عامًا بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٥٠ من حوالي ٧٦٥,٠٠٠ نسمة أي ١١,٢٪ من إجمالي السكان، إلى ١,٧٠٠,٠٠٠ نسمة أي ٢٧,١٪ من الفترة نفسها، كما من المتوقع أن ينخفض عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عامًا بنحو الثلث^{١١}.

تسببت الأزمة المالية في تعريض الرفاه الاقتصادي لكبار السن للخطر، حيث فقدت معاشاتهم التقاعدية ومدخراتهم قيمتها أو تأثرت بتقلبات العملات، مما أدى إلى انخفاض قوتهم الشرائية واستقرارها المالي. وقد تعرض الكثير من المتقاعدين، خصوصًا أولئك العاملين في القطاع الخاص، لاحتجاز ودائعهم في المصارف بسبب عدم وجود نظام تقاعد.

وفقًا لإحصاء حديث لمنظمة العمل الدولية ودائرة الإحصاء المركزي، نجد أن ٢٨,٤٪ من كبار السن، ٦٥ عامًا وما فوق، كانوا يعيشون على دخل أقل من ٤٧٠,٠٠٠ ليرة لبنانية شهريًا في عام ٢٠١٨، أي في الفترة التي سبقت الأزمة المالية، وهو ما يزيد قليلًا عن ٣٠٠ دولار في تلك الفترة، وأقل من الحد الأدنى الذي كان يوازي ٤٥٠ دولارًا^{١٢}.

وضعت الأزمة المالية ضغوطًا على نظام الرعاية الصحية، ونتيجة لتدهور القدرة على تأمين المتقاعدين ضد مخاطر الشيخوخة، يواجه معظم المسنين اليوم صعوبات جمة في تلبية احتياجاتهم الأساسية ونفقاتهم اليومية، في الوقت الذي كان معظمهم في لبنان منذ ما قبل الأزمة، عاجزين عن الوصول إلى الرعاية الصحية والسكن المستقل واللائق.

فرضت تحديات التقاعد الناجمة عن الأزمة المالية على العديد من المسنين تغيير خطط التقاعد وتوسيع نطاق مشاركتهم في القوى العاملة، حيث أصبح عمل كبار السن أمرًا شائعًا في لبنان. ومع تضائل المدخرات والموارد المالية، يسعى العديد من المسنين إلى مواصلة العمل بعد سن التقاعد لإعالة أنفسهم وأسرهم، ما يخلق تحديات جسدية إضافية، والقبول في بعض الأحيان بشروط عمل أو أجور لا تتلاءم مع وضعهم الصحي أو مهاراتهم، إضافة إلى إمكانية تعرضهم إلى التمييز أو الإهانات.

من هذا المنطلق، من الضروري إدراك قيمة الأفراد المتقدمين في السن، وذلك من خلال تبني سياسات عمل شاملة للعمر ومعالجة التمييز على أساس العمر أو على الحالة الصحية، لضمان قدرتهم على المشاركة الفعالة في القوى العاملة، والاستفادة من مهاراتهم ومعارفهم من خلال إدخال إصلاحات لتعزيز ترتيبات العمل المرنة وتمديد الحياة العملية للأفراد الأكبر سنًا.

١١ UNFPA. 2022

١٢ CAS & ILO, 2018-2019

وتكثيف سياسات أسواق العمل النشطة، وتعزيز التدريب المهني أو إعادة الاندماج، ودعم حملات المناصرة أو التوعية العامة بهدف تغيير المواقف السلبية ومكافحة وصمة العار تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل وفي أي مكان آخر.

وعلى الرغم من كل ذلك، لا يزال الأشخاص المعوقون، على الصعيد العالمي، عرضة للعديد من الانتهاكات لحقوقهم، إذ ينتمي الأشخاص المعوقون أكثر من غيرهم إلى فئات العاطلين عن العمل في مختلف القطاعات الإنتاجية. كما أنهم يواجهون معدلات بطالة أعلى على مدى حياتهم مقارنة ببقية القوى العاملة، بما في ذلك مراحل الشباب والفئات العمرية الأكبر سنًا.

لا يزال لبنان متأخرًا عن العديد من الدول التي نفذت سلسلة من المبادرات السياسية لتحسين وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل والتعليم والمهارات. في الواقع، لبنان هو واحد من 16 دولة فقط في العالم لا تقدم معاشات اجتماعية لأشخاص معوقين^{١١}.

كما يعاني الأشخاص المعوقين في لبنان من عدم القدرة على الوصول إلى العمل الثابت المحمي اجتماعيًا، نتيجة للتمييز أولاً في سياسات التعليم والتوظيف، كما سنفصله مطولاً، حيث إن الغالبية الساحقة تبقى خارج أسواق التوظيف مدى الحياة. في حين أن ١٪ فقط ممن هم في عمر التعلم مدمج في المدارس الرسمية^{١٢}.

عندما يتمكن الأشخاص المعوقون من العثور على عمل، فإنهم غالباً ما يواجهون شروط عمل غير نظامية بأجور أقل ونقص الحماية التي هم في أمس الحاجة إليها. في الواقع، تصل نسبة الأشخاص المعوقين العاملين في لبنان بشكل غير نظامي إلى ٦٣,٨٪، وهي أعلى من نسبة الأشخاص غير المعوقين التي تبلغ ٤٣,٤٪. أخيراً، يكسب العمال المعوقون ذوو الإعاقات الشديدة في لبنان، في المتوسط ٣٥٪ أقل من أولئك الذين لا يعانون من إعاقة، مع وجود فجوة أكبر ٣٧٪ في القطاع الخاص النظامي^{١٣}.

من الضروري الاستمرار في رفع مستوى الوعي وتحسين إمكانية الوصول وتعزيز الحماية القانونية لإنشاء مجتمع يقدّر التنوع والشمولية وتكافؤ الفرص للجميع.

من هذا المنطلق، قامت بعض البلدان، بما فيها الدول العربية، بإدخال حصص توظيف إلزامية كحد أدنى أو كوتا لأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص، وعادة ما تلزم فيها المنظمات التي يزيد عدد موظفيها عن حجم معين.

تتضمن هذه القوانين، في كثير من الأحيان، إجراءات وأحكاماً تتعلق بالوسائل الأخرى التي يمكن لأصحاب العمل من خلالها تلبية الحصص أو الكوتا، بما في ذلك التعاقد من الباطن أو التلزم أو شراء المنتجات والخدمات من الأشخاص المعوقين، خاصة في عقود

ويشمل ذلك رفع سن التقاعد، وتنفيذ برامج تقاعد مرحلية، وتوفير الحوافز لاستمرار العمل، والسماح للعمال الأكبر سنًا بالبقاء نشطين في القوى العاملة إذا اختاروا ذلك، بالإضافة إلى إصلاحات المعاشات التقاعدية التي غالباً ما تتضمن تعديلات على معايير الأهلية للمعاشات التقاعدية ومعدلات المساهمة لمعالجة فجوات المعاشات التقاعدية وتقليل معدلات الفقر بين الأفراد الأكبر سنًا.

وإذا تذكرنا أن التركيبة الديموغرافية في لبنان تنبئ بتفاقم الشيخوخة في السنوات المقبلة، تصبح سياسات تعزيز الشيخوخة النشطة والاندماج الاجتماعي للمسنين في أسواق العمل أمور حيوية لتحسين نوعية الحياة لكبار السن. بالإضافة إلى الحاجة إلى تشريعات أكثر شمولاً للحماية الاجتماعية لضمان استحقاقات الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية الكافية لكبار السن، بالإضافة إلى الحاجة إلى قوانين عمل تمنع التمييز على أساس السن في التوظيف كما في مكان العمل لحماية الناشطين الاقتصاديين في أواخر مسيرتهم المهنية.

ويجب أن تحظر القوانين التمييز على أساس السن في مكان العمل وأن تضمن تكافؤ الفرص لكبار السن في التوظيف. ويشمل ذلك بناء أنظمة معاشات تقاعدية عادلة ومستدامة، وتحسين تغطية العمال غير الرسميين، ومعالجة الفجوات بين الجنسين في استحقاقات المعاشات التقاعدية.



توصيات متعلقة بالإقصاء والتمييز بحق الأشخاص المعوقين

من المعترف به الآن في جميع أنحاء العالم أنه في ظل وجود بيئة داعمة، يمكن للأشخاص المعوقين العمل في معظم الوظائف، والمشاركة في الأعمال التجارية الناجحة. تركز التدخلات الاجتماعية للدولة وكذلك أحكام العمل في العديد من دول العالم على مكافحة الفجوات في التوظيف وفي الدخل التي تطل الأشخاص المعوقين،

مجرد رافعة اجتماعية لتحقيق العدالة الاجتماعية، إذ يمكن أن يأخذ الإنفاق على المعوقين طابع الإنفاق الاستثماري المنتج، إذا ما أتى ضمن برامج اجتماعية متكاملة تهدف إلى إدماج الأشخاص المعوقين ومكافحة الاستغلال الناقص لعمالهم. يجدر التذكير هنا بأن البعد المنتج أو الاستثماري للإنفاق الاجتماعي على الإعاقة قد اعترف به القانون ٢٠٢٠، الذي صادق عليه وأقره مجلس النواب بتاريخ ٢٠٠٠، ٥، ٢٩، الذي صادق على مشروع القانون الوارد في المرسوم ١٨٣٤ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين. يبقى أن هذا القانون، الذي يشكل مجموعات من اللجان والهيئات الوطنية المتخصصة في العمل والصحة والتدريب والرياضة، ويرسي سلسلة من الحقوق مثل الحق في السكن والعمل أو عدم التمييز، غير كاف لتفعيل هذه القوانين «المجردة» وجعلها نافذة، في ظل غياب الإجراءات العملية والعقوبات الصارمة التي تضمن تحقيق تلك الحقوق. وبحسب المادة ٧٣، نص القانون على تخصيص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة لا تقل عن ٣٪ من العدد الإجمالي لجميع الفئات والوظائف، دون ذكر آليات التحقق من هذا الهدف وخطوات تصحيح الفجوات، أو من دون استكمال القانون بسياسات عمل ناشطة تهدف إلى تحقيقه.

كما يلزم القانون في مادته ٧٤ أصحاب العمل في القطاع الخاص الذي لا يقل عدد الأجراء فيه عن ثلاثين ولا يزيد على ستين باستخدام أجير واحد من المعوقين، وبنسبة ٣٪ في المؤسسات التي يفوق عدد العاملين فيها عن الستين. لكن المخالفات توجب على أصحاب العمل دفع غرامات ببلغ زهيد قدره ضعفي الحد الأدنى سنوياً عن كل موظف، مما لا يشكل أي رادع فعلي، وإنما يشكل عائقاً فعلياً أمام توظيف وإدماج الأشخاص المعوقين، خاصة وأن غالبية المؤسسات في لبنان هي ميكروية، صغيرة أو متوسطة ما دون الثلاثين موظفاً، وبالتالي تبقى غير معنية بالمادة ٧٤ بالقانون.

لذلك يجب إعادة النظر في مستوى العقوبات الناشئة عن المخالفات، وبالأخص المحفزات الناتجة عن توظيف الأشخاص المعوقين، وفقاً للمادة ٧٥ من القانون، وعدم ربطها بالحد الأدنى، بل توسيع رقعة المستفيدين منها، بحيث تشكل رافعة فعلية للتوظيف والاندماج، وليس فقط اعترافاً رمزياً بحقوق مجردة لا يمكن إنفاذها. علاوة على ذلك، اقتصرت المادة ٧٦ على اعتبار أنه «لا يجوز صرف أي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها وبأية وظيفة أخرى ضمن الإدارة» من دون تحديد أي من تلك الشروط. مما يجعلها أيضاً مجرد اعتراف رمزي غير نافذ فعلياً، خاصة مع غياب الصحة المهنية في أغلبية الشركات والمؤسسات في لبنان. وكما أنه من المهم تحديد الآليات المناهضة للصرّف من العمل، يجدر أيضاً

الشراء العام، كما هو الحال في تونس، أو حتى من خلال تقديم الإعانات العامة والمساعدات الحكومية لدعم توظيف وتدريب ودمج الأشخاص المعوقين، وخاصة بالنسبة للنساء^{١٦}.

وفي لبنان، حظيت قضية المعوقين والعمالة الشاملة باهتمام كبير في السنوات الأخيرة. وفيما تم إحراز تقدم مهم على صعيد الاستحصال على اعتراف قانوني بأهمية إدماج الأشخاص المعوقين ومنع ممارسة أي تمييز بحقهم، لا تزال هناك حاجة ملحة من الناحية التطبيقية لمكافحة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل وفي خارجه.

كما أنه يجدر التذكير هنا أن التمييز المبني على الإعاقة يتقاطع مع التمييز المبني على السن أو على الجنس. بالفعل، تزداد معدلات الإعاقة مع تقدم العمر، إذ إن نسب الأشخاص المعوقين تتراوح بين ١٦٪ و ٢١٪ في مختلف الفئات العمرية التي تزيد أعمارها عن ٦٥ عاماً مقارنة بـ ٢،٦٪ من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ عاماً. وكانت أعلى المعدلات هي بين النساء غير اللبنانيات الأكبر سناً أي البالغات ٦٥ سنة وما فوق وبنسبة ٢١٪، تليهن اللبنانيات الأكبر سناً بنسبة ١٩،٤٪^{١٧}. رغم أن القانون اللبناني يدين التمييز ضد الأشخاص المعوقين، فإنه لا يعاقب من ينتهك القانون، مما يجعل تطبيقه صعباً للغاية.

أولاً، يجب إعادة النظر في مستوى تغطية الأشخاص المعوقين في لبنان، إذ تشير الأرقام الرسمية إلى أن معدلات انتشار الأشخاص المعوقين في لبنان لا تتجاوز ٣٪ في حين تبلغ المعدلات العالمية ١٦٪^{١٨}.

ثانياً يحق للأشخاص المعوقين الذين استحصلوا على بطاقات إعاقة ضمن برنامج وزارة الشؤون الاجتماعية الحصول على مساعدات عديدة مثل الأجهزة والمعدات الخاصة مثل الكراسي المتحركة أو العكازات أو المعدات السمعية، وأيضاً بعض الإعفاءات الضريبية، مثلاً الإعفاءات من الرسوم البلدية وضريبة الأملاك المبنية والرسوم الجمركية ورسوم تسجيل السيارات. إلا أن نسبة تغطية هذه البطاقات هي دون أدنى شك أقل بكثير من المستوى المطلوب، سواء من ناحية تأمين مستلزمات الاندماج الاجتماعي والنشاط الاقتصادي للأشخاص المعوقين، أو من ناحية استبعاد نسب عالية جداً منهم من تلك المساعدات، وإن كان يصعب تقديرها اليوم.

ثالثاً والأهم، ضرورة إعادة النظر في مستوى الإنفاق الحكومي على المعوقين بما يتوافق مع استكمال القانون ٢٠٢٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠، ٥، ٢٩، كذلك استكمال مشروع إنشاء منصة لمنظمات الأشخاص المعوقين كجزء من الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، التي تهدف إلى إنشاء مساعدات حكومية للمعوقين. وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإنفاق الحكومي على المعوقين يتجاوز كونه

مقدمة

العمل ونتائج التوظيف في إطار الأزمات، من صرف جماعي أو تعسفي، وطرده العمال، وتخفيض الأجور أو عدم تسديدها، وما إلى ذلك، وقد وجدت لنفسها منابع عدة من الانتهاكات الصارخة لحقوق العمل طوال عقود، كما وجدت أرضية خصبة لها في تداخل سياسات العمل وأدوات تنظيم القوى العاملة وتغاضيها عن دورها الأساسي في الحفاظ على الحماية التي تنص عليها القوانين اللبنانية والمعاهدات الدولية.

لا نقصد، بالتأكيد، التقليل من أهمية الانهيار المالي أو من حجم تأثير الأزمات المتتالية التي تشهدها البلاد منذ أزمة اللجّين، وصولاً إلى انفجار المرفأ في الرابع من آب ٢٠٢٠، بل ما نعيه هو أن الحد التصاعدي في معدلات البطالة والاستخدام الناقص لليد العاملة والسياق المتدهور في نتائج أسواق العمل والإنتاج لن تكون على ما هي عليه اليوم لو تمت احاطتها بسياسات تحفظ الحد الأدنى من حقوق العمال، بمعنى آخر لو لم تتم رعايتها من خلال آليات انتهاك الحقوق التي ساهمت بسياسات العمل بإنتاجها وإضفاء الطابع المؤسسي عليها في العقود الأخيرة.

من هذا المنطلق، تشكّل الأزمات الحالية في لبنان مختبراً علمياً وتجريبياً يتيح دراسة الروابط البنوية بين عدالة العمل وفعالية أسواق العملة. وخلافاً للمعتقدات الليبرالية التي سادت في القرون الماضية، تظهر علوم الاقتصاد حالياً، حتى في مراجعها الليبرالية، أن مسألة عدالة العمل غير منفصلة إطلاقاً عن الفعالية الاقتصادية بشكل عام، لا بل إنها مركزية من ناحية تأمين الأسس السليمة لنظام إنتاج مستدام قادر على استيعاب الصدمات الخارجية والأزمات الكبرى، كما أوضحت الدراسات النظرية والتجريبية التي أطلقها الاقتصاديّ أمارتيا سين الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد سنة ١٩٩٨.

كما شكّلت الأزمة الاقتصادية العالمية في ٢٠٠٨ و٢٠٠٩ فرصة إضافية لتعميق هذا التقاطع بين حقوق العمل وفعالية الأنظمة الوطنية في مواجهة الأزمات، وإظهار دور الحماية القانونية في التخفيف من انهيار أنظمة الإنتاج، وإضافة موارد إضافية ومساهمتها في كسر عجلات الانهيار الذاتي التي تأخذ، في طور الأزمات، شكل الحلقات المفرغة من تخفيض في الإنتاج، وارتفاع في

تجديد الإجراءات التي تمنع التمييز لأسباب صحية في التوظيف الأجور والترقية.

شهدت السنوات الأخيرة تغييرات حادة في أسواق العمل اللبنانية، متأثرة بأزمات الإنتاج الذي تزامنت مع الانهيار المالي في عام ٢٠١٩، إضافة إلى تأثير جائحة فيروس كورونا وتفجير مرفأ بيروت في ٤ آب ٢٠٢٠. أدت الأزمات العديدة التي يعيشها لبنان إلى ارتفاع غير مسبوق في معدلات البطالة، خاصة بين الفئات الاجتماعية الأكثر ضعفاً، كما ساهمت في تعميق الفوارق الاجتماعية في الدخل وفي الثروات. ولكن، لطالما اتسم واقع العمل والتوظيف في لبنان بآليات تمييز وإقصاء، مما ساهم في انخفاض إنتاجية العمل، وتعميق فجوات الأجور بين مختلف الفئات العاملة.

وترتبط آليات التمييز والإقصاء هذه، التي تعود جذورها البنيوية إلى فترة ما قبل الأزمة، بالإطار المؤسسي والقانوني الذي ينظم أسواق العمل والتوظيف في لبنان منذ صدور قانون العمل سنة ١٩٤٦. وقد ساهمت سياسات العمل الاقتصادية طوال فترة ما بعد الحرب في إضعاف الحماية القانونية التي كانت تعتبر من إنجازات الحركات العمالية والنقابية النضالية إبان الحرب. إضافة إلى تعميم وشرعة العمل خارج الأطر القانونية، كما يظهر على سبيل المثال من خلال عقود الكفالة المعتمدة لتنظيم العمالة الأجنبية من خارج الدولة، من خلال تشريع قانوني أو كما تظهره أيضاً آليات التوظيف في القطاع العام في السنوات الأخيرة، والتي تعتمد بشكل أساسي على عقود العمل المؤقتة، أو التعاقد أو تعهيد وتلزم التوظيف من خلال أطراف ثالثة.

يسعى هذا التقرير إلى الإحاطة بتأثير آليات التمييز والإقصاء هذه على التركيبة الاجتماعية الحالية والمستقبلية لأسواق العمل والتوظيف. يركز التحليل، الذي نبني عليه دراستنا، على فرضية أساسية تقول بأن الانهيار المالي ليس هو السبب الرئيسي في تفاقم الأزمات المعيشية والاجتماعية التي نشهدها في الآونة الأخيرة، إذ إن أزمات الإنتاج والتوظيف قد استمدت جذورها من اختلالات العدالة الاجتماعية التي سادت وتفاقت على مدى عقود من الزمن.

كما أنّ الممارسات التي ساهمت في تدهور أسواق

تتعرض له هذه الفئات.

وبالفعل، تتقاطع ممارسات انتهاك قوانين العمل أو الالتفاف عليها في أسواق العمل في لبنان مع ممارسات الإقصاء والتمييز على أساس العرق ولون البشرة أو العمر والوضع الصحي، كما على أساس الانتماء الجندري أو التوجه الجنسي، مما يحمل تلك الفئات، المستضعفة أصلاً، أعباء إضافية ناتجة عن تراكم آليات الإقصاء والتمييز، وتقاطعها فيما بينها.

هذا ما يسعى إليه هذا التقرير من خلال الإضاءة على واقع هذه الفئات وموقعها داخل القوى العاملة في لبنان، كما على تحديد الإشكاليات الأساسية التي تعاني منها في أسواق العمل والتوظيف، ما قبل وما بعد أزمة ٢٠١٩.

المنهجية

تبنّت دراستنا تصميم البحث العلميّ المستند على النهج المزيح، أيّ منهجاً مختلطاً يجمع بين الأساليب الكميّة والنوعيّة. يهدف هذا التصميم البحثيّ إلى تحقيق فهم شامل للتفاصيل المعقدة المتعلقة بأوضاع الفئات المستضعفة والحمايات التي يحتاجونها داخل وخارج سوق العمل اللبناني، وذلك عبر تجميع البيانات من خلال دمج المصادر الثانويّة والأوليّة.

قامت الدراسة بإجراء استعراض شامل للأدبيات العلميّة من مصادر متنوعة، اقتصادية واجتماعية وقانونية مع الاعتماد على مقارنة أهمّ التعديلات والإصلاحات المعتمدة حول العالم لمحاربة جميع أنواع الاستغلال أو التمييز والإقصاء في علاقات العمل.

تمّ جمع البيانات الكميّة من مصادر رسمية مثل من إدارة الإحصاء المركزي في لبنان ومنظمة العمل الدوليّة.

أما بالنسبة للبيانات النوعيّة، فقد تمّ تنظيم ١١ جلسة نقاش مركّزة شملت مجموعات متنوعة بما في ذلك: ثلاث جلسات مع أشخاص معوّقين بالتعاون مع الاتحاد اللبناني للأشخاص المعوّقين حركياً، وثلاث جلسات مع عمال البناء، وجلستين مع عمال زراعيين بالإضافة

إلى مجموعات نقاش مركّز مع عاملات سيّدات لمناقشة الإشكاليات الخاصة بالتمييز على أساس الجنس.

معدّلات الصّرف وانخفاض الطّلب على السّلع والخدمات وتراجع أكثر خطورة في معدلات الإنتاج.

وقد شكّلت المساهمات التي قام بها في هذا المجال العالم الأميركيّ جوزف ستيغليتز الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد في عام ٢٠٠١ فرصة إضافية لتعميق هذا الجّمع على أهميّة عدالة أنظمة العمل بتحقيق آليات التّثبيت التّلقائيّ لأسواق الإنتاج والتّوظيف في طور الأزمات، أيّ تدعيم قدرة الأنظمة الوطنيّة على تخطّي الصّدمة الخارجيّة من خلال الحفاظ بالحدّ الأدنى على القدرة الاستهلاكيّة للفئات الاجتماعيّة المهدّدة في لقمة عيشها، ممّا يعزز قدرة الاقتصاد الكلّي على التّقليص من حدّة الحلقة المفرغة انكماش-بطالة-انكماش-بطالة^{١٩}.

وبالعودة إلى أزمات لبنان، يدفع المجتمع اللبنانيّ اليوم ثمنًا باهظًا لإهماله على مدى عقود مسائل عدالة العمل، التي تجسّدت بأشكال متعدّدة، منها اختلال العدالة الضرائبيّة، أو من خلال تشريع الانتقاص من حقوق العديد من الفئات العاملة من أجانب ولبنانيين، وتعميق الفجوات في الدّخل والأجور بين القطاعات، ومن خلال التّغاضي عن ممارسات الاحتياّل على القوانين أو الالتفاف عليها، خاصّة مع التّطوّرات السّريعة في انتشار عقود العمل الجديدة التي وجدت لنفسها أرضيّة خصبة في لبنان، حتّى في القطاع العام، من خلال عقود العمل المؤقّته، والتّعاقّد، والتّوظيف الدّائريّ^{٢٠}.

الفرضيّة الثّانية التي ينطلق منها هذا التّقرير هي أنّ الآثار الاجتماعيّة التي ألقت بثقلها على المجتمع اللبنانيّ بكامله كان لها تأثيرات متفاوتة بين مختلف الفئات الاجتماعيّة، أثقلت كاهل المجموعات والأفراد الأكثر ضعفاً بشكل أساسي^{٢١}.

وبالفعل، أثّرت أزمات العمل في لبنان بشكل أساسيّ وسلبيّ على الفئات المهدّدة تاريخياً في دخلها كذلك على الفئات التي كانت تسعى فيما مضى إلى الحصول على الاعتراف الرسميّ بأدنى حقوقها الأساسيّة، كما سنوضّح في هذا التّقرير، وبالأخصّ على النساء والمسنّين، والشباب دون ٢٤ سنة، كما على الأشخاص المعوّقين والعاملين في المجالات غير النظاميّة وأفراد مجتمع الميم-عين والتّحجّاب واللّجّئين.

ويجدر بالذّكر هنا أنّ مسألة النّظر بعدالة العمل تحتمّ علينا التّوقف على الطّبيعة المتقاطعة للظلم الاجتماعيّ الذي

١٩ Stiglitz, 2013; Stiglitz, Sen & Fitoussi, 2009.

كما أظهرت دراسات نورييل روبيني التطبيقية أنّ الدّول الأوروبيّة التي كانت تتمتع بأنظمة حماية قانونيّة فعّالة كانت هي الإسراع في تخطّي آثار أزمات الدّين السياديّ التي تبعت الأزمة الماليّة العالميّة، بينما الدّول الأوروبيّة التي دفع ثمنًا اجتماعيًا باهظًا مثل اليونان وقبرص والبرتغال وإسبانيا هي بالتّحديد تلك التي تفتقر إلى آليات حماية للعاملين والعاملات، والتي لم تتمكن من استغلال آليات التّثبيت الدّائريّ التي تسمح به أنظمة الإشراف على أسواق العمل من توزيع أكثر عدلًا للدّخل أو من خلال تأمين التّعويضات الأساسيّة في فترات التّوقف عن العمل. وكلّ هذه النّقاط تم الأخذ بها من قبل السياسات والتّوصيات الأوروبيّة في مواجهة جائحة كورونا.

Roubini & al. 2009

٢٠ Dirani, 2021

٢١ على غرار ما يحصل أيضًا على الأسواق المصرفيّة، حيث يتحمل العملاء الصّغار عبء الأزمات الماليّة، تظهر أسواق العمل والتّوظيف تأثيرات سلبيةّ لأزمات الإنتاج في لبنان على الفئات الاجتماعيّة الأكثر ضعفاً من ناحية الدّخل والحماية القانونيّة، خاصّة أن هذه الفئات كانت تعاني من انتهاكات صارخة لحقوقها الأساسيّة ما قبل الأزمة.

نُظِّمَت جلسات النقاش المركّزة وجّهًا لوجه في ثلاث مناطق، بيروت، وطرابلس، وشتورة، خلال المدّة الممتدّة من حزيران إلى تشرين الأوّل ٢٠٢٣. شملت هذه الجلسات ١٧٨ مشاركًا، حيث كان هناك ١١٧ رجلًا و ٦١ امرأة.

المكان	التاريخ	المجموع	رجال	نساء	
أشخاص معوّقين	2023.7.14	15	6	9	شتورة
أشخاص معوّقين	2023.8.20	15	11	4	بيروت
أشخاص معوّقين	2023.8.29	15	10	5	شتورة
عمّال البناء	2023.7.13	15	14	1	طرابلس
عمّال البناء	2023.8.18	16	11	5	طرابلس
عمّال البناء	2023.8.12	15	12	3	بيروت
عمّال فلسطينيين	2023.8.18	15	12	3	بيروت
عمّال فلسطينيين	2023.9.11	10	10	0	طرابلس
عمّال زراعيين	2023.7.14	14	11	3	شتورة
عمّال زراعيين	2023.9.11	17	8	9	طرابلس
عاملات سيّدات	2023.8.23	16	0	16	بيروت
ورشة عمل مع المنظّمات	2023.6.12	15	12	3	بيروت

اعتمدت منهجية البحث على إجراء لقاءات عمل متعددة مع ممثّلين وباحثين في جمعية حلم، لمناقشة مشاكل التمييز الجندي والانتهاكات الخاصّة بأفراد مجتمعات الميم عيّن.

وفي النهاية، تمّ تنظيم ورشة عمل دائريّة جمعت ١٥ ممثّلاً عن الجمعيات الأهليّة الرئيسيّة. تمثّل هذه الورشة الدائريّة منصة لتحليل نتائج مجموعات النقاش المركّزة وتعزيز التعاون مع هذه الجمعيات.

الجمعيات التي تمّ التواصل معها
الاتحاد اللبناني للأشخاص المعوّقين
جمعية حلم
جمعية كفى
جمعية مناهضة العنصريّة
جمعية النجدة الاجتماعيّة
التجمّع النسائي الديمقراطيّ

نظرة سريعة على الآثار العامة لأزمات لبنان على الفئات الضعيفة في دخلها وحماياتها الحقوقية

نفسها بما يتناسب مع شروط الربحية. وقد شكلت آليات الصرف في الجامعة الأميركية في بيروت نموذجاً لفهم تلك الإجراءات التي قامت بها العديد من المؤسسات الإنتاجية في لبنان من تسريح وصرف أكثر من ٨٠٠ موظف من دون اللجوء إلى وزارة العمل، بالإضافة إلى الاستغناء عن أكثر من 800 عامل غير دائم أو مياوم، وذلك من خلال استبدال الاحتكام إلى القانون بالاحتكام إلى المفاوضات السياسية مع قوى الأمر الواقع، أي من خلال إقصاء الأفراد الذين يتمتعون بأقل حماية، لتكون آليات الطرد والصرف التعسفي والزبائني بامتياز، أسوة بآليات التوظيف الزبائني التي كانت سائدة قبل الأزمة^{٢٢}.

وفقاً لمنظمة العمل الدولية وإدارة الإحصاء المركزي، ارتفع معدل البطالة في لبنان من حوالي 11% في 2018 - 2019 إلى أكثر من 29% في عام 2020، ممّا يمثل إضافة أكثر من 330,000 عاطل عن العمل جديد إلى ركب العاطلين عن العمل. وصلت معدلات البطالة إلى مستويات غير مسبوقة لا سيّما بين الشباب ما دون 24 سنة، مع تفاقم الاختلال الجندي في القوى العاملة حيث تأثرت النساء بالبطالة والعمالة الناقصة أكثر من الرجال، كما أنّ معدلات البطالة ارتفعت بشكل أكبر نسبياً عند النساء الناشطات في سوق العمل.

انخفضت نسبة مشاركة الشباب ما بين 15 و ٢٤ عاماً في القوى العاملة من 39.2% في سنة 2018 - 2019 إلى 34.3% في سنة 2022، وبالنسبة للنساء، انخفض من 29% إلى 22%.

وبالتالي ارتفع معدل البطالة بين الشباب ما دون 24 عاماً من 23.3% إلى 47.8% ممّا يمثل أكبر نسبة من العاطلين عن العمل الجدد والمجنّدين في مقدمة الهجرة، بينما ارتفعت معدلات البطالة بين النساء من 14.3% إلى 32.7% في نفس الفترة^{٢٣}.

وتجدر الإشارة إلى أن جائحة كوفيد-١٩ (كورونا) وانفجار مرفأ بيروت في ٤ آب فاقمت التحديات الاقتصادية وزادت من تأثير الأزمة المالية على سوق العمل اللبناني عموماً، وساهمت بتعميق الفجوات الجندرية.

كان لأزمة 2019 المالية تأثير سلبي على مجمل مكونات المجتمع اللبناني، نتيجة لتقلص قيمة العملة والتضخم وغياب الاستقرار الاقتصادي نتيجة لتقنين السلع الأساسية وخاصة الوقود والكهرباء، القمح والخبز، الأدوية والعلاج الطبي، وتحديدًا المجالات الثلاث التي ادعى المصرف المركزي الدفاع فيها عن تثبيت سعر الصرف للمستوردين فقط، من دون النظر إلى باقي السلع الأخرى، وذلك من خلال التعميم 530 الصادر في واحد تشرين الأول 2019.

وكما تأتي أعباء الأزمات المالية أو المعيشية نتيجة هندسات سياسية تهدف إلى توزيع غير متكافئ للخسائر، أو لتحقيق مكاسب إضافية لحساب مصالح خاصة، كأن يدعم المصرف المركزي مستوردي الأدوية والوقود والطحين على حساب المستهلكين والمنتجين من عمال أو أصحاب العمل، كذلك أتت سياسات العمل لتحمل عبء الأزمات لمن هم في أمس الحاجة إلى الدفاع عن حقوقهم^{٢٤}.

ألقت الأزمة المالية أعباءً كبيرة على الشركات الصغيرة والمتوسطة التي تشكّل العمود الفقري للاقتصاد اللبناني والتي واجهت العديد من التحديات في الوصول إلى التمويل، واستيراد المواد الأساسية، ممّا أدّى إلى الإغلاق والتسريح.

أدت الأزمة المالية إلى زيادة كبيرة في معدلات البطالة، وقد اضطرت العديد من الشركات على تقليص حجمها من خلال إغلاق عدّة فروع أو من خفض الإنتاج، وبعضها توقف عن العمل تمامًا. كما اضطرت المؤسسات الإنتاجية إلى تسريح أو صرف العديد من موظفيها والاستغناء عن مساهمات العديد من المتعاقدين أو المياومين والعاملين بطرق غير نظامية. وتفسّر تلك الممارسات بأسباب عدّة منها انخفاض المبيعات نتيجة انخفاض القدرة الاستهلاكية لدى الأغلبية من المقيمين في لبنان، أو بسبب القيود المالية التي فرضتها المصارف، أو حتى بسبب أن بعض المؤسسات رأت في الأزمات فرصة للتخلص من العديد من موظفيها الدائمين وغير الدائمين، لإعادة هيكلة

٢٢ Hariri, 2023

٢٣ Dirani 2019

٢٤ CAS, ILO, 2018-2019 ; CAS, ILO 2022

قبل عام ٢٠١٩، كان توزع القوى العاملة حسب القطاع المنظم وغير المنظم يشير إلى أن العمل في القطاع غير المنظم يمثل ما يقارب ٩,٠٤% من إجمالي العمل، في حين وصل حجم العمل في القطاع غير النظامي إلى ٦٢,٤% في عام ٢٠٢٢،^{٢٨}

في ظل تلك الظروف، تصبح العمالة غير النظامية خياراً وحيداً للعديد من الأشخاص الذين يفتقرون إلى فرص العمل أو يواجهون عقبات كبيرة لدخول أسواق العمل الدائمة والمحمية اجتماعياً، وفي مقدمتهم أفراد الميم-عين والمسنين وغير اللبنانيين والنساء. وحتى عندما يتم تجاوز عقبات التوظيف، فإن العمل في القطاع غير النظامي غالباً ما يعرض هؤلاء الأشخاص لظروف محفوفة بالمخاطر، مثل الأجور المنخفضة، ونقص في الحماية الاجتماعية، وقلّة المطالبة بحقوق العمل الأساسية. تتأثر تلك الفئات الضعيفة، خاصة النساء والمهاجرين وأفراد مجتمع الميم-عين، بارتفاع معدلات انتهاكات حقوقهم الأساسية في مكان عملهم، بما في ذلك التعرض المتزايد للتضييق أو التحرش أو الاستنساخية والتمييز في الأجور، وعدم قدرتهم النسبية على التحرك أو المطالبة بحقوقهم.^{٢٩}

أخيراً، غالباً ما تعني العمالة غير النظامية الافتقار إلى تغطية الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الوصول إلى الرعاية الصحية ومزايا التقاعد والتأمين ضد حوادث العمل والتأمين الصحي.^{٣٠}

بشكل عام، تعاني آليات التجزئة والتمييز في نظام الحماية الاجتماعية في لبنان من اختلالات العدالة بين مختلف مكونات القوى العاملة في لبنان، وهذا ما سنتطرق إليه في الفصل التالي.

نتيجة لما سبق، ونظراً لطبيعة التمييز الاجتماعي المتقاطع في أسواق العمل، فإن معدلات البطالة الحالية في لبنان هي الأعلى على الإطلاق بالنسبة للنساء الشابات (ما دون 24 عاماً)، حيث بلغت 75.3% للنساء بين 15 و19 عاماً، و48% للنساء ما بين 20 و24 عاماً، ومعدلات البطالة لخريجات الجامعات الإناث أعلى من تلك لذوي الأمية من الذكور أو الذين لم يلتحقوا بأي نظام تعليمي على الإطلاق، وتحديدًا 31.2% للخريجات الإناث مقارنة بـ 30.5% للأميين الذكور.^{٣١}

كما أدت الأزمة إلى تزايد الانقسام بين العمال ذوي المهارات العالية وأولئك الذين لديهم مستويات أقل من التعليم والمهارات. دفع الانكماش الاقتصادي وانسداد الآفاق المستقبلية العديد من الأفراد ذوي المهارات العالية للبحث عن فرص عمل في الخارج، مما أدى إلى هجرة الأدمغة، والتي كانت إحدى ثوابت أسواق العمل في لبنان طول العقود الأخيرة، مما أدى إلى فقدان المواهب والمهارات من سوق العمل المحلي، مما أثر بشكل أكبر على الركود وما يهدد مسارات التنمية على المدى الطويل.^{٣٢}

وتبعاً، فإن هجرة المهارات والمعرفة والخبرة القيمة الضرورية للنمو الاقتصادي والتنمية يزيد من تعميق الفجوات في الدخل والحمايات وبالأخص تلك الفجوات بين الأفراد القادرين على الاستحصال على فرص عمل مع الخارج وأولئك الذين ينحصر عملهم مع الداخل أو مع الأسواق المحلية، ما يؤسس إلى شرخ مستقبلي بين القطاعات الناشطة اقتصادياً للأسواق المحلية والقطاعات التي تنتج للأسواق الأجنبية، التي تشكل المفارقات بين عاملي القطاع العام وعاملي القطاع الخاص شكلاً من أشكالها. تؤدي الهجرة أيضاً إلى تفكك الأسرة، حيث يضطر الأفراد والعائلات إلى العيش منفصلين بسبب الحاجة إلى البحث عن فرص أفضل في الخارج. يمكن أن يكون لذلك عواقب اجتماعية على العائلات، مما يؤثر على رفاههم وتماسكهم، ويضع كبار السن في وضع أكثر هشاشة، مع زيادة انعدام الأمن الاجتماعي للمسنين وللمتقاعدين وللأشخاص المعوقين بسبب افتقارهم إلى الحماية القانونية والاجتماعية.

مع ندرة فرص العمل الرسمية، تحول العديد من الأفراد من عقود العمل الدائمة والمحمية اجتماعياً إلى العمل غير النظامي كوسيلة للبقاء على قيد الحياة. يوسع القطاع غير النظامي ليشمل أنشطة مثل البيع في الشوارع والعمل المستقل والعمل الحر الذي غالباً ما يفتقر إلى الحماية القانونية ومزايا الضمان الاجتماعي.^{٣٣}

٢٥ CAS & ILO, 2022

٢٦ Behrendt & al. 2019

٢٧ ILO, 2019 ; ILO, 2021b

٢٨ CAS & ILO 2022

٢٩ LFSL, 2019

٣٠ Institut des Finances Basil Fuleihan. 2021

المشهد المتجزأ وأوجه الخصوصية في نظام الحماية الاجتماعية في لبنان

يتكوّن المشهد العام لنظام الحماية الاجتماعية من مؤسسة تعاونية موظفي الدولة وموظفي الإدارات العامة، وتعاونيات الجيش والعسكريين والقوى المسلحة التي تشمل الأجهزة الأمنية والعسكرية والموظفين المدنيين في الجيش والأمن الداخلي والأمن العام باستثناء الجراء والمتعاقدين. أما موظفو القطاع الخاص فيخضعون لنظام التأمين الاجتماعي التابع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذي منذ إنشائه عام ١٩٦٣ يبقى حكرًا على الموظفين النظاميين في القطاع الخاص.

تكثر صناديق التضامن الخاصة ببعض الفئات المهنية، مما تسمح بتغطية إضافية مكّلة أو معاشات تقاعدية، مثل تعاضد أساتذة الجامعة اللبنانية أو تعاضد أساتذة المدارس الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمواطنين غير المشمولين بأي نظام تأمين اجتماعي الاستفادة من دعم وزارة الصحة التي يمكن أن يصل إلى تغطية ٨٥٪ من تكلفة العلاج في المستشفى لعلاج بعض الحالات الخطيرة للفئات الأكثر ضعفًا.

تتم تغطية العاملين النظاميين في القطاع الخاص من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عبر تمويله من اشتراكات تعادل ٢٣,٥٪ من الراتب، حيث يلزم القانون صاحب العمل بدفع ٢١,٥٪ والموظف ٢٪ من راتبه. وتشمل المؤسسة التأمين على المرض ورعاية الأمومة، وطوارئ العمل للتأمين ضد الحوادث والأمراض المهنية والذي يبقى غير مفعل حتى اليوم، إضافة إلى المساعدات العائلية لمخاطر الأسرة ودعم التعليم الذي يؤمن للعامل الذكر عن كل ولد وعن زوجته، فيما تحصل العاملة الأنثى على مخصصات عن أطفالها فقط في حال عدم تسجيل الزوج في الضمان الاجتماعي وتعذر تسجيله، كما يشمل صندوق تعويضات نهاية الخدمة.

وإذا كان قانون العمل قد استثنى في مادته السابعة العديد من المهن والقطاعات من أحكامه، كالقطاع الزراعي مثلًا أو قطاع البناء أو العمل المنزلي، فإن المشرعين اللبنانيين كانوا يأملون في ذلك الوقت إلى وضع قوانين خاصة لتلك القطاعات، إلا أنها لا تزال حتى اليوم مناطق عمياء قانونيًا، إذ لا يحيطها القانون اللبناني

منذ إقرار قانون العمل في عام ١٩٤٦، حاول المجتمع المدني في لبنان، من خلال كافة مكوّناته المختلفة، النقابية والحزبية، بالإضافة إلى التحركات الشعبية والاحتجاجات العمالية النقابية وغير النقابية، إلى تعزيز استكمال مسيرة تأمين الحقوق الاجتماعية لمجمل المواطنين في لبنان من خلال الدعوة إلى تفعيل أحكام قوانين العمل وتنفيذ آليات الحماية الاجتماعية.

ساهمت هذه التحركات المطالبة تدريجيًا في إدخال آليات الحماية الاجتماعية، في حين غابت السياسات الشاملة التي تهدف إلى معاملة جميع المواطنين على أسس المساواة والعدالة.

يوجد في لبنان حاليًا العديد من أنظمة الرعاية والتأمين الإلزامي التي تعود بوادرها إلى سنة ١٩٦٣ في عهد الرئيس فؤاد شهاب الذي أدخل مبادئ التأمين الاجتماعي الملزم بالقانون، بعد أن كانت مهمة الحماية الاجتماعية حكرًا على المؤسسات العائلية وجمعيات المجتمع المدني والتنظيمات الدينية أو الحزبية.

تبلورت أولى الإنجازات من خلال إنشاء صناديق التعاونيات لموظفي القطاع العام في كانون الثاني عام ١٩٦٣ لتستكمل بإنشاء الضمان الاجتماعي للقطاع الخاص في أيلول من نفس السنة، بما كان يعرف بالمرحلة الأولى التي وجب أن تستتبع فيما بعد بإدماج شامل لجميع المواطنين، وهو ما يبقى غاية اليوم مجرد هدف بعيد للسياسات الاجتماعية التي لم تف بوعودها، التي يجدر اليوم العودة إليها لتفعيلها، لما تشكّله من اعتراف رسمي بالحقوق الاجتماعية كوعد إنشاء طوارئ العمل، أو إنشاء صندوق الأمومة، أو ضمان الشيخوخة.

يوزع نظام تغطية النفقات الصحية في لبنان هذه المهمة، على مؤسسات متعددة، أبرزها:

♦	الضمان الاجتماعي
♦	تعاونية موظفي الدولة
♦	صندوق قوى الأمن الداخلي
♦	صندوق قوى الجيش
♦	وزارة الصحة العامة

بأيّ تشريعات خاصّة.

نتيجة لاستثناءات المادة ٧ من قانون العمل اللبناني، لا يستفيد العمّال في تلك القطاعات من الحماية القانونية التي يفرضها قانون العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور، والقواعد المنظمة للصّرف التعسفي، وتحديد عدد ساعات العمل، والإجازة السنوية، وأحكام النظام العام الأخرى.

وبشكل خاص، لا يزال قطاعا الزراعة والبناء من أكثر القطاعات التي تتعرّض فيها سلامة وصحة العاملين والعاملات إلى مخاطر متعدّدة نتيجة حوادث العمل، بالإضافة إلى كونهما القطاعين الأكثر اعتماداً على العمالة الأجنبية. فمن ناحية، أعطى أصحاب العمل، في هذين القطاعين، تاريخياً أولوية واضحة للعمالة الأجنبية وعمالة اللاجئين، ومن ناحية أخرى، يرتبط الحد الأقصى لعدد الوظائف في هذه القطاعات بالعمل المتقطع والموسمي، المرتبط بانخفاض الأجور وتدني المهارات، ممّا يتطلّب في كثير من الأحيان أن يكون العامل تحت رحمة أصحاب عمل متعدّدين في نفس الوقت ولفترات طويلة من غياب فرص العمل. كما يقع العاملون في هذين القطاعين، سواء كانوا أجانب أو لبنانيين، ضحايا التمييز في الأجور والسكن، على سبيل المثال الاضطرار إلى الإقامة مع عائلاتهم ضمن نطاق العمل في الورش أو الحقول الزراعية، في الوقت الذي لا يزال فيه هؤلاء محرومين من الوصول إلى مختلف الفروع والخدمات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وفي الوقت الذي تعتبر فيه الأغلبية الساحقة من العمالة في الزراعة وفي البناء عمالة غير نظامية، مبنية أساساً على العمّال المؤقّتين والمياومين، يعتبر قطاعا البناء والزراعة من أكثر القطاعات الإنتاجية في لبنان تعرّضاً لعمالة الأطفال واستغلالهم.

في الواقع، منذ تدفّق اللاجئين السوريين إلى لبنان عام ٢٠١١، زادت عمالة الأطفال بشكل ملحوظ في مختلف القطاعات، وتفاقمت شروط استغلال الأطفال اللبنانيين والسوريين، خاصّة في قطاع الزراعة، في حين كانت عمالة الأطفال في قطاع البناء أقلّ نسبياً بسبب ركود أنشطة العمارة.

نتيجة لذلك، أظهرت دراسة حديثة أنّ ٧٥٪ من الأطفال السوريين العاملين في سهل البقاع ينشطون في القطاع الزراعي. كما يتعرّض الأطفال السوريون لخطر العمل القسري في الزراعة بسبب شروط التوظيف الذي يمارسه المستثمرون الزراعيون اللبنانيون، الذين يعطون الأفضلية

للعائلات السورية الكبيرة التي يكثر فيها تعداد الأطفال، لما يؤمّنونه من عمل قسري رخيص أو غير مدفوع. فيضطرّ بعض الأطفال السوريين اللاجئين وأسراهم في سهل البقاع إلى الوقوع في أنواع مختلفة من العمالة القسرية في الزراعة لدفع تكاليف السكن المؤقت الذي يوفره ملاك الأراضي^{٣١}.

تظهر هذه الرّقام المقلقة ضعف الإطار القانوني في لبنان، حيث إنّ القوانين المتعلقة بالعمل القسري لا تتوافق مع المعايير الدولية وحيث لا يوجد نصّ تشريعيّ ينصّ على عقوبات جنائية لمكافحة العمل القسري، ثم أنّ عبودية الدين، أي العمل اللامتناهي لتسديد ديون متراكمة أو غير متناهية، ليست محظورة.

بالإضافة إلى ذلك، اعتبرت دراسة حديثة أخرى أجرتها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) بمشاركة منظمة العمل الدولية أنّ قطاعي الزراعة والبناء في لبنان هما «أخطر الصناعات بالنسبة للعمّال البالغين والأطفال»، مع وجود مخاطر شائعة تشمل استخدام المبيدات والمواد السامة والآلات والأدوات الخطرة والظروف الجوية القاسية وساعات العمل الطويلة وسوء الأحوال المعيشية^{٣٢}.

على سبيل المثال، ينصّ المرسوم ١٥٨٧٤ المتعلّق بقانون البناء الجديد رقم ٦٤٦ الصادر بتاريخ ٢٠٠٤، ١٢، ١١ على ضرورة إصدار رخصة البناء بعد التّحقّق من توافق المبنى أو الهيكل مع الصحة والسلامة العامة، دون تحديد لتلك الأسس التي تحفظ الصحة أو السلامة، ومع غياب أيّ معايير لتحديد كيفية مراقبة أو محاسبة عدم التوافق مع الصحة والسلامة العامة^{٣٣}.

لذلك يُعتبر قطاع البناء على رأس القائمة عندما يتعلّق الأمر بمعدّلات حوادث العمل والوفيات بسبب غياب أنظمة الصحة والسلامة فضلاً عن السياسات الداخلية للشركات اللبنانية الصغيرة والمتوسطة التي تساهم على سلامة العاملين وتستخدمها كوسيلة لخفض ثمن الإنتاج. وبوصفه قطاعاً كثيف العمالة يشيخ فيه العمل المؤقت وغير المنتظم، فضلاً عن الوظائف التي تتطلّب مهارات متدنّية ومنخفضة الأجر، يعتبر قطاع البناء شديد التّعرّض للعمل القسريّ أسوة بقطاع الزراعة، وذلك بالإضافة إلى المخاطر والتّعقيدات الخاصّة بقطاع البناء، مثل المنافسة الشديدة، والمواعيد النهائيّة الصّارمة، والمستويات العالية من العمل غير الرسميّ والاعتماد الشّديد على التعاقد من الباطن والتّعهّد إلى أطراف ثالثة، ممّا يجعله قطاعاً شديد الخطورة من حيث انتهاكات حقوق الإنسان.

٣١ Habib, 2019

٣٢ FAO & ILO, 2017

٣٣ يغيب في المرسوم التّطبيقيّ ١٥٨٧٤ أيّ تحديد لسلامة العاملين وإلى المعايير المتعلقة بمواد البناء وإجراءات السلامة والصّحة العامة، ويكتفي بربط إعطاء رخص البناء باحترام السلامة والصّحة العامة دون تعريفها. فينصّ على أنّ المهندسين المسؤولين عن التّوقيع على طلب التّرخيص هم المسؤولون عن التّدابير التي ستتخذ لتأمين متطلّبات السلامة العامة. فتنصّ المادة الرابعة على أنّ تُعطى رخصة البناء وفقاً للقوانين والأنظمة الخاصّة العائدة للمناطق النافذة بتاريخ منح التّرخيص، ولا سيّما ما يتعلّق منها بالتّظيم المدني والصّحة والسلامة العامة. أمّا المادة العاشرة، فتعفي الدولة من مسؤوليّاتها، إذ تنصّ أنّ صّحة الدّراسات المعدّة تبقى على مسؤوليّة المهندسين واضعي الدّراسات (كلّ وفق اختصاصه)، دون أن يترتب على تسجيل هذه الدّراسة لدى نقابة المهندسين أو لدى الدوائر الفنيّة المختصّة أية مسؤوليّة لجهة متانة البناء وتقيده بالأنظمة المتعلقة بالسلامة العامة.

بالإضافة إلى هذه الانتقاص في مدى شمولية قانون العمل، يعاني القانون الحالي من عدة شوائب ناتجة عن غياب النظر بخصوصية الفئات الاجتماعية المختلفة، على الرغم من أنها تشكل جزءًا لا يستهان به من القوى العاملة في لبنان، مثل العمّال الأجانب والألاجئين والأشخاص المعوقين، في الوقت الذي تكثر فيه حالات التمييز والإقصاء في أسواق العمل وعمليات التوظيف في لبنان، خاصة ممارسات التمييز بناءً على الجنس أو على العرق أو على التوجه الجنسي^{٣٤}.

كما أنّ الحماية القانونية، على الرغم من تطورها مع مرور الوقت، فقد أخذت في أغلب الأحيان شكل تقديم «امتيازات» مخصصة للعاملين في أنواع معينة من علاقات العمل، مع استبعاد الآخرين. لذلك لعب نظام الحماية الاجتماعية في لبنان دورًا هامشيًا في تقليص الفوارق الاجتماعية، وأعتبر تاريخيًا على أنه أداة لتقديم الامتيازات والمخصصات لبعض الفئات الميسورة نسبيًا كموظفي الدولة والأجهزة الأمنية والعسكرية. غالبًا ما يضر هذا النوع من الاستبعاد بالنساء والأجانب والأقليات العرقية والعاملين الشباب فتضاعف التعديلات اللاحقة من آثار التجزئة والاستنسابية^{٣٥}.

٣٤ Oxfam, 2021

٣٥ Institut des Finances Basil Fuleihane, 2021

مخاطر الأمومة والفجوات الجندرية في أسواق العمل اللبنانية

التي تنص على منح إجازة أمومة لمدة لا تقل عن 12 أسبوعاً كحد أدنى.

ثانياً، لا يذكر قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل إجازة الأبوة مما يدخل تمييزاً فادحاً بين الجنسين، نظراً لاختلال التوازن على مستوى تنظيم الأسرة كراعية الطفل أو الاهتمام بشؤون العمل المنزلي، كما على مستوى التوظيف والدخل، مما يسبب انقطاعاً في مسيرة الأم المهنية دون الرجل.

ثالثاً، يمكن لإجازة الأبوة الإلزامية تحسين عودة المرأة إلى العمل وتقليل الآثار السلبية الناتجة عن عدم التوازن في المسيرة المهنية بين الرجال والنساء.

من ناحية أولى، إذا كانت فترة إجازة الأمومة المدفوعة غير كافية، فإن ذلك قد يعرض النساء والأطفال لمخاطر صحية جسيمة نتيجة العودة المبكرة للعمل من أجل المحافظة على الوظيفة أو الدخل. من ناحية أخرى، فإن تمديد فترة إجازة الأمومة بشكل إلزامي دون أن يكون مترافقاً مع إجازة أبوة مماثلة قد يزيد من الفجوات الجندرية في الدخل والأجور بسبب الانقطاع عن العمل وعن تحصيل الخبرات والتدريب المهني والتعلم مدى الحياة للنساء بشكل أكبر من الرجال.

فعلاً، تترجم هذه الانقطاعات في المسيرات المهنية في لبنان إلى فوارق جندرية في الدخل والثروة، حيث تصل حدة هذا التمييز إلى ذروته عند النساء في سن الأمومة بنسبة 32% للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 30 و49 عاماً مقارنة بنسبة 21% كمعدل عام. مع ذلك، تقل هذه الفجوات الجندرية في الأجور والدخل قليلاً بعد سن الخمسين، ولكن تبقى نابية، بسبب تعرض النساء الأمهات إلى مراحل انقطاع في مسيرتهن المهنية.

يزداد التفاوت في الأجور بين الرجال والنساء مع تقدّم سنين الخبرة المهنية. فتحصل النساء اللواتي تقل خبرتهن عن 5 سنوات على أجور أقل بنسبة 10% من أجور الرجال بنفس مستوى الخبرة. وتتزايد هذه الفجوة مع زيادة سنوات الخبرة فالمرأة تحصل على راتب أقل بنسبة 18.81% من راتب الرجل حين تتراوح الخبرة المهنية بين 5 و10 سنوات وتبلغ تلك الفجوة ذروتها بنسبة 23.96% بين رواتب الرجال والنساء ذوي خبرة تفوق العشر سنوات.

يعتبر علم الاقتصاد العام أنّ الحمل والأمومة هما من المخاطر الاجتماعية التي تتطلب تغطية جماعية تماماً مثل مخاطر السيخوخة والإعاقة، باعتبارها أحداثاً تنطوي على غياب الأمان والاستقرار الاجتماعي. وتعتبر مخاطر الأمومة أحداثاً تؤدي إلى انقطاع دخل الأمهات كما تولّد ثمة إضافياً لرعاية الأم والأطفال وتفرض على النساء الحوامل أو الأمهات انقطاعاً في المسيرة المهنية مما يقلص مجالات التقدم المهني. لذلك تطورت، في السنوات الأخيرة، أنظمة الحماية الاجتماعية بهدف توفير تغطية اجتماعية أفضل ضد هذه المخاطر لتشمل المساعدات النقدية أو العينية. يستخدم التعويض النقدي عمومًا لتزويد النساء بدخل خلال مدة إجازة الأمومة، من خلال استحقاقات الأمومة التي يغطيها تأمين الأمومة الإلزامي، التي قد يتم استكمالها في بعض الدول من خلال ملحق يدفعه صاحب العمل من أجل ضمان مستوى الدخل نفسه.

لا يغطي قانون الضمان الاجتماعي في لبنان إجازة الأمومة التي تبقى في النهاية من مسؤولية صاحب العمل وغالباً بالتفاوض مع الأم العاملة أو اللّجيرة. هذا يجعل استحقاق الأمومة موضوعاً للنزاع بين العاملات واللّجيرات وأصحاب العمل، ويعتبر جزءاً من سياسات الموارد البشرية في الشركات الكبرى التي تسعى إلى تجنب أو تقليل عطلة الأمومة لتأمين استمرارية العمل. نتيجة لغياب التأمين الاجتماعي لمخاطر الأمومة، تتعرض النساء للتمييز في التوظيف، حيث يتم تفضيل الرجال على النساء مع بقاء باقي المتغيرات ثابتة³⁶.

تثير مسألة مخاطر الأمومة العديد من الإشكاليات الأساسية المتعلقة بالمساواة الجندرية التي تتجاوز مسائل حماية الأم أو الطفل، إذ ترتبط بانحياز في العدالة بين الرجال والنساء على مدى الحياة المهنية وتؤثر على التوازنات خارج مجال العمل مثل توزيع المهام المنزلية داخل الأسرة، وكذلك إعادة إنتاج الفوارق والفجوات الجندرية في الأجور، كما سنوضح فيما يلي.

أولاً، على الرغم من أنّ تعديل قانون العمل بمادته 28 في عام 2014 قد نصّ على زيادة إجازة الأمومة من 7 إلى 10 أسابيع، إلا أنّ هذه المدة الزمنية لا تزال أقل من المعايير الدولية، وخاصة توصيات منظمة العمل الدولية

٣٦ تفضيل توظيف رجل على امرأة بغض النظر عن باقي المتغيرات، حتى مع اعتبارها ثابتة، أي التفضيل المطلق لتوظيف رجل على امرأة بنفس المستوى العلمي، والخبرة المهنية، والكفاءة، والأجر.

وفي العودة إلى النموذج اللبناني، كانت نسبة الشركات، في عام 2017، التي ضمت في إدارتها العليا نساء 4.4% في لبنان، مقارنة بـ 7.1% في مصر أو 22.8% في سوريا. من هذا المنطلق، اعتبرت الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية أن «الكوتا النسائية في مجالس الإدارة قد يكون حلاً محتملاً لتقريب النساء من صنع القرار في المؤسسات والشركات اللبنانية ولتفعيل سياسات مكافحة التمييز الجندري»، فتقدّمت النائبة عناية عز الدين في حزيران 2021 باقتراح قانون يهدف إلى ضمان حصة 30% للنساء في مجالس الإدارة، معتبرة أن وجود النساء في المناصب الإدارية أمر أساسي لتغيير قيم وثقافة وحوكمة الشركات، إلا أن مجلس النواب اللبناني رفض مناقشة مشروع القانون.

أما فيما يخص قوانين الشفافية في الأجور، فهي تلعب أيضاً دوراً في تعزيز شفافية المساواة بشأن التمييز القائم على أساس الجنس، بهدف مكافحة الفجوات في الأجور.

تتطلب هذه القوانين من أصحاب العمل الكشف عن سلاسل الأجور المعتمدة داخلياً ضمن سياسات الموارد البشرية لمجمل المناصب الوظيفية وتزويد الموظفين بمعلومات حول حقوقهم في الاستعلام عن الأجور ومناقشتها، وأعلامهم عن الإجراءات القاضية بضمان عدم التعرض لهم بهدف الانتقام إذا ما ناقشوا الأجور.

غالباً ما تتضمن تلك القوانين الناشطة لتعزيز الشفافية أحكاماً تسمح للموظفين بتقديم شكاوى داخلية والتماس سبل الإنصاف القانوني إذا واجهوا تمييزاً في الأجور. ويشمل ذلك الدعم المالي للشركات التي تجري عمليات تدقيق محاسبي من قبل مدققين مستقلين للمساواة في الأجور، وتنفيذ تقييمات وظيفية محايدة بين الجنسين، والعمل بنشاط من أجل سدّ الفجوات في الأجور بين الجنسين كما هو الحال في بعض البلدان الأوروبية، لا سيما البلدان الاسكندنافية. على سبيل المثال، قدّمت أيسلندا قانوناً تشريعياً في عام 2018 يفرض شهادة المساواة في الأجور من قبل الشركات التي يعمل فيها ٢٥ موظفاً أو أكثر، مما يعني أن تلك الشركات هي التي يجب أن تقدّم البراهين للدولة بعدم وجود تمييز قائم على الجنس في داخلها^{٣٧}.

كما يجدر التوقّف عند القانون الألماني لتعزيز الشفافية في الأجور، المعروف باسم القانون العام بشأن المساواة في المعاملة، الذي يعود تاريخه إلى 18 آب 2006، ويدمج أربع توجهات أساسية لمكافحة التمييز التي صدرت عن الاتحاد الأوروبي، وتمّ ترجمتها من قبل ألمانيا من خلال هذا القانون في سياق الأحكام الوطنية للعمل^{٣٨}.

يضع القانون مسؤولية على عاتق أصحاب العمل لضمان

تتزايد الانحرافات الجندرية مع آلية الانتقال من وظيفة إلى أخرى، ولا سيما بعد سنّ التقاعد بسبب غياب نظام تقاعد لموظفي القطاع الخاص، ويعتمد حصراً على تعويضات نهاية الخدمة، يحتسب تعويض نهاية الخدمة على أساس ضرب الراتب الشهري الأخير بعدد سنوات العمل في المؤسسة، ويدفع راتب شهر عن كل سنة عمل، وكلاهما أقلّ بالنسبة للنساء بسبب سنوات الحمل والأمومة وثباتهن الأقل في وظائفهن.

تتزايد الاختلالات الجندرية بسبب غياب المنظار الجندري في تشريعات العمل، مما يؤدي إلى غياب التشريعات التي تهدف إلى مكافحة التمييز على أساس الجنس في التوظيف، على الرغم من أن القانون 207 الصادر بتاريخ 2000.5.26 يحظر التمييز بسبب الجنس بين العامل والعاملة في مجالات مختلفة مثل نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

يعود ذلك أنّ هذا القانون لا ينصّ على آليات الرقابة، ولا يعرف عن التمييز القائم على الجنس، ولا يوضح ما يتعيّن على أصحاب العمل فعله لمنع هذا التمييز.

في ظلّ غياب تلك التوضيحات، تبقى القوانين التي تحظر التمييز على أساس الجنس غير قادرة على تقليص الفجوات الجندرية، هذا ما نلتمسه اليوم من خلال المقاربات العالمية، حيث تظهر الأرقام أنّ فجوات الأجور الجندرية ما زالت قائمة على الرغم من التعديلات القانونية في محاولة لمكافحتها، في جميع أنحاء العالم، ومختلف مراحل العمر. الأمر الذي يظهر أن الاعتراف القانوني المجرد بضرورة إلغاء التمييز على أساس الجنس لا يكفي لتحقيق العدالة الجندرية، إن لم يترافق ذلك مع تبني خطوات إيجابية تفرض إجراءات ناشطة على أصحاب العمل لإثبات أن ما يقومون به عملياً يهدف إلى مناهضة هذا التمييز، وهو ما يعرف اليوم بممارسات الشفافية الجندرية الناشطة.

تعني هذه الإجراءات الناشطة أن أصحاب العمل مسؤولون بحكم القانون عن تبرير الفجوات في الراتب بين الجنسين في مؤسساتهم، وعن غياب التوازن في التوظيف بين الرجال والنساء في المناصب الإدارية وفي مجالس إدارات الشركات، وهم إلى ذلك ملزمون من خلال سياسات إدارة الموارد البشرية بتصحيح تلك الاختلالات.

بغياض هذه التشريعات التي تجبر الشركات، على الأقل الكبرى منها، على تحقيق المساواة الجندرية في الأجور، يصعب تحقيق تقدّم بارز في تقليص الفجوات الجندرية في الأجور، إذ إنّ استحواذ الرجال على الأغلبية الساحقة من المناصب العليا في الشركات، وإقصاء النساء من مجالس الإدارة يصعّب من تغيير الممارسات التمييزية.

٣٧ Act on Equal Treatment on the Labour Market, No. 86/2018

٣٨ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

عدم وجود تمييز. بالإضافة إلى ذلك، يتوجب عليهم اتخاذ إجراءات ضد الموظفين الذين يمارسون التمييز ضد زملائهم. منذ عام ٢٠١٦، كانت ألمانيا قامت تدريباً يادخل قوانين وتعديلات لضمان التوازن بين الجنسين في مجالس إدارة الشركات الكبيرة. ويتوجب على الشركات التي تمثل النساء والرجال بشكل غير متساو في مجالس إدارتها ملء أي وظائف شاغرة بالجنس الذي يحظى بمثيل ضعيف. علاوة على ذلك، يتطلب قانون شفافية الأجور لعام 2017 من الشركات التي تضم أكثر من 200 موظف إجراء تدقيق داخلي لفجوة الأجور بين الجنسين وتقديمها إلى الدولة. على الرغم من أن القانون لا ينص على عقوبات مباشرة على عدم الامتثال، يمكن للموظفين المطالبة بتعويضات عن الدفوعات المرفوضة دون مبرر. كما يتوجب على الشركات الألمانية التي تضم أكثر من 500 موظف نشر تقارير بانتظام حول التوزيع الجندري للأجور، وتقديم معلومات عن فجوة الأجور بين الجنسين داخل مؤسستها.

وبما أن القوانين وحدها غير كافية لتقليص الفجوات الجندرية، تلعب النقابات العمالية القوية وأنظمة المفاوضات الجماعية دوراً مهماً في تعزيز المساواة بين الجنسين. وغالباً ما تتضمن الاتفاقات الجماعية وعقود العمل الجماعية أحكاماً تتعلق بالمساواة في الأجر وتضمن ألا يكون الجنس عاملاً محددًا في عمليات تحديد الأجور.

إقصاء أفراد مجتمع الميم-عين من أسواق العمل والتوظيف: التمييز على أساس التوجه الجنسي

والانفجار، «لا سيّما بين الأطفال والنساء والأشخاص المعوّقين والمسنين واللّجئين والمهاجرين وأفراد مجتمع الميم-عين»³⁹.

أظهرت نتائج دراسة حديثة لجمعية حلم بأن 50% من أفراد مجتمع الميم-عين الذين شملتهم الدراسة يعتبرون أن أجورهم ورواتبهم أقل من زملائهم بنفس مستوى الخبرة والكفاءة⁴⁰.

وقد أظهرت دراسات متعدّدة أنّ معدّلات الانتهاكات بحق أفراد مجتمع الميم-عين قد تفاقمت في ظلّ الأزمات المتلاحقة، مع ارتفاع معدّلات التّحرّش الجنسيّ والاعتداء الجسديّ ومع تكثيف التّمييز الاجتماعيّ والقانونيّ القائم على التّوجه الجنسيّ، وارتفاع حدّة حملات التّشهير المناهضة لحقوقهم، في الوقت الذي تعاني فيه مجموعات مجتمع الميم-عين من انخفاض أو اقتطاع التّمويل الخارجيّ، الذي يشكلّ نسبة مهمّة من موارد الدّعم لها ويقلّص من قدرة العديد من جمعيّات المجتمع المدنيّ من التّحرك بفعاليّة لمناصرتها⁴¹.

كما أظهرت تلك الدّراسات أنّ أفراد الميم-عين معرّضون بشكل يوميّ لانتهاكات صارخة لحقوقهم الأساسيّة في أماكن العمل، وتأخذ أشكالاً متعدّدة، منها التّعرّض للاعتداءات الجسديّة والاستغلال الجنسيّ من قبل الزملاء أو أصحاب العمل، ومنها أيضًا ما يمكن اعتباره من سبيل الاعتداءات الميكروية أو الجزئية اليومية⁴².

وبالفعل، بادرت جمعية حلم بالتعاون مع المرصد اللبنانيّ لحقوق العمّال والموظّفين لمراقبة الانتهاكات الخاصّة بأفراد الميم-عين، ممّا يدلّ على انتشار ظاهرة الاعتداءات الكبيرة على الحقوق الأساسيّة مثل الصّرف وتمييز الأجور

يرتبط تأثير الأزمة الماليّة في لبنان على أفراد مجتمع الميم-عين (المثليّات والمثليّين ومزدوجي التّوجّه الجنسيّ وغير ثنائيّ الجندر والعابرين جنسيًا والكويريين أو حري الجنس واللا-جنسيين وغيرهم من التّوجّهات الأخرى) بالسياقات الاجتماعيّة والقانونيّة الأوسع التي تتطلّب النّظر في البيئة المجتمعيّة اللبنانيّة وبتطور قيمها ومعاييرها الاجتماعيّة.

ومع ذلك، فإنّ الأزمة الماليّة قد ساهمت في تفاقم الضّعف الاقتصاديّ الذي يعاني منه بعض أفراد مجتمع الميم-عين، من خلال فقدان الوظائف والبطالة وعدم الاستقرار الاقتصاديّ. ويعاني أفراد مجتمع الميم-عين من انتهاكات صارخة لحقوقهم الأساسيّة، هي أقرب إلى الاضطهاد من التّمييز، سواء داخل مكان العمل أو خارجه، ممّا يجعلهم ضعفاء اجتماعيًا للغاية بسبب الممارسات التّمييزيّة أو حتّى الاضطهاد في مكان العمل والتّوظيف والسّكن ويجعلهم عرضة لانتهاكات السّلامة الجسديّة. ويجرم القانون اللبناني هذه الممارسات من خلال القانون 034 من قانون العقوبات اللبنانيّ الذي يحظر إقامة علاقات جنسيّة تتعارض مع نظام الطّبيعة ويعاقب باعتقالهم وسجنهم لمدة سنة، بالإضافة إلى وصمات العار المجتمعيّة التي تدين التّوجّه الجنسي الذي لا يتوافق مع الفهم الثنائيّ للجندر أي النّظرة المعياريّة النّمطيّة والتقليديّة للعلاقة بين شخصين من جنسين مختلفين أي رجل وامرأة.

كشّف إطار الإصلاح والإنعاش وإعادة الإعمار في لبنان، الذي اعتمده البنك الدوليّ بمشاركة الحكومة اللبنانيّة بعد انفجار المرفأ، عن نقاط ضعف مرتفعة متعلّقة بالإدماج الاجتماعيّ منذ ما قبل الأزمات الماليّة

39 World Bank, 2020, The Lebanon Reform, Recovery and Reconstruction Framework (3RF)

40 Hachem & Zeidan. 2023

41 Helem. 2021

42 حتّى مع وجود سياسات مكافحة التّمييز الجندريّ والقائم على الانتماء الجندريّ في أماكن العمل، يبقى أفراد الميم-عين معرّضين بشكل يوميّ ودائم لخطر التّعرض للتمييز، لا سيّما في شكل الاعتداءات الصّارخة في بعض الأحيان كالاعتداءات الجرميّة، أو المبطنة في أحيان أخرى، التي يمكن تسميتها بالعدوان الميكرويّ أو الاضطهاد الجزئيّ، Microaggression، التي يمكن تعريفها على أنّها هجوم كلاميّ أو غير كلاميّ يهدف إلى إيذاء الضّحية المقصودة من خلال السّتائم أو السلوك التّجنّبيّ أي تفادي الاحتكاك المباشر مع الضّحية وعزلها اجتماعيًا داخل نطاق العمل، أو من خلال الإجراءات التّمييزيّة المتعمّدة كتجاهل الأفكار أو الاقتراحات أو المشاريع المقدّمة من الزملاء المثليّين، أو اقصائهم من بعض المهام الإداريّة أو النّشاطات الاجتماعيّة التي ترافق علاقات العمل.

على الأول كما ينطبق على الأخير.

في الولايات المتحدة الأمريكية، على سبيل المثال، يحظر الباب السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤ التمييز الوظيفي على أساس العرق واللون والدين والجنس والأصل القومي، دون الأخذ بعين الاعتبار صراحة التمييز القائم على التوجه الجنسي.

ومع ذلك، في قرار تاريخي في حزيران ٢٠٢٠، قضت المحكمة العليا الأمريكية بأن حظر الباب السابع للتمييز الجنسي يشمل التمييز على أساس التوجه الجنسي والهوية الجندرية، مما يوفر حماية فيدرالية في مكان العمل لأفراد مجتمع الميم-عين. كما نجد أمثلة أخرى من هذا الإدراج للتمييز على أساس التوجه الجنسي وأنه مخالف للأحكام القاضية بمنع التفرقة بسبب الجنس ومنها تلك النابعة في الولايات المتحدة الأمريكية عن إرشادات لجنة تكافؤ فرص العمل^{٤٣}.

بما أن مفوضية اللجنة تتمتع بسلطة منصوص عليها في الباب السابع لتقرير الطعون المتعلقة بالتمييز في العمل لموظفي الحكومة، تم الاعتراف بأن التمييز ضد شخص بناء على التوجه الجنسي يعتبر تمييزاً ضد هذا الشخص بناء على الجنس.

ونتيجة لذلك، أشارت اللجنة في إرشاداتها إلى أنه غير مقبول لأصحاب العمل أن يمارسوا التمييز ضد الأفراد بناء على التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية في مسائل التوظيف، والترقيات والتخفيضات الوظيفية، والتدريب وتوزيع المهام الوظيفية، وفي الإجراءات التأديبية وفي الصرف، وفي شروط وأحكام وامتيازات التوظيف الأخرى. لتوضيح هذا التقارب بين التمييز على أساس الميول والتفرقة على أساس الجنس، فإن منع التمييز يقضي مثلاً بمنع أصحاب العمل من استبعاد موظف ما من ملاقة الزبائن لعدم ملائمتهم لتوقعات الزبون من ناحية الشكل والملبس. هذا ما ينص عليه القانون ٢٠٠٧/٢٠٠٠ في لبنان في تعديله المادة ٢٦ من قانون العمل. يعني هذا القانون بأنه لا يُسمح لأصحاب العمل بالتمييز ضد الموظفين والإجراء لعدم امتثالهم للصورة القائمة على الجنس من ناحية الملبس، أفلا يعني ذلك أنه يمنع صراحة التمييز بحق الرجال الذين يرون أنهم يتصرفون أو يظهرون بطرق أنثوية نمطية، أو ضد النساء اللواتي يرون أنهن يتصرفن أو يظهرن بطرق ذكورية نمطية؟ علاوة على ذلك، فإن منع شخص عابر جنسياً من ارتداء الملابس أو الظهور بما يتفق مع الهوية التي يعبر بها عن نفسه من شأنه أن يشكل تمييزاً على أساس الجنس حسب المادة ٢٦.

وبالفعل، في الولايات المتحدة، استندت اللجنة على هذا التقارب باعتبار التمييز على أساس الميول كنوع من التفرقة على أساس الجنس حين اتخذت موقفاً مفاده أنه لا يجوز لأصحاب العمل حرمان الموظفين والإجراء من الوصول المتساوي إلى الحمام أو غرفة خلع الملابس أو الاستحمام، وفرضت في هذه الحالات الأحكام التي

والترقيات، فضلاً عن انتشار مختلف أنواع الاضطهاد اليومي والدائم، التي يجدر أيضاً الإشارة إليها بأنها العدوان الميكروبي. على الرغم من أنها ليست جرمية بحد ذاتها، إلا أنها تندرج ضمن نطاق الهجمات على الكرامة والحقوق الأساسية، مع تأثيرات سلبية على الضحايا، بما في ذلك الإساءة اللفظية والتحكم والسخرية، واستخدام المعاني الضمنية والتلميحات اللفظية التي تهدف إلى تدمير الثقة بالنفس. يجدر بالذكر هنا أن هذه الممارسات العدوانية لا تستهدف فقط الضحايا المباشرين بين أفراد الميم-عين، ولكنها تسهم أيضاً في انتهاك حقوق جميع العمال في بيئة العمل تلك، إذ أنها تنشر علاقات الاكراه والتحرش والترهيب في مكان العمل، لتستبدل معايير العمل المبنية على الكفاءة بمعايير الامتثال إلى النمط الأخلاقي، أو بالأحرى غير الأخلاقي، وقد تفضل الإدارة فرضه استتساباً على موظفيها ووكلائها.

وأول ما يجب أن نذكره هنا هو أن كافة أشكال التمييز القائمة على أساس التوجه الجنسي في مكان العمل والتوظيف تشكل مخالفة صارخة لقوانين لبنان، ولاسيما الحقوق الدستورية، وبالأخص المادة السابعة من الدستور التي تنص على مساواة الجميع أمام القانون.

ثانياً يمكن اعتبار جميع هذه الممارسات التمييزية، بمحملها، مخالفة لقوانين وأحكام العمل المعمول به حالياً في لبنان، على الرغم من أن قانون العمل لعام ١٩٦١ وتعديلاته اللاحقة لم يلحظ في أي من موادّه حقوق أفراد مجتمع الميم-عين، كما أنه لم يقصد منها صراحة حظر آليات التمييز المبنية على أساس التوجه الجنسي. على الرغم من أن تجريم التمييز على أساس التوجه الجنسي يمكن اعتباره من النقاط العمياء في القوانين الحالية، إلا أن القوانين التي تحظر جميع أنواع التمييز الجنسي قد تكون بحدّ نفسها نقطة انطلاق أساسية للتأكيد على أن ممارسات التمييز ضد أفراد مجتمع الميم-عين تشكل انتهاكاً صريحاً لقانون العمل. على وجه الخصوص، ينص القانون ٢٠٧ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠،٥،٢٦ على ما يلي، يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة فيما يخص نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

على الرغم من أن هذا القانون قد عدّل المادة ٢٦ من قانون العمل، التي تندرج ضمن فئة عمل المرأة، إلا أنه يشكل نقطة انطلاق أساسية لمناهضة جميع أنواع التمييز بحق العديد، إن لم يكن جميع مكونات مجتمع الميم-عين، أولاً لأن بعض أعضائه تعرّف عن نفسها بهوية مغايرة لهذه التي أسندت لها عند الولادة، وثانياً، وقبل كل شيء، لأن التمييز على أساس التوجه الجنسي يمكن أن يعتبر شكلاً من أشكال التمييز الجنسي المحظور بموجب قانون ٢٠٧/٢٠٠٠.

هذا ما تظهره مثلاً العديد من الآراء القانونية حول العالم، التي تعترف بالتمييز على أساس التوجه الجنسي كجزء من التمييز بين الجنسين، بحيث ينطبق الأمر نفسه

هم أكثر عرضة للممارسات القمعية من غيرهم، بسبب خوف معظمهم من اللجوء إلى القضاء خوفاً من تبعات القانون ٥٣٤.

وإن كان العديد من القضاة اليوم يقومون بتقديم مبدأ حماية الضحية على مبدأ التجريم كما أوضحت دراسة للمفكرة القانونية، إلا أن مبدأ تخفيف الضرر هذا لا يكفي وحده لضمان اللجوء الآمن إلى القضاء.^{٤٥}

في الختام، لا تزال آليات التمييز والإقصاء على أساس الجنس مرتبطة بشكل رئيسي بغياب النصوص القانونية التي تهدف إلى حماية أفراد مجتمع الميم-عين، فضلاً على تلك التي تجرم ممارساتهم، مما يوحي بأن القانون الحالي يستبجح الانتقاص أو الاعتداء على حقوقهم الأساسية، داخل وخارج نطاق العمل. كما أن القانون ٥٣٤ من قانون العقوبات يرسل مؤشراً خطراً لأصحاب العمل، تلك لأنه يظهر أن الإطار القانوني والمؤسساتي في لبنان يتغاضى عن انتهاكات حقوق العاملين والعاملات من أفراد الميم-عين فحسب، بينما هو متسامح أو متواطئ مع مرتكبي ممارسة التمييز والإقصاء.

من هذا المنطلق، تصبح مناصرة حقوق العمل لأفراد مجتمع الميم-عين مسألة أساسية لمناهضة جميع أشكال التمييز في العمل، بما في ذلك ممارسات التمييز المبنية على الجنس أو على العرق أو على الوضع الصحي. هذه الممارسات غالباً ما تتقاطع مع بعضها البعض وتسهم بشكل عام في هدم أسس العمل القائم على الكفاءة. وبالتالي، يتضح أن إغفال حقوق العاملين والعاملات من أفراد الميم-عين يقوّض القوانين الحالية التي تسعى إلى مكافحة جميع أشكال التحرش والتمييز القائم على الجنس.

يجب أخيراً الإشارة إلى أن ثقافة العمل المشجّعة على التكامل بين جميع الأفراد بغض النظر عن توجهاتهم الجنسية تسمح بخلق أثار جانبية إيجابية على جميع الموظفين والإجراء، من خلال تعزيز ثقافة العمل المتكاملة، وبناء أطر أكثر ديمقراطية في أماكن العمل، وتهيئة بيئة ملائمة للتعايش والتفاهم وتبادل الأفكار، وتفعيل دور الفكر النقدي، وهذه جميعها عوامل أساسية اليوم في أماكن العمل وستلعب دوراً تصاعدياً في مستقبل العمل. لذلك تكون أماكن العمل المشجّعة على الاندماج أكثر قدرة على مواكبة مستقبل العمل، من خلال تعزيز المسؤولية والتنوع. وبالتالي، تصبح قضية مكافحة التمييز على أساس التوجهات الجنسية انطلاقة لتطوير أماكن العمل من بيئة عنيفة مبنية على الاضطهاد والقمع والترهيب إلى أماكن العمل الدامجة كمنصة للتواصل وتبادل الخبرات.

تتوافق مع الهوية الجنسية الخاصة بالموّظف والأجير. وبالتالي، إذا كان لدى صاحب العمل غرف خلع الملابس أو حمامات منفصلة للرجال والنساء، يجب السماح لجميع الرجال بما في ذلك الرجل العابر باستخدام مرافق الرجال ويجب السماح لجميع النساء بما في ذلك المرأة العابرة باستخدام مرافق النساء.

قد تتعدد الأمثلة، لكننا نود أن نسلط الضوء على أن المادة ٢٦ تشكل اليوم نقطة انطلاق للتأكيد من جديد على أن التمييز على أساس التوجه الجنسي هو أمر مخالف لأحكام العمل، حتى في ظل وجود النقاط العمياء المذكورة أعلاه والواردة في القوانين اللبنانية. إلا أنها لا تكفي بالطبع كمستند قانوني لتأمين أسس المساواة بين جميع الأفراد في العمل والتوظيف. إذ إن القانون اللبناني يجب أن يلحظ صراحة إدانة جميع أنواع التمييز بما فيها التمييز على أساس العرق والتوجه الجنسي والهوية الجندرية مع الإشارة إلى التأكيد على المساواة في الوصول إلى التأمين الصحي، ومنع شركات التأمين الخاصة من ممارسة كافة أنواع التمييز والإقصاء. أخيراً، ينبغي التركيز على منع جميع أنواع التحرش في مكان العمل، بما في ذلك التحرش على أساس التوجه الجنسي أو الهوية الجندرية.^{٤٤}

في هذه المرحلة، تجدر الإشارة إلى أن أفراد الميم-عين يعانون أكثر من غيرهم من غياب التغطية الصحية، فقد أوضحت دراسة لجمعية حلم أن ٢٠٪ فقط ممن شملتهم الدراسة يتمتعون بتأمين صحي خاص، إضافة إلى أن كافة الخدمات الصحية لا تعترف بالكثير من مخاطرها، ومنها الأدوية غير المدرجة وغير المغطاة، ومن عدم الاعتراف ببعض الفحوصات الطبية أو الإجراءات الجراحية، مثل عمليات تأكيد الجندر أو العلاج الهرموني. ومن ناحية أخرى، فإن ما سبق ذكره عن مناهضة التمييز المبني على الجنس أو التوجه الجنسي، ينطبق أيضاً على تجريم التحرش.

إضافة إلى ذلك، فإن التعديلات التشريعية في القوانين وحدها لا تكفي لمناهضة التحرش، إذ يجب تغيير السياسات الداخلية وإجراءات تقديم الشكاوى داخل المؤسسات، كأن يتم تشجيع أو مطالبة أصحاب العمل بوضع سياسات وإجراءات واضحة لمكافحة التحرش على الجنس أو التوجه الجنسي. كما يجب أن تحدد هذه السياسات مبادئ توجيهية ذات صلة بالإبلاغ عن المضايقات والتحرش، وتفاصيل عملية التحقيق مع المتحرشين وإدانتهم. تعتبر هذه السياسات الداخلية ضرورية لتفعيل القانون ٢٠٢٠/٢٠٥ الذي يجرم التحرش، إذ يجب أن يشعر الموظفون والعاملون بالقدرة على الإبلاغ عن التحرش دون خوف من الانتقام أو العقاب، وخاصة أن أفراد مجتمع الميم-عين

٤٤ غالباً ما تسعى شركات التأمين إلى التجنّب بالانتماء أو التوجه الجنسي لفرض أسعار أعلى على أفراد مجتمعات الميم عين بحجة أنها أكثر عرضة للأمراض المنتقلة جنسياً، وهو ما يشكل أيضاً اضطهاداً فادحاً لأفراد هم أضعف صحياً من مجمل السكان.

٤٥ نزار صاغية، نيابة عامة بيروت تغلب حماية المثليين على ملاحقتهم: تخفيف المخاطر أولاً وحماية القانون للجميع، المفكرة القانونية، ٢٠١٨، ١٢، ٢٠.

التّحدّيات الخاصّة والمتقاطعة بعمل الأجنبي والأجانب

تضييق فجوة الأجور بين الأجنبي الذين كان من المفترض أن تدفع رواتبهم بالدولار، والعاملين المحليين، سواء كانوا من لبنانيين أو سوريين أو فلسطينيين، الذين تدفع رواتبهم باليرة اللبنانية، ممّا أدّى إلى تغيير جذري بالتوازنات التي كانت قائمة قبل الأزمة.

أدّى الانكماش الاقتصادي والأزمة الماليّة إلى فقدان الوظائف على نطاق واسع وارتفاع معدلات البطالة بين اللبنانيين وغير اللبنانيين، ولكن المهاجرين، ولا سيّما العاملون في القطاعات التي تضررت بشكل أساسي من الأزمة مثل البناء والعمل المنزلي والسياحة، عانوا من انعدام الأمن الوظيفي وعدم تسديد الأجور والفصل من العمل أكثر من غيرهم، وهم غالباً ما يتعرّضون إلى ضعف شديد بسبب الحماية القانونية المحدودة وضعف شبكات الدّعم الاجتماعي والرعاية الصحيّة والخدمات القانونيّة الضروريّة لرعايتهم وحمايتهم. وقد أدّت الأزمة الماليّة إلى تفاقم ضعفهم من خلال الحدّ من قدرتهم على طلب المساعدة، أو التّقلّل، أو الحصول على خدمات الرعاية الصحيّة.

أهم هذه الانعكاسات على أوضاع العمّال والعاملات الأجنبي من أصول غير عربيّة هي، أولاً صرفهم من وظائفهم ممّا يعني مباشرة فقدان حقهم في الإقامة على الأراضي اللبنانيّة، لارتباط حق الإقامة بحق العمل. ثانياً تعرّضهم لشروط طرد مخالفة للأطر الإداريّة التي تنظّم عملهم، أي نظام الكفالة المجحف بحقهم، سواء من ناحية عدم دفع رواتبهم أو تغطية نفقات سفرهم، بالإضافة إلى ممارسات التّرهيب والتّعنيف التي يمارسها أصحاب العمل لجبرهم على قبض رواتبهم باليرة اللبنانيّة بدلاً من الدولار، ما يحمّلهم الخسائر كاملة من جرّاء الانهيار. بالإضافة إلى ذلك، تخلص العديد من أصحاب العمل اللبنانيين من مسؤوليّاتهم عبر إلقاء العاملين الأجنبي في الشارع، خاصّة العاملات المنزليات، اللواتي يتمّ إلقاؤهن أمام مراكز السفارات أو القنصليّات، وأحياناً بدون جوازات سفر، بهدف تحميل الدولة أو الجمعيّات الأهليّة عبء التّرحيل من الأراضي اللبنانيّة.^{٤٨}

بشكّل العاملون والعاملات الأجنبي، سواء كانوا مهاجرين أو لجّئين، نسبة كبيرة، رغم صعوبة تقديرها، من القوة العاملة في لبنان. إذ لطالما اعتمد أسواق العمل اللبناني على العمّال غير اللبنانيين الذين يتعرّضون لأسوأ أشكال الاستغلال، وبشكل متزايد قبل أزمة 2019 مع اعتماد نظام الكفالة الخاص بالعمّال السوريين، ممّا أدّى إلى ازدياد مستوى الاستغلال إلى درجات غير مسبوقة.

أدّى اعتماد نظام الكفالة للعمالة السوريّة إلى مستويات غير مسبوقة من الاستغلال، خاصّة بحق جزء من القوى العاملة التي كانت بشكل مستمر إحدى أكبر مكونات القوى العاملة في لبنان.

ووفقاً لنقابة المهندسين، فإنّ قطاع البناء استخدم فقط حوالي 110,600 عامل لبناني خلال العقد الأخير قبل انهيار عام 2019، ممّا يمثل 7% من القوى العاملة اللبنانيّة، بينما كان عدد السوريين العاملين في البناء يتراوح بشكل شبه دائم بين 300,000 و600,000 حسب الفترة.^{٤٩}

أظهرت دراسات متعدّدة أنّ العاملين من اللّجّئين السوريين الذين لديهم كفيل هم أكثر عرضة لتحويل أجور أقل من الحد الأدنى للأجور مقارنة باللّجّئين السوريين الذين ليس لديهم كفيل، على الرّغم من أن أولئك الأخيرين يعملون دون تصاريح إقامة سارية المفعول، أي أنّهم بمفهوم الدولة مقيمون بطريقة غير شرعيّة.

وفي العقد الأخير، قبل الانهيار الاقتصادي عام ٢٠١٩، استقبل البلد، في المتوسّط، أكثر من 400,000 عامل من أصول غير عربيّة، أي مهاجرين من آسيا وأفريقيا، بموجب نظام الكفالة، بالإضافة إلى نحو 200,000 ألف أجنبي متواجد بطريقة غير شرعيّة، بسبب الطلب على هذا النوع من العمالة الرّخيصة وغير المحميّة قانونياً، إذ أن عدد العاملات المنزليات المتواجدات بطريقة غير شرعيّة كان يفوق 120,000 عاملة.^{٤٧}

كان للأزمة الماليّة في لبنان تأثير عميق على العمّال المهاجرين بسبب انهيار العملة الوطنيّة ممّا أدّى إلى

٤٦ Ajluni & kawar 2015

٤٧ ILO 2015

٤٨ Legal Agenda & ILO, 2021

إلا أنّها جاءت خالية من أيّ آليّة تلزم أصحاب العمل التّقيّد بأحكامها لجهة الصّرف من الخدمة وحصولهم على نفس الحقوق التي يعطيها القانون للعامل/ة اللبناني/ة. بالنّسبة للعمال الفلسطينيين، أقرّ القانون 129، الصادر بتاريخ 2010.8.24 القاضي بتعديل المادّة 59، أنّ القوانين والقرارات التي تنظّم الوجود الفلسطينيّ في لبنان كانت وما زالت قاسية، وتنتقص بشكل كبير من حقوقهم الإنسانيّة، الأمر الذي ساهم في تفاقم معاناتهم منذ بداية لجوئهم، ومن أهمّها القوانين والقرارات المتعلّقة بحقّ العمل.

لم يتمّ تنفيذ القانون 129/2010 بحجّة عدم صدور مرسوم تطبيقيّ لتنفيذه، ما يدعو هنا إلى التّوقّف عند هذا النمط السائد في تعاطي سياسات العمل مع موضوع العمالة الفلسطينيّة. بشكل عامّ تنظر سياسة العمل إلى العمالة الفلسطينيّة على أنّها عمالة أجنبيّة منافسة ليد العمالة اللبنانيّة، الأمر الذي يتطلب إدخال إجراءات حمائيّة للبنانيين، من خلال إقصاء الفلسطينيين من بعض المهن والقطاعات وتعقيد آليات دخولهم إلى أسواق العمل، على الرّغم من أنّها عمالة ولدت على الأراضي اللبنانيّة، وعاشت في لبنان منذ عدّة أجيال، وتساهم كسائر المقيمين اللبنانيين باستقطاب الحوالات الأجنبيّة، من خلال تقديم المساعدة العائليّة المغتربة أو المساعدة الدوليّة.

تبقى العمالة الفلسطينيّة في لبنان موضوعًا مسيئًا ومثيرًا للجدل ومرتبًا بشكل وثيق بتحدّيات التّعامل مع الوجود الفلسطينيّ برّمته. في السنوات الأولى للجوء، سُمح للّجئين الفلسطينيين العمل في مختلف القطاعات. لكن الوضع تدهور تدريجيًا. أدت المخاوف من التّنافس بين القوى العاملة الفلسطينيّة واللّبنانيّة إلى إصدار قوانين وإجراءات تتعارض مع القوانين الدوليّة لحماية اللّجئين، مثل منع العمالة الفلسطينيّة من العمل في العديد من القطاعات والمهن. اليوم، يمنع النظام القانونيّ والمؤسّساتي في لبنان العديد من الفلسطينيين من العمل في الوظائف التي تتناسب مع تعليمهم ومؤهلاتهم، باستثناء بعض الحالات القصوى مثل عمل الممرّضين والممرّضات.

تبقى إمكانيّة وصول الفلسطينيين إلى العمل والضّمان الاجتماعيّ في لبنان مُسيئة ومعقّدة للغاية حيث يحظر عليهم ممارسة العمل في القطاع العامّ وفي المهن المحميّة من النّقابات مثل الطّبّ والقانون، والصّيدلة، والهندسة، والصّحافة. ويبرّر قانون العمل اللبنانيّ هذا الإقصاء من خلال حصر تلك المهن بالأفراد الحاصلين على الجنسيّة اللّبنانيّة أو الذين يعاملون بالمثل في بلدهم. بمعنى أنّ العمال الأجانب في لبنان لا يمكنهم الحصول على تصاريح عمل أو مزايا الضّمان الاجتماعيّ ما لم تمنح بلدانهم الأصليّة المزايا نفسها للعمال اللّبنانيين.

وبحسب تقرير منظمة العفو الدوليّة في سنة 2003

وهذه الصّعوبات لم تكن حكرًا على العاملات المنزليّات، إذ إنّ مع بداية الأزمة الماليّة ومن ثمّ جائحة كورونا، واجه جميع المهاجرين صعوبات في العودة إلى بلدانهم الأصليّة بسبب قيود السّفر أو القيود الماليّة أو عدم قدرة أصحاب العمل على توفير الوثائق اللازمة أو الوفاء بالالتزامات التّعاقديّة.

ونظرًا لأنّ نظام الكفالة قد حظي باهتمام متزايد من الدّراسات في السنوات الأخيرة، يكفي أن نذكر نتائج الدّراسة الشّاملة التي قدّمتها المفكّرة القانونيّة بالتعاون مع منظمّة العمل الدوليّة، والتي خلصت إلى: أنّ نظام الكفالة يمثّل في عمقه نظامًا مصمّمًا لحماية أصحاب العمل على حساب العمال، فهو يضمن لهم كفالات الإفلات من العقاب، أي إنّ ممارسة إداريّة وليس قانونًا، وهو يضمن لأصحاب العمل اللّبنانيين ممارسات مخالفة للقوانين دون السّماح للعمال الخاضعين له بالمطالبة بأيّ حماية قانونيّة بسبب تغيّبهم من المحاكم ومن خلال عدم مثول صاحب العمل أمام القضاء، مثلاً عبر ترحيل العميل قبل أن تتحقّق العدالة^٩.

وتخلص هذه الدّراسة إلى أنّ نظام الكفالة قد أدّى إلى تغييب قدرة العامل اللّجنيّ على المطالبة بالعدالة كما إلى تعميم المحاكمات الغيابيّة التي تأخذ مجراها في أغلب الأحيان بعد ترحيل العامل، كما أنّ ممارسة الكفالات تقضي في نهاية المطاف إلى تقديم صلاحيّات الأمن العام على صلاحيّات القضاء، بالإضافة إلى كونه مخلفات صارخة للعديد من الحقوق الأساسيّة. من هنا تتبع أيضًا ضرورة إلغاء ممارسات الكفالة، كما جرى اقتراحه من قبل وزارة العمل في سنة 2020 واستبداله بعقد العمل الموحد، بالإضافة إلى العودة إلى مجموعة من التّوصيات الخاصّة المقدّمة من المفكّرة القانونيّة، ومنها ضرورة احقاق العدالة من خلال تأمين أن تصل الشكاوى المقدّمة من العاملات المنزليّات إلى المحكمة وذلك عبر عدم ترحيلهن، ومنها أيضًا ربط هذا الهدف بمسؤوليّة الدّولة بمحاربة العنف المبني على الجنس والتّمييز القائم على الجنس، أو أيضًا أخذ جنسيّة العاملات بعين الاعتبار في المحاكم وفي المجالس التّحكيميّة لتقليص المهل القانونيّة، بغية تأمين احقاق العدالة ضمن المهل المعقولة.

بالإضافة إلى ذلك، يعاني العمال الأجانب من التّمييز بسبب المرسوم 17561 الصادر بتاريخ 1964.9.18 والذي ينظّم عمل الأجانب في لبنان، والقانون 129 الذي يقيّد حقّ العمل للأجانب من خلال إلزامهم بإجراءات رسميّة مفتوحة ولا مهل محددة لها. كما يخالف العهد الدوليّ الخاص بالحقوق المدنيّة والسياسيّة، الذي انضمّ إليه لبنان بموجب المرسوم 3855 الصادر في 1972.9.1 بشكل خاصّ المادّة 09 من قانون العمل التي تقضي بأن يتمتّع اللّجاء الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتّع بها العمال اللّبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتّب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة العمل،

الوضع الاجتماعي والاقتصاديّ للّاجئين الفلسطينيين في لبنان، 2015» الذي أجرته الجامعة الأمريكية في بيروت، يوجد بين 260,000 و280,000 لاجئ فلسطيني من لبنان يقيمون حالياً في البلاد، بينما تشير أحدث الأرقام الصادرة عن «تعداد السّكان والمساكن في المخيمات والتجمّعات الفلسطينية في لبنان» أنّ عدد اللّاجئين الفلسطينيين في لبنان الذين يعيشون في المخيمات والتجمّعات يبلغ 174,422 شخصاً.

وبغض النظر عن أيّ نقاش حول إجماليّ السّكان الفلسطينيين، يظهر التناقض بين هذه المصادر المختلفة الانخفاض المستمرّ في عدد السّكان الفلسطينيين الذين يعيشون في لبنان. ولا ريب في أنّ عدد اللّاجئين الفلسطينيين في لبنان في انخفاض مستمر نتيجة استمرار الهجرة نحو الدول الغربية، ونتيجة لتدهور أوضاعهم الاقتصادية في لبنان، والقيود المفروضة على حقهم في العمل وحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية.

يشكّل هذا الإجراء تمييزاً عنصرياً صارخاً ضدّ فلسطيني لبنان لأنّ معيار «المعاملة بالمثل» يستحيل تحقيقه بسبب انعدام الجنسية لديهم. هذا الإجراء ينتهك أيضاً المعاهدات الدوليّة التي وقّع عليها لبنان ويحول فرص العمل المتاحة للّاجئين الفلسطينيين إلى قطاعات عمل منخفضة الدّخل وغير مستقرّة وغير رسميّة⁵⁰.

خلال العقد الماضي، حاولت العديد من المنظّمات المحليّة والدوليّة معالجة مشكلة العمالة الفلسطينية في لبنان. وفي عام ٢٠١٠، حدث تطوّر تشريعيّ مهم، تمثّل في تعديل قانون الضّمان الاجتماعيّ 128، الذي أتاح للّاجئين الفلسطينيين الاستفادة من الصندوق الوطني للضّمان الاجتماعيّ من حيث تعويضات نهاية الخدمة، وإعفاثهم من قاعدة المعاملة بالمثل، ولكن لم يتم توسيع نطاق هذه الفوائد لتشمل صناديق الصّحة والأمومة والاستشفاء.

على سبيل المثال، يبقى العمّال الفلسطينيون الذين ولدوا في لبنان مضطّرين إلى الخضوع إلى إجراءات شاقّة للحصول على تصاريح عمل وهم معفون فقط من تحمّل التّكلفة. علاوة على ذلك، لا يزال من المتوقّع أن يقدّموا مساهمات كاملة في الصندوق الوطني للضّمان الاجتماعيّ على الرّغم من أنّهم يستفيدون فقط من مزايا جزئيّة متعلّقة بتعويض نهاية الخدمة مع حرمانهم من الاستفادة من التغطية الصحيّة ومزايا الأمومة.

فيما يتعلّق بالمكاسب التي حصل عليها الفلسطينيون التي تقتصر على تسجيلهم في الصندوق الوطني للضّمان الاجتماعيّ، تجدر الإشارة إلى أنّه تمّ تجريّفه بسبب إلزام صاحب العمل بالمساهمة في الفروع الثلاثة للصندوق. العامل الفلسطيني يستفيد من واحد فقط، لا سيّما أنّه لا يستفيد من التّأمين الصحيّ أو المخصّصات العائليّة.

ولكن، حتّى يومنا هذا، لم تتم صياغة المراسيم التّطبيقية للقانونين 128 و129 الصّادرين في آب 2010. وبالتالي لا يزال الفلسطينيون ضحايا الجدل العقيم المتعلّق بالخطر الديموغرافيّ، وبشكل أكثر تحديداً، بالتّقديرات الإحصائيّة الميسّية والمشكوك فيها إلى حدّ كبير بشأن إجماليّ السّكان الفلسطينيين في لبنان، ومعدّلات مشاركتهم في القوى العاملة، ناهيك عن المخاطر الوجوديّة التي تواجه العديد من السياسيين في لبنان من مخاطر التّسوية الدائمة أو التّوطين.

بالنسبة للأرقام والإحصائيّات المتضاربة حول العمالة الفلسطينية، أفادت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللّاجئين الفلسطينيين (الأونروا) في تقريرها السنويّ لعام 2020 بأنّ 479,537 لاجئاً فلسطينياً يقيمون في لبنان في 12 مخيماً و42 تجمّعا مسجّلا، بينما تقدّر المديرية العامّة للشؤون السياسيّة واللّاجئين بوزارة الداخلية والبلديات هذا العدد بـ 592,711 شخصاً. ووفقاً «لمسح

مخاطر الشيخوخة وإشكاليات حماية الأفراد المسنين في لبنان

اللبنانيّين، إذ تصل نسبة السكّان دون سنّ ١٥ عامًا تبلغ أكثر من ٢٤٪، وهو رقم مماثل لتلك الموجودة في بعض الدول المتوسطة الدخل أو اليافعة نسبيًا، مثل المغرب أو المملكة العربية السعودية، على الرغم من أنها أقل بكثير من معظم الدول العربيّة. في ليبيا على سبيل المثال، تصل النسبة إلى ٢٩٪، في مصر تبلغ ٣٣٪، وفي العراق أو الأردن تبلغ ٣٧٪.

إلا أنّ نسب الإنجاب في لبنان هي بشكل أساسي ناتجة عن المقيمين غير اللبنانيين، حسب الاستبيان السكانيّ ٢٠١٨ - ٢٠١٩ الذي يلحظ أنّ نسبة الفئات العمرية ما دون ١٥ عامًا تبلغ أكثر ٣٥,٨٪ لدى المقيمين غير اللبنانيين^{٥٤}.

كما تؤكّد دراسة لمنظمة العمل الدوليّة أنّ ثلثي التزايد السكانيّ في لبنان يعود للمقيمين الأجانب في لبنان، حيث إنّ نسب الإنجاب للمقيمين اللبنانيين منخفضة جدًا^{٥٥}.

نتيجة لهذه التطوّرات الديموغرافية، سوف تزداد ظاهرة شيخوخة السكّان في المستقبل، إذ من المتوقع أن يتضاعف عدد الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٦٠ عامًا بين عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٥٠ من حوالي ٧٦٥,٠٠٠ نسمة أي ١١,٢٪ من إجمالي السكّان، إلى ١,٧٠٠,٠٠٠ نسمة أي ٢٧,١٪ من الفترة نفسها، كما من المتوقع أن ينخفض عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عامًا بنحو الثلث^{٥٦}.

تسبّب الأزمة الماليّة في تعريض الرّفاه الاقتصاديّ لكبار السنّ للخطر، حيث فقدت معاشاتهم التقاعدية ومخدراتهم قيمتها أو تأثرت بتقلّبات العملات، ممّا أدّى

تشكّل قضايا حقوق المسنّين مسألة أساسية في لبنان بسبب ضعف نظام الحماية الاجتماعيّة الوطنيّة وبسبب انعدام الحمایات الفعلية المجترة التي كانت ولا تزال متوفرة لأقلّيّة من الفئات العاملة قبل أزمة ٢٠١٩ من قبل القطاع العام أو بعض الصناديق النقابية.

ونستغرب من هذا المنطلق تهميش مسألة ضمان الشيخوخة في سياسات العمل طوال العقود الأخيرة، على الرغم من مركزيتها، خاصّة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار مدى أهمّيتها ضمن التركيبة الديموغرافية في لبنان الذي كان ولا يزال من أسوأ الأنظمة الوطنيّة في العالم العربيّ من ناحية التّأمين ضد مخاطر الشيخوخة، على الرغم من أنّه لا يزال وسيبقى أكثر المجتمعات العربية تقدّمًا في السنّ.

من الناحية البنيويّة أولًا، يظهر التطوّر الديموغرافيّ أنّ لبنان هو أكثر الدول العربيّة تقدّمًا في السنّ، أي أنّه البلد الذي يمتاز بأعلى نسب شيخوخة السكّان بين مجمل الدول العربيّة^{٥٧}.

بالفعل تقدّر نسبة المسنّين الذين تفوق أعمارهم ٦٤ عامًا ٢,٤٪ في المملكة العربية السعودية، ٤,٨٪ في مصر، ٧,٤٪ في المغرب، ٨,٨٪ في تونس^{٥٨}.

أمّا في لبنان، فتصل نسبة المقيمين المسنّين الذين تفوق أعمارهم ٦٤ عامًا إلى ما يزيد عن ١١٪ حيث يبلغ متوسط العمر المتوقع ٧٨ للرجال و ٨٢ للنساء^{٥٩}.

من ناحية أخرى، تتميّز الاتجاهات الديموغرافية في لبنان بانخفاض كبير في معدّلات الولادات للمواطنين

٥١ ILO 2022

٥٢ بحسب تصنيف غلوبل إيكونومي. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participation/#:~:text=Female%20labor%20force%20participation%20rate,available%20from%201990%20to%202021.

٥٣ MOSA, 2021

٥٤ كما أنّ نسبة المسنّين ما فوق ٦٤ عامًا للمقيمين غير اللبنانيين فهي تصل إلى ٢,٣٪

CAS & ILO 2022

٥٥ Ajluni & kawar 2015

٥٦ UNFPA. 2022

وضعت الأزمة المالية ضغوطاً على نظام الرعاية الصحية، ونتيجة لتهور القدرة على تأمين المتقاعدين ضد مخاطر الشيخوخة، يواجه معظم المسنين اليوم صعوبات جمة في تلبية احتياجاتهم الأساسية ونفقاتهم اليومية، في الوقت الذي كان معظمهم في لبنان منذ ما قبل الأزمة، عاجزين عن الوصول إلى الرعاية الصحية والسكن المستقل واللائق.

تسببت الأزمة المالية في إجهاد نظام الرعاية الصحية، وأدى تراجع التمويل الحكومي إلى إقصاء العديد من المحتاجين من التغطية التي توفرها وزارة الصحة، مما زاد من صعوبة الحصول على الخدمات الطبية والأدوية الضرورية للمسنين والذين يعانون من حالات مزمنة أو احتياجات رعاية صحية محددة مثل مرضى الكلى، التي لم تكن مغطاة من قبل شركات التأمين الخاصة، بحجة أنها كانت تاريخياً مغطاة من قبل وزارة الصحة.

فرضت تحديات التقاعد الناجمة عن الأزمة المالية على العديد من المسنين تغيير خطط التقاعد وتوسيع نطاق مشاركتهم في القوى العاملة، حيث أصبح عمل كبار السن أمراً شائعاً في لبنان. ومع تضائل المدخرات والموارد المالية، يسعى العديد من المسنين إلى مواصلة العمل بعد سن التقاعد لإعالة أنفسهم وأسرهم، ما يخلق تحديات جسدية إضافية، والقبول في بعض الأحيان بشروط عمل أو أجور لا تتلاءم مع وضعهم الصحي أو مهاراتهم، إضافة إلى إمكانية تعرضهم إلى التمييز أو الإهانات.

وبالفعل تظهر دراسة متخصصة تعنى بأوضاع المسنين في لبنان أن ٤١٪ من كبار السن الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٥ و ٦٩ عاماً معظمهم من الرجال، و ٢٩٪ ممن تتراوح أعمارهم بين ٧٠ و ٧٥ عاماً، هم بغالبيتهم من الرجال الذين ما يزالون يعملون.^{٦٣}

تسببت الصعوبات الاقتصادية التي تواجه الشباب بسبب الأزمة المالية في تقليل قدرة كبار السن على الدعم من أسرهم. في الوقت الذي يعيش فيه فقط ٢٪ من كبار السن في لبنان بشكل دائم أو طويل الأمد في مؤسسات الرعاية المتخصصة مثل دور المسنين، مما يعني أن غالبية رعاية كبار السن في لبنان تتم من المنزل وفي داخل الأسرة.^{٦٤}

وتظهر العديد من الدراسات في لبنان اعتماد كبار السن

إلى انخفاض قدرتهم الشرائية واستقرارها المالي. وقد تعرض الكثير من المتقاعدين، خصوصاً أولئك العاملين في القطاع الخاص، لاحتجاز ودائعهم في المصارف بسبب عدم وجود نظام تقاعد.

وفقاً لإحصاء حديث لمنظمة العمل الدولية ودائرة الإحصاء المركزي، نجد أن ٢٨,٤٪ من كبار السن، ٦٥ عاماً وما فوق، كانوا يعيشون على دخل أقل من ٤٧٠,٠٠٠ ليرة لبنانية شهرياً في عام ٢٠١٨، أي في الفترة التي سبقت الأزمة المالية، وهو ما يزيد قليلاً عن ٣٠٠ دولار في تلك الفترة، وأقل من الحد الأدنى الذي كان يوازي ٤٥٠ دولاراً^{٥٧}.

قدرت هذه النسبة ٥٤,٣٪ في تحديثات عام ٢٠٢٠ لتشكّل زيادة بنسبة ٩١٪ وهي الأعلى بين مختلف المجموعات العمرية.^{٥٨}

وكما أشرنا سابقاً لمشاكل التجزئة والإقصاء في آليات الضمان والحماية الاجتماعية، تدفع معاشات التقاعد بشكل حصري تقريباً لمتقاعدي القطاع العام وقوات الأمن والقوات المسلحة، الذين يشكلون مجتمعين ١٠٪ من القوى العاملة.^{٥٩}

من الصعب اعتبار متقاعدي القطاع العام اليوم أكثر حظاً من موظفي القطاع الخاص، بسبب تدني مستوى التغطية الصحية لهم بالليرة اللبنانية، مما يجعلهم بلا أي تغطية صحية فعلية، وفي الوقت عينه، وصلت المعاشات التقاعدية لبعض موظفي القطاع العام إلى ما يقارب عشرة دولارات شهرياً، وهم الذين كانوا يعتبرون سابقاً من أصحاب الامتيازات نظراً لكونهم من القلة القليلة التي تتمتع بمعاشات تقاعدية آمنة.^{٦٠}

وللتذكير، فإن ضعف التأمين ضد الشيخوخة كان قد وصل إلى وضع حرج حتى ما قبل أزمة ٢٠١٩، حيث كان يعيش ما يقرب من ٥٦٪ من كبار السن في لبنان في أسر لم تحصل على أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية في عام ٢٠١٨، بينما يعيش ٨٠٪ في أسر لم تحصل على أي شكل من أشكال معاشات التقاعد والتأمين ضد الشيخوخة.^{٦١}

ما يعني إنه في الوقت الذي يعاني فيه ٧٠٪ من كبار السن في لبنان من مرض مزمن واحد على الأقل، لا يزال ما يقرب من نصف كبار السن في لبنان دون تغطية صحية.^{٦٢}

٥٧ CAS & ILO, 2018-2019

٥٨ ILO 2022

٥٩ CAS & ILO, 2018-2019

٦٠ Hariri, 2023

٦١ ILO, 2021c

٦٢ CSA, 2020

٦٣ CSA, 2020

٦٤ <https://www.enicbcmmed.eu/current-situation-dependent-elderly-lebanon>

وإذا تذكرنا أنّ التركيبة الديموغرافية في لبنان تتبئ بتفاقم الشيخوخة في السنوات المقبلة، تصبح سياسات تعزيز الشيخوخة النشطة والاندماج الاجتماعي للمسنين في أسواق العمل أمور حيوية لتحسين نوعية الحياة لكبار السن. بالإضافة إلى الحاجة إلى تشريعات أكثر شمولاً للحماية الاجتماعية لضمان استحقاقات الضمان الاجتماعي والمعاشات التقاعدية الكافية لكبار السن، بالإضافة إلى الحاجة إلى قوانين عمل تمنع التمييز على أساس السن في التوظيف كما في مكان العمل لحماية الناشطين الاقتصاديين في أواخر مسيرتهم المهنية.

ويجب أن تحظر القوانين التمييز على أساس السن في مكان العمل وأن تضمن تكافؤ الفرص لكبار السن في التوظيف. ويشمل ذلك بناء أنظمة معاشات تقاعدية عادلة ومستدامة، وتحسين تغطية العمال غير الرسميين، ومعالجة الفجوات بين الجنسين في استحقاقات المعاشات التقاعدية.

إضافة إلى ذلك، يجب أن تشجّع الأطر القانونية الإدماج الاجتماعي ومشاركة الأفراد المسنين في حياة المجتمع. ويمكن أن يشمل ذلك تعزيز البرامج المشتركة بين الأجيال، وتشجيع المبادرات الصديقة للمسنين التي تعزز الروابط الاجتماعية وتكافح العزلة الاجتماعية.

ويجب أن تضع هذه القوانين تعريفات وعقوبات وإجراءات واضحة للإبلاغ عن حالات إساءة معاملة المسنين والتحقيق فيها ومقاضاة مرتكبيها، ثم أن تضمن حقهم بالوصول إلى خدمات رعاية صحية جيدة وبأسعار مقبولة.⁶⁶

ناهيك عن تشجيع الفرص المتاحة لكبار السن من أجل الانخراط في أنشطة هادفة، والمشاركة في الحياة المجتمعية، والوصول إلى البرامج الترفيهية والتعليمية المصممة لاحتياجاتهم.⁶⁷

على أسرهم مادياً ومعنوياً، بالإضافة إلى الاعتماد على شبكات توفير الرعاية ضمن جمعيات المجتمع المدني والمؤسسات الدينية والخيرية، وبقى، في نهاية المطاف، التكافل الاجتماعي مرتبطاً بنهج خيري قائم على الانتقائية أو الاستثنائية، بدلاً من نهج قائم على الحقوق الإلزامية للحماية الاجتماعية.⁶⁸

نظراً لمواجهة الأجيال الشابة لمشاكل مالية خاصة، ونتيجة لتفاقم مشكلة الهجرة بين الشباب، فإن شبكات الدعم الاجتماعي لم تعد قادرة على توفير الموارد الكافية لتقديم المساعدة المالية والرعاية للأقارب والجيران المسنين، مما يؤدي إلى زيادة مشاعر العزلة والوحدة، خاصة في الوقت الذي تشهد فيه المراكز والبرامج الاجتماعية وأنشطة المشاركة والدعم الاجتماعي انقطاعات في التمويل.

من هذا المنطلق، يصبح من الضروري استدراك قيمة الأفراد المسنين، وذلك من خلال تبني سياسات عمل شاملة للعمر وتقضي بمعالجة التمييز القائم على السن أو على الحالة الصحية، لضمان قدرتهم على المشاركة بنشاط في القوى العاملة، والاستفادة من مهاراتهم ومعارفهم.

من هذا المنطلق، من الضروري إدراك قيمة الأفراد المتقدمين في السن، وذلك من خلال تبني سياسات عمل شاملة للعمر ومعالجة التمييز على أساس العمر أو على الحالة الصحية، لضمان قدرتهم على المشاركة الفعالة في القوى العاملة، والاستفادة من مهاراتهم ومعارفهم من خلال إدخال إصلاحات لتعزيز ترتيبات العمل المرنة وتمديد الحياة العملية للأفراد الأكبر سناً. ويشمل ذلك رفع سن التقاعد، وتنفيذ برامج تقاعد مرحلية، وتوفير الحوافز لاستمرار العمل، والسماح للعمال الأكبر سناً بالبقاء نشطين في القوى العاملة إذا اختاروا ذلك، بالإضافة إلى إصلاحات المعاشات التقاعدية التي غالباً ما تتضمن تعديلات على معايير الأهلية للمعاشات التقاعدية ومعدلات المساهمة لمعالجة فجوات المعاشات التقاعدية وتقليل معدلات الفقر بين الأفراد الأكبر سناً.

لقد أدركت بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أهمية ضمان وصول المسنين إلى التقنيات الرقمية، فبذلت جهوداً كبيرة لسد الفجوة الرقمية من خلال توفير الوصول إلى الإنترنت بأسعار مقبولة، وتعزيز برامج التدريب على المهارات الرقمية وتقديم الدعم للحصول على الأجهزة الرقمية واستخدامها.

60 Dayekh, 2022

61 على الرغم من وجود ٣٦ مركزاً متخصصاً للعجزة لرعاية المسنين على المدى الطويل، بإجمالي ٦٠٠٠ سرير حسب وزارة الصحة اللبنانية. إلا أن معظمها يفتقر إلى الموظفين المتخصصين والخدمات التي تقدمها محدود. <https://www.moph.gov.lb/en/Pages/3/16827/elderly-centers>

<https://www.equaltimes.org/growing-old-without-social?lang=en>

62 Chemali & al. 2008

الإقصاء والتمييز بحق الأشخاص المعوقين

على الرغم من كل ذلك، لا يزال الأشخاص المعوقين على الصعيد العالمي عرضة للعديد من الانتهاكات لحقوقهم، إذ ينتمي المعوقون أكثر من غيرهم إلى فئات العاطلين عن العمل في مختلف القطاعات الإنتاجية. كما يواجهون معدلات بطالة أعلى من باقي القوى العاملة طوال سنين الحياة، بما في ذلك مراحل الشباب وفي الفئات العمرية الأكبر سنًا. أما فيما يتعلق بذوي الإعاقات الذين يمارسون وظيفة أو عمل مهني، من المرجح أن يعمل المعوقون بدوام جزئي بنسبة أكبر من معدلات مجمل القوى العاملة، كما أنهم عرضة أكثر من غيرهم للانخراط في أعمال غير نظامية، كما يعملون بأجر أقل بشكل عام من العاملين غير المعوقين.^{٦٩}

كما يعاني الأشخاص المعوقين في لبنان من عدم القدرة على الوصول إلى العمل الثابت المحمي اجتماعيًا، نتيجة للتمييز أولاً في سياسات التعليم والتوظيف، كما سنفصله مطولاً، حيث إن الغالبية الساحقة تبقى خارج أسواق التوظيف مدى الحياة، في حين أن ١٪ فقط ممن هم في عمر التعلم مدمج في المدارس الرسمية.

لا يزال لبنان متأخراً عن العديد من الدول التي نفذت سلسلة من المبادرات السياسية لتحسين الوصول إلى العمل والتعليم والمهارات للأشخاص المعوقين. بالفعل لبنان هو واحد من ١٦ دولة فقط في العالم لا تقدم معاشات اجتماعية للإعاقة.^{٧٠}

ويعاني الأشخاص المعوقين في لبنان من عدم القدرة على الوصول إلى العمل الثابت المحمي اجتماعيًا، نتيجة للتمييز أولاً في سياسات التعليم والتمييز في التوظيف كما سنظهره مطولاً فيما يلي حيث إن أغليبتهم الساحقة تبقى خارج سوق التوظيف مدى حياتهم في حين أن ١٪ فقط ممن هم في عمر التعلم مدمج في المدارس الرسمية.^{٧١}

عندما يتمكن الأشخاص المعوقون من العثور على عمل، فإنهم غالباً ما يواجهون شروط عمل غير نظامية بأجور أقل ونقص الحماية التي هم في أمس الحاجة إليها.

يُعني هذا الفصل بأهميّة الوظائف الشاملة للأشخاص المعوقين، ويسلط الضوء على التحديات التي تواجههم، ويؤكد على ضرورة الملحة لمكافحة التمييز لتعزيز مجتمع أكثر إنصافاً وشمولية.

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية، يعاني حوالي ١,٣ مليار شخص من إعاقة كبيرة، وهم يمثلون ١٦٪ من سكان العالم.^{٦٨}

من المعترف به الآن في جميع أنحاء العالم أنه في ظل وجود بيئة داعمة، يمكن للأشخاص المعوقين العمل في معظم الوظائف، والمشاركة في الأعمال التجارية الناجحة.

كما أن شمولية القوى العاملة وتنوعها، فيما يتعلق بإدماج الأشخاص المعوقين، وفيما يتعلق بمشاركة النساء وأفراد مجتمع الميم-عين، ولها فوائد مؤثرة جيداً للأداء التنظيمي، وتحسين صنع القرار، وتحفيز الابتكار والاحتفاظ بالموظفين. علاوة على ذلك، يؤدي إدماج الأشخاص المعوقين إلى فوائد اقتصادية مباشرة، إذ عندما يتمكن الأشخاص المعوقين من الوصول إلى الوظائف المناسبة، يمكنهم تحقيق الاستقلال المالي، وتعزيز احترامهم لذاتهم والمساهمة في الاقتصاد كما في دفع الضرائب، كما تستفيد أماكن العمل الشاملة من وجهات النظر المتنوعة، ومن الحل المبتكر للمشكلات، وتحسين الروح المعنوية للموظفين مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والربح، وما يسمح أيضاً من اعتبار الإنفاق الحكومي على الإعاقة من باب الإنفاق الاستثماري المنتج، وليس فقط من خزانة الإنفاق الاجتماعي.

تركز التدخلات الاجتماعية للدولة وكذلك أحكام العمل في العديد من دول العالم على مكافحة الفجوات في التوظيف وفي الدخل التي تطال الأشخاص المعوقين، وتكثيف سياسات أسواق العمل النشطة، وتعزيز التدريب المهني أو إعادة الاندماج، ودعم حملات المناصرة أو التوعية العامة بهدف تغيير المواقف السلبية ومحاربة وصمة العار تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في عالم العمل وفي أي مكان آخر.

WHO, 2023

WHO and World Bank, 2011

Handicap International. 2022

VI Handicap International 2022

٦٨

٦٩

٧٠

مختلف الفئات العمرية التي تزيد أعمارها عن ٦٥ عامًا مقارنة بـ ٢,٦٪ من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ عامًا. وكانت أعلى المعدلات هي بين النساء غير اللبنانيات الأكبر سنًا أي البالغات ٦٥ سنة وما فوق بنسبة ٢١٪، تليهن اللبنانيات الأكبر سنًا بنسبة ١٩,٤٪^{٧٤}.

كما توضح منظمة العمل الدولية أن الإعاقات تزداد بشكل ملحوظ في لبنان بعد سن الخمسين، وتكون النساء أكثر عرضة للعيش مع إعاقة من الرجال. كما يتقاطع التمييز المبني على الإعاقات مع الفوارق الطبقية، ومع فوارق الأجور، حيث نجد في فئة الدخل الأدنى أقل من ٦٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية، أن ٢٧,٢٪ من الأسر لديها فرد يعاني من إعاقة شديدة، مقابل ١٣,٣٪ فقط من الأسر التي ليس لديها إعاقة^{٧٥}.

وفقًا لنفس الدراسة، وفيما يخص السكان في سن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و٥٩ عامًا، كان معدل المشاركة في القوى العاملة ٢٦٪ لأولئك الذين يعانون من إعاقة شديدة و٣٨٪ لأولئك الذين يعانون من إعاقة خفيفة، مقارنة بـ ٥٩٪ من غير المعوقين. وتتضح فجوة كبيرة بين الجنسين، حيث تبلغ نسبة مشاركة الإناث اللواتي يعانين من إعاقة شديدة في القوى العاملة ١٢,٧٪ مقابل ٣٥,٩٪ للرجال الذين يعانون من إعاقة شديدة.

رغم أن القانون اللبناني يدين التمييز ضد الأشخاص المعوقين، فإنه لا يعاقب من ينتهك القانون، مما يجعل تطبيقه صعبًا للغاية.

أولاً، يجب إعادة النظر في مستوى تغطية الأشخاص المعوقين في لبنان، إذ تشير الأرقام الرسمية إلى أن معدلات انتشار الأشخاص المعوقين في لبنان لا تتجاوز ٣٪ في حين تبلغ المعدلات العالمية ١٦٪^{٧٦}.

وفي دراسة حديثة تقدّر منظمة العمل الدولية أن ٤,٤٪ من اللبنانيين و٢,٤٪ من غير اللبنانيين المقيمين في لبنان كانوا يصفون على أنهم يعانون من إعاقة واحدة «شديدة» على الأقل في عام ٢٠١٩، مقابل ١٢,٧٪ من اللبنانيين و٥,٧٪ من غير اللبنانيين يعانون من إعاقة «خفيفة» واحدة على الأقل^{٧٧}.

وتقدّر دراسات أخرى أن نسبة الأشخاص المصنّفين بالمعوقين تتخطى ١٠٪، وأن ٨٠٪ منهم لم يتمكن أبدًا من الاستحصال على وظيفة مدفوعة طوال حياته^{٧٨}.

في الواقع، تصل نسبة الأشخاص المعوقين العاملين في لبنان بشكل غير نظامي إلى ٦٣,٨٪، وهي أعلى من نسبة الأشخاص غير المعوقين التي تبلغ ٤٣,٤٪. أخيرًا، يكسب العمال المعوقون ذوو الإعاقات الشديدة في لبنان، في المتوسط ٣٥٪ أقل من أولئك الذين لا يعانون من إعاقة، مع وجود فجوة أكبر ٣٧٪ في القطاع الخاص النظامي^{٧٩}.

تعد الإعاقة والوظائف الشاملة مكونات أساسية لمجتمع عادل ومنصف. من خلال مكافحة التمييز ضد الأشخاص المعوقين، وتعزيز ممارسات التوظيف الشاملة، يمكن الاستفادة من الإمكانيات والمواهب الهائلة للأفراد المعوقين. من الضروري الاستمرار في رفع مستوى الوعي وتحسين إمكانية الوصول وتعزيز الحماية القانونية لإنشاء مجتمع يقدر التنوع والشمولية وتكافؤ الفرص للجميع.

من هذا المنطلق، قامت بعض البلدان، بما فيها الدول العربية، بإدخال حصص توظيف إلزامية كحد أدنى أو كوتا لأصحاب العمل في القطاعين العام والخاص، وعادة ما تلزم فيها المنظمات التي يزيد عدد موظفيها عن حجم معين.

تتضمن هذه القوانين، في كثير من الأحيان، إجراءات وأحكامًا تتعلق بالوسائل الأخرى التي يمكن لأصحاب العمل من خلالها تلبية الحصص أو الكوتا، بما في ذلك التعاقد من الباطن أو التلزم أو شراء المنتجات والخدمات من الأشخاص المعوقين، خاصة في عقود الشراء العام، كما هو الحال في تونس، أو حتى من خلال تقديم الإعانات العامة والمساعدات الحكومية لدعم توظيف وتدريب ودمج الأشخاص المعوقين، وخاصة بالنسبة للنساء^{٨٠}.

وفي لبنان، حظيت قضية المعوقين والعمالة الشاملة باهتمام كبير في السنوات الأخيرة. وفيما تم إحراز تقدم مهم على صعيد الاستحصال على اعتراف قانوني بأهمية إدماج الأشخاص المعوقين ومنع ممارسة أي تمييز بحقهم، لا تزال هناك حاجة ملحة من الناحية التطبيقية لمكافحة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل وفي خارجه.

كما أنه يجدر التذكير هنا أن التمييز المبني على الإعاقة يتقاطع مع التمييز المبني على السن أو على الجنس. بالفعل، تزداد معدلات الإعاقة مع تقدم العمر، إذ إن نسب الأشخاص المعوقين تتراوح بين ١٦٪ و٢١٪ في

٧٢ ILO 2023

Scala, 2023 ; Vargas-Vargas & al. 2021 ; Mont & al. 2020

٧٤ UNFPA 2022

٧٥ ILO 2023

٧٦ Hariri 2023

٧٧ ILO 2023

٧٨ Combaz 2018

تخصيص وظائف في القطاع العام للأشخاص المعوقين بنسبة لا تقل عن ٣٪ من العدد الإجمالي لجميع الفئات والوظائف، دون ذكر آليات التحقق من هذا الهدف وخطوات تصحيح الفجوات، أو من دون استكمال القانون بسياسات عمل ناشطة تهدف إلى تحقيقه.

كما يلزم القانون في مادته ٧٤ أصحاب العمل في القطاع الخاص الذي لا يقل عدد الأجراء فيه عن ثلاثين ولا يزيد على ستين باستخدام أجير واحد من المعوقين، وبنسبة ٣٪ في المؤسسات التي يفوق عدد العاملين فيها عن الستين. لكن المخالفات توجب على أصحاب العمل دفع غرامات بملغ زهيد قدره ضعفي الحد الأدنى سنوياً عن كل موظف، ممّا لا يشكل أي رادع فعلي، وإنما يشكل عائقاً فعلياً أمام توظيف وإدماج الأشخاص المعوقين، خاصة وأن غالبية المؤسسات في لبنان هي ميكروية، صغيرة أو متوسطة ما دون الثلاثين موظفاً، وبالتالي تبقى غير معنية بالمادة ٧٤ بالقانون.

يسمح قانون الولايات المتحدة الأمريكية «الأمريكيين ذوي الإعاقة» (ADA) الصادر عام ١٩٩٠ بغرامات تصل إلى ٧٥,٠٠٠ دولار عن الانتهاك الأول و ١٥٠,٠٠٠ دولار عن انتهاكات (ADA) الإضافية. قد تسمح الولايات والحكومات المحلية بغرامات إضافية إذ غالباً ما تطلب تلك الولايات والحكومات المحلية من الشركات تلبية مستوى من التمكين أعلى ممّا تتطلبه (ADA).

كما يركّز قانون الابتكار والفرص في القوى العاملة الأمريكي، الذي سنّ عام ٢٠١٤، على تحسين نتائج التوظيف للأفراد المعوقين. يعزّز هذا القانون الجهود التعاونية بين وكالات إعادة التأهيل المهني الحكومية ومقدمي خدمات الإعاقة وأصحاب العمل لتعزيز التدريب الوظيفي والتعليم وخدمات التوظيف للأشخاص المعوقين. بشكل عام، يركّز على نتائج إعادة التأهيل المهني والتوظيف المتكامل التنافسي ويعزّز التركيز بشكل أكبر على الخدمات الانتقالية للشباب المعوقين.^{٧٩}

لذلك يجب إعادة النظر في مستوى العقوبات الناشئة عن المخالفات، وبالأخص المحفزات الناتجة عن توظيف الأشخاص المعوقين، وفقاً للمادة ٧٥ من القانون، وعدم ربطها بالحد الأدنى، بل توسيع رقعة المستفيدين منها، بحيث تشكل رافعة فعلية للتوظيف والاندماج، وليس فقط اعترافاً رمزياً بحقوق مجردة لا يمكن إنفاذها.

علاوة على ذلك، اقتصرت المادة ٧٦ على اعتبار أنه «لا يجوز صرف أي موظف بسبب إصابته بإعاقة ما لم تكن هذه الإعاقة تحول دون قيامه بالوظيفة التي يتولاها وبأية وظيفة أخرى ضمن الإدارة» من دون تحديد أي من تلك الشروط. ممّا يجعلها أيضاً مجرد اعتراف رمزي غير نافذ فعلياً، خاصة مع غياب الصحة المهنية في أغلبية الشركات والمؤسسات في لبنان. وكما أنه من المهم تحديد الآليات المناهضة للصرف من العمل، يجدر أيضاً

ثانياً يحق للأشخاص المعوقين الذين استحصلوا على بطاقات إعاقة ضمن برنامج وزارة الشؤون الاجتماعية الحصول على مساعدات عديدة مثل الأجهزة والمعدات الخاصة مثل الكراسي المتحركة أو العكازات أو المعدات السمعية، وأيضاً بعض الإعفاءات الضريبية، مثلاً الإعفاءات من الرسوم البلدية وضريبة الأملاك المبنية والرسوم الجمركية ورسوم تسجيل السيارات. إلا أن نسبة تغطية هذه البطاقات هي دون أدنى شك أقل بكثير من المستوى المطلوب، سواء من ناحية تأمين مستلزمات الاندماج الاجتماعي والنشاط الاقتصادي للأشخاص المعوقين، أو من ناحية استبعاد نسب عالية جداً منهم من تلك المساعدات، وإن كان يصعب تقديرها اليوم.

ثالثاً والأهم، ضرورة إعادة النظر في مستوى الإنفاق الحكومي على المعوقين بما يتوافق مع استكمال القانون ٢٢٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠,٥,٢٩، كذلك استكمال مشروع إنشاء منصة لمنظمات الأشخاص المعوقين كجزء من الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، التي تهدف إلى إنشاء مساعدات حكومية للمعوقين، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الإنفاق الحكومي على المعوقين يتجاوز كونه مجرد رافعة اجتماعية لتحقيق العدالة الاجتماعية، إذ يمكن أن يأخذ الإنفاق على المعوقين طابع الإنفاق الاستثماري المنتج، إذا ما أتى ضمن برامج اجتماعية متكاملة تهدف إلى إدماج الأشخاص المعوقين ومكافحة الاستغلال الناقص لعمالتهم.

يجدر التذكير هنا بأن البعد المنتج أو الاستثماري للإنفاق الاجتماعي على الإعاقة قد اعترف به القانون ٢٢٠ الذي صادق عليه وأقره مجلس النواب بتاريخ ٢٠٠٠,٥,٢٩، الذي صادق على مشروع القانون الوارد في المرسوم ١٨٣٤ المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين.

من إيجابيات هذا القانون إنه يعترف بأن «الإعاقة ناتجة عن المجتمع نفسه، بصورة مباشرة أو غير مباشرة»، أي أنها جزء من المخاطر الاجتماعية التي تستوجب تغطيتها جماعياً من خلال نظام الحماية الاجتماعية المبنية على التضامن الضرائبي، إذ يعتبر أن أي انعدام في تكافؤ الفرص بحق الأشخاص المعوقين هو انتهاك لمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون مما يستدعي «تحويل العلاقة بين القطاع العام والخاص، مؤسسة أو شخص من علاقة مبنية على الانتماء، العائلي، السياسي، الطائفي، إلى علاقة مبنية على الحق».

يبقى أن هذا القانون، الذي يشكل مجموعات من اللجان والهيئات الوطنية المتخصصة في العمل والصحة والتدريب والرياضة، ويرسي سلسلة من الحقوق مثل الحق في السكن والعمل أو عدم التمييز، غير كاف لتفعيل هذه القوانين «المجردة» وجعلها نافذة، في ظل غياب الإجراءات العملية والعقوبات الصارمة التي تضمن تحقيق تلك الحقوق. وبحسب المادة ٧٣، نص القانون على

تحديد الإجراءات التي تمنع التمييز لأسباب صحيّة في التوظيف الأجور والترقية.

وكما أشرنا، قد لا تشكّل تلك الإصلاحات أعباء إضافية على المالية العامة، وإن ترافق بعضها مع رفع الإنفاق الحكومي الاجتماعيّ أو مع توسيع رقعة ونسبة المحفزات العامة من إعفاءات ضريبية وغيرها. ذلك أنّ الإنفاق الحكومي الهادف إلى تحقيق سوق عمل دامج وشامل هو إنفاق استثماريّ يسمح بتحقيق موارد إلزاميّة إضافية للدولة إذا ما أدرج في مجمله ضمن سياسات عمل ناشطة وخطط عمل شاملة مبنية على البرامج، مما يستدعي أيضًا الانتقال من موازنة البنود أيّ تخصيص نفقات واعتمادات مجتزأة وسنويّة لوزارة الشؤون الاجتماعية وغيرها من الجهات، إلى موازنة البرامج التي تضع خططًا حكوميّة متعدّدة السنوات ومبنية على الأهداف، وهذا ما نستتبعه في التوصيات التالية.

خاتمة وتوصيات متعلقة بتطوير وتحديث الإطار المؤسسي والقانوني المجتزأ ولمحاربة كافة أشكال التمييز في العمل

ودامجة لضمان عدم تخلف أي من الفئات المجتمعية عن الركب وضمان قدرات الفئات الأكثر ضعفاً على مواكبة أعمال الغد.

حواجز الوصول والتنقل والاستخدام غير السليم للبنية التحتية للإنتاج: تفتقر العديد من أماكن العمل إلى ميزات التنقل الدامج والمسهل للحركة وللوصول، مثل المنحدرات والسلالم الكهربائية والمصاعد، مما يجعل من الصعب على العاملين المسنين والأشخاص المعوقين الوصول إلى المبنى والتنقل أو العمل فيه. بالإضافة إلى ذلك، تمنح حواجز الوصول الرقمي، الناتجة عن عدم الاستثمار في التكنولوجيا الدامجة للأفراد الذين يعانون من إعاقات بصرية أو سمعية من المشاركة الكاملة في طلبات العمل أو المواد التدريبية، أو حتى من استغلال الموارد عبر الإنترنت.

التفاوت في الأجور: غالباً ما تواجه النساء فجوات جندرية في المشاركة في القوى العاملة وفي الأجور والمدخلات، وتطبق تلك الفجوات أيضاً على أفراد الميم-عين وعلى الأشخاص المعوقين وإن كان يصعب احتسابها لتغيبهم من الإحصاءات الرسمية.

القوالب النمطية والأحكام السلبية المبينة على معايير خاطئة للإنتاجية: لا تكفي الحماية القانونية لتحقيق عدالة العمل، إذ يمكن أن تؤدي الصور النمطية السلبية إلى التمييز اللواعي في أثناء عملية التوظيف، وخاصة ضد النساء وأفراد مجتمع ميم-عين والمعوقين. تعيق المفاهيم المسبقة حول القيود والإنتاجية تحقيق أهداف عدم التمييز، مما يؤدي إلى عدم تكافؤ فرص العمل بين كافة المواطنين.

كما أن مستقبل العمل يترافق مع انتشار عمل المنصات والعقود غير الدائمة والتوظيف الذاتي، لما تحمله التطورات التكنولوجية من ميزات أساسية تسمح بتلك الأشكال الجديدة من التوظيف كتسهيل العمل عن بعد، وتسهيل أعمال الحشود واللجوء إلى التعاقد من الباطن وفي حين تسمح تلك الأشكال الجديدة من العمل بفتح فرص وآفاق جديدة للعديد من الأفراد، وخاصة أولئك

من خلال قراءة مقارنة لتحديثات قوانين العمل حول العالم، أظهر هذا التقرير أن التشريعات الوطنية في العديد من الدول لم تعد تكتفي اليوم بمناهضة ممارسات التمييز بشكل سلبي وإنما تطورت نحو إرساء إجراءات ناشطة وإيجابية من قبل الشركات وأصحاب العمل المطلوبين بأن يبرهنوا بشكل ناشط وطوعي عن الممارسات التي يتخذونها فعلياً في نطاق عملهم لإرساء المساواة وإلغاء الفجوات الجندرية أو العرقية أو المبينة على أساس التوجه الجنسي أو الوضع الصحي.

يستلزم هذا الأمر الأخذ في الاعتبار بالأوضاع الخاصة للعديد من الفئات المستبعدة، إذ إن أشكاليات الإقصاء والتمييز ووسائل معالجتها تختلف بين مختلف الفئات الاجتماعية عمودياً، فمثلاً يتم استبعاد الفئات الأكثر ضعفاً من حيث الدخل أو الحقوق، وبين مختلف فئات العمالة القطاعية أفقياً، وهناك تمييز بين العاملين في قطاعات مستثناة من قوانين العمل أو من حيث الحقوق النقابية، أو حتى من حيث التغطية الاجتماعية بين العاملين في القطاعين العام والخاص، وما إلى هنالك.

من هذا المنطلق، يتطلب تعديل قوانين العمل نقاشاً اجتماعياً جاداً بين مختلف أطراف ومكونات أسواق العمل والتوظيف في لبنان، مع التأكيد على إدماج المجموعات الأكثر ضعفاً أو تأثيراً في عملية صنع القرارات العامة، بغية عدم إغفال الإشكالية الخاصة ببعض الفئات الاجتماعية أو القطاعية، نظراً إلى غياب المسؤولية في القوانين الحالية، فضلاً عن سياسات التجزئة والخصوصية التي اتسمت بها تاريخياً أحكام الضمان الاجتماعي وقوانين العمل، أو التي تم تكريسها تاريخياً من خلال التعديلات التي أدخلتها تباعاً سياسات العمل.

بداية، نلخص أهم النقاط المتعلقة بالتحديات المتقاطعة التي تواجهها الفئات المستضعفة، التي تم ذكرها في هذا التقرير، تحديات مستقبل العمل: نظراً للتطور السريع في أشكال العمل والعقود والعلاقات، بالإضافة إلى تأثير التغيرات التكنولوجية والبيئية على مستقبل القوى العاملة، يصبح من الضروري إعطاء الأولوية لسياسات عمل مستدامة

شك، تؤمن بيئة العمل الدامجة ربحية أفضل على المدى البعيد للمؤسسات الإنتاجية. وإنما قد تبقى تلك التمنيات والأهداف مجرد نيات حسنة قد تتوانى معظم المؤسسات عن الاستثمار فيها، خاصة إذا ما كانت تسعى إلى تحقيق أرباح سريعة على المدى القصير، وهذا يدعو إلى تطور القوانين وأحكام العمل، لإجبار أصحاب العمل على تأمين تلك البيئة الدامجة والمستدامة، لما لها من آثار إيجابية على مستقبل العمل كما على الرفاهية الجماعية، بالإضافة إلى كونها ممارسات قاضية بمناهضة التمييز في أماكن العمل.

من هذا المنطلق أصبح الاقتصاد اللبناني بأمس الحاجة إلى تصميم سياسات عمل ناشطة تستهدف الفئات المستضعفة من نساء وشباب وأفراد الميم-عين والمسنين والأشخاص المعوقين.

لكن مع الأسف، نلاحظ أنّ سياسات العمل الناشطة قد غابت كلياً عن ممارسات وزارة العمل على الرغم من النوايا التي عبر عنها إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام في فترة ما قبل الحرب، إضافة إلى المبادرات التي أطلقت في السنوات الأخيرة لتفعيل دورها. أما سياسات سوق العمل الناشطة فهي تدخلت عامة تستهدف بشكل واضح مجموعات الأشخاص الذين يعانون من صعوبات في سوق العمل. تشمل هذه السياسات خدمات التوظيف العامة وغيرها من الخدمات الممولة من القطاع العام للباحثين عن عمل. وتتطلب تلك السياسات الناشطة وضع أهداف عملية قابلة للتنفيذ، مع تأمين آليات التمويل الحكومي في موازنة الدولة، من خلال برامج غالباً ما تكون لسنوات عدّة، أي أنها تأخذ طابع الإنفاق المتوسط الأجل الذي يبرز من خلال الواردات المتوقعة من رفع مستويات النمو والتوظيف والصّحن الضرائبي والواردات الإلزامية على المستوى المتوسط الأجل.

تفرض تحديات التنمية على لبنان أن يعتمد على تفعيل دور سياسات العمل الناشطة والهادفة إلى محاربة الاستغلال الناقص للقوة العاملة، بالأخص لدى النساء والشباب والأشخاص المعوقين، والذين يعانون من درجات عالية من الإقصاء في سوق العمل مع التركيز على سياسات خاصة ومكملة للعمالة الأجنبية بغية معالجة اختلالات التوازن في أسواق التوظيف. وفي حين تأخذ تلك البرامج الناشطة أشكالاً متعدّدة، مثل خدمات التوظيف والتوجيه المهني وبرامج التدريب وبناء الكفايات والمهارات، يبقى الدعم النقدي من خلال الإعفاءات الضرائبية ومحفّزات التوظيف رافعة أساسية تسمح برفع الإنتاج والنمو وتعدّ بمستويات أعلى من الواردات الضرائبية على المدى المتوسط الأجل. مثال على ذلك، اعتبرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٧

الذين لا يسعون إلى التقيّد بوظائف ثابتة من الشباب أو من المقاولين المستقلين، إلا أنها غالباً ما تترافق مع إنتاج مناطق غموض رمادية بين توظيف ذاتي وتوظيف مقنع، كما أنها غالباً ما تترافق مع تغييب الحماية القانونية للعاملين تحت تلك العقود^{٨٠}.

ومن المحتمل أن يؤدّي مستقبل العمل إلى تفاقم التفاوتات القائمة حالياً في أسواق العمل والتوظيف في لبنان، وخاصة لبعض الفئات الأكثر تأثراً بالشرخ الرقمي، وخاصة النساء والمسنين^{٨١}.

وقد تواجه بعض الفئات تحديات أكبر في الوصول إلى فرص العمل الجديدة الناشئة عن التقدّم التكنولوجي، ممّا يؤدي إلى تفاوتات أكبر في الدخل. من هذا المنطلق، تشكّل الفوارق الاجتماعية في النظام التعليمي اليوم تحدياً أساسياً لسياسات العمل الناشطة والمستدامة، إذ إنها تؤثر بشكل مباشر على مقومات عرض العمل. لذلك يجب بذل الجهود في سياسات العمل الناشطة من أجل تأمين أسس المساواة في بناء المهارات بين كافة مقومات القوى العاملة، وذلك على مستوى التعليم المدرسي والفني المهني والجامعي كما على مستوى التعلم طوال العمر، والتدريب المهني في نطاق العمل، لضمان فوائد التقدّم التكنولوجي الشامل والمنصف، ولكيلا تشكل تغييرات مستقبل العمل فرص استبعاد وإقصاء إضافية.

وفي نفس الوقت، تؤدّي الأتمتة، التشغيل الآلي، إلى تهميش أكبر للمهام الروتينية، في الوقت الذي تصبح فيه المهارات الاجتماعية والعاطفية التي غالباً ما تكون حكرًا على أبناء الطبقات المسيطرة والميسورة ذات قيمة متزايدة على أسواق العمل. وكما توضحه دراسات بيار بورديو في هذا المجال قد تكون تلك المهارات حكرًا على الطبقات العليا، وأساساً لتعميق الشرخ الطبقي، أو حتى لإعادة إنتاج الفوارق الاجتماعية من جيل إلى آخر، لارتباطها بما أطلق بورديو عليه اسم الرأسمال الرمزي، وتشمل هذه المهارات القدرة على التخاطب وروح القيادة وإسماع الرأي، والتواصل والتعاون والتعاطف والذكاء الثقافي والإبداع والتفكير النقدي وحل المشكلات^{٨٢}.

لذلك تحتاج المؤسسات الإنتاجية إلى إرساء سياسات داخلية للإحاطة بتغييرات مستقبل العمل، مثل توفير الدورات التدريبية للموظفين المتقدمين في العمر، وتأمين المساواة بين الجنسين في التدريب المهني، وفي فرص التعلم مدى الحياة، كما من خلال توفير أسس التطور التكنولوجي الدامج الذي يسهل ادماج ذوي الاحتياجات الخاصة في أماكن العمل. بلا

٨٠ OECD, 2017; ILO, 2021a

٨١ بالفعل تظهر الدراسات أنّ معدلات الأمية تبلغ اليوم ٤,٥% للرجال اللبنانيين عن الفئة العمرية ٦٠ و ٦٤ عامًا و ٩,٥% للرجال غير اللبنانيين، لكنها تصل إلى ١٤,١% للنساء اللبنانيات و ٨٣% للنساء غير اللبنانيات من نفس العمر. UNFPA, 2020

٨٢ Bourdieu, 1979

في الحاجة إلى ضمان الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية للعاملين في جميع أشكال التوظيف، ما يشترط إذا توسيع نطاق الحماية القانونية والاجتماعية ليشمل العاملين لحسابهم الخاص. وهذا يشمل حصول الجميع على الحماية القانونية وتغطيتها من قبل تشريعات وأنظمة العمل الأساسية. التّحديّ الثاني هو اعتماد نهج متمحور على الإنسان في النظر إلى سياسات العمل، أي إرساء نظرة حقوقية للعمل تضع الإنسان في مركز الصدارة، وبالأخص الأفراد الأكثر ضعفاً، بغية شملهم في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتحسين شروط عملهم من خلال سياسات عمل ناشطة مبنية على مكافحة التمييز والإقصاء وهذا يشمل الحاجة إلى منع إقصاء فئات عدّة من سوق العمل مثل المهاجرين واللّجئين، والنساء والأشخاص المعوّقين، بالإضافة إلى محاربة التمييز المبني على العرق أو على الدين أو على التوجّه الجنسي. يترتب على هذا الهدف تأمين وسائل الحماية الشاملة لمختلف الأشخاص، من خلال تأمين تغطية جماعية شاملة بمواجهة مخاطر سوق العمل في عالم من المتوّقع أن تزداد فيه أشكال العمل المرنة والهشة.

تماشياً مع تطوّر المعايير القانونية والحقوقية حول العالم، يستوجب النظر اليوم بتوسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الحد الأدنى من أوضاع التأمين الاجتماعي كما تشير إليه توصيات منظمة العمل الدولية، بغية توسيع نطاق مزايا التأمين الاجتماعي لمواجهة جميع المخاطر التي يتم التعرّض لها أثناء الحياة العملية، بما في ذلك استحقاقات المرض والأمومة والشيخوخة وإصابات العمل والبطالة^{٨٤}.

لا شك في أنّ الدولة اللبنانية قد أطلقت مبادرات خجولة لتوسيع وتنويع أساس الإنفاق على الحماية الاجتماعية في العقود الماضية وإدخال أرضية حماية اجتماعية غير قائمة على المساهمات، أي أنها ممولة من خلال أنظمة الرعاية الاجتماعية القائمة على الإنفاق العام والتعاضد الضرائبي، مثل البطاقة التموينية أو البرنامج الوطني لاستهداف الأسر الأكثر فقراً، بغية توفير الدعم الأساسي للفئات الأكثر ضعفاً خاصة منذ بداية الحرب في سوريا بضغط ودعم من المجتمع الدولي^{٨٥}.

لكن هذه المبادرات بقيت غير فعّالة في الغالب وثبت أنها غير قادرة على الحد من التجزئة في نظام الحماية الاجتماعية.

لهذا السبب، من الضروري استبدال التدابير الملطفة والظرفية، المدفوعة عموماً بجدول أعمال المانحين والسياسيين، بمراجعة عامة، كاملة وشاملة، للإطار المؤسسي الذي ينظم مبادئ الحماية الاجتماعية الذي يضع إطاراً لسوق العمل ولإعادة تجديد

أن سدّ الفجوة بين الجنسين في لبنان سيؤدّي إلى نمو اقتصادي غير مسبوق وسيعزز التنمية الاقتصادية، وإذا تمّ سدّ الفجوة في معدلات المشاركة في القوى العاملة بنسبة ٢٥٪ فقط فإنّ النمو الاقتصادي سيرتفع بأكثر من ٩٪^{٨٦}.

وبغية استكمال هذا المشهد المتجزئ للإطار المؤسسي والقانوني الحالي، تجدر الإشارة إلى أنّ سوق العمل والتوظيف في لبنان لا يكفي بإقصاء العديد من الفئات الاجتماعية ومعاملة تفضيلية لبعض المجموعات على حساب مجموعات أخرى بما يخالف مبادئ المساواة أمام القانون، بل أنّه يدخل استثنائية في تحديد من هم موظفون نظاميون ومن هم غير نظاميين، وليس فقط في حالة الفئات الأكثر ضعفاً. وبالفعل نرى أنّ هذه الاستثنائية تطال أيضاً بعض الأفراد المنتمين إلى فئات اجتماعية أو قطاعية قد تعتبر من صاحبة الامتيازات كأن يستثنى مثلاً الأساتذة الجامعيين في الجامعات الخاصة من الالتحاق في الضمان، أو العديد من المهندسين الذين يتمّ التعاقد معهم بشكل شبه دائم على أساس التجديد السنوي لتفادي تسجيلهم في الضمان، بما يشبه التوظيف المقنع. كما يجدر التذكير بأن الإطار المؤسسي الحالي يستثنى العديد من المخاطر الجماعية التي لا يتم الاعتراف بها كمخاطر البطالة أو الشيخوخة أو الأمومة.

أخيراً، بالإضافة إلى الإقصاء القانوني، قد تطرح بعض الممارسات الإدارية أيضاً آليات تمييز أو إقصاء، يجدر النظر فيها، مثل استبعاد بعض العاملين من الحماية الاجتماعية التي ينص عليها القانون بسبب مسائل تنظيمية أو عدم استيفاء الشروط، أيضاً غياب قدرة الدولة على تحمل التكاليف من خلال الإنفاق الحكومي، أو أيضاً تحويل قوانين العمل من خلال التوظيف المقنع، الذي يزج العاملين في أشكال هشة من التوظيف غير النظامي أو غير النموذجي، تحديداً بعض فئات العاملين لحسابهم الخاص كالعاملين العرضيين أو المقاولين غير المستقلين كعمال المنصات وتوصيل الطلبات «الدليفي» وأوبر، بالإضافة إلى العاملين في القطاعات المهمشة أو المستثناة من القانون بشكل خاص قطاعي الزراعة والبناء والعمال غير اللبنانيين.

وكما أشرنا فيم تقدّم، يحتاج الإطار المؤسسي في لبنان إلى توسيع نطاق خطط الحماية الاجتماعية وآليات التغطية الاجتماعية للسماح بتأمين الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية الكافية لفئات العمال المستبعدة حالياً، بالإضافة إلى الإحاطة بظهور مجموعات وفئات اجتماعية جديدة داخل القوى العاملة اللبنانية، التي تسعى إلى تكريس الاعتراف بحقوقها.

تتمثل أولى التحدّيات على مستوى الحماية الاجتماعية

٨٣ UN women 2020

٨٤ ILO, 2019 ; ILO & Unicef. 2020

٨٥ Boustani & al., 2021

القوى العاملة في لبنان^{٨٦}.

في غياب تلك المراجعات الشّاملة للإطار القانوني والمؤسّساتي، تبقى حالة التّجزئة والخصوصيّة السّائدة حاليًا هي المحرك الأساسي لآليات الهشاشة الاجتماعيّة ولسياسات الإقصاء الممنهج للعديد من الفئات الاجتماعيّة والقطاعيّة، التي تسهم من جيل إلى جيل بإعادة إنتاج الفوارق الاجتماعيّة وإعادة تدوير مسارات غياب الأمن الاجتماعيّ.

لائحة المراجع

- Abdo, Nabil. 2019. "Social protection in Lebanon: From a System of Privileges to a System of Rights." Beirut: Arab NGO Network for Development
- Abdulrahim Sawsan. 2017. Gender, Migration, and Elderly Care in Lebanon. Expert Group Meeting on "Care and Older Persons: Links to Decent Work, Migration and Gender" UNDESA, NY
- Abdulrahim, Sawsan. Ajrouch, Kristine. Antonucci, Toni. 2015. Aging in Lebanon: Challenges and Opportunities. *Gerontologist*, 55(4): 511–518
- Abdo, Nabil. 2018. "The Quest for Social Justice in Lebanon: The need for fair taxation." Beirut: Arab NGO Network for Development
- Abou Jaoudé, Hicham. 2015. "Labour Market and Employment policy in Lebanon", European Training Foundation, Turin: ETF
- Ajluni, Salem. Kavar, Mary. 2015. "Towards Decent Work in Lebanon: Issues and Challenges in Light of the Syrian Refugee Crisis", ILO, Regional Office for Arab States, Beirut: Lebanon
- Amnesty International. 2003. Lebanon: Economic and Social Rights of Palestinian Refugees: Submission to the Committee on the Elimination of Racial Discrimination. Amnesty International – 64th Session of the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, 2004
- Assouad, Lydia. 2017. "Rethinking the Lebanese economic miracle: The extreme concentration of income and wealth in Lebanon 2005-2014 », WID.world WORKING PAPER SERIES N° 2017/13
- Behrendt, Christina. Quynh Anh, Nguyen. 2019. "Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work". *Transfer*. 25 (2): 205–19
- Bourdieu, Pierre. 1979. *La distinction*. Paris. Minuit
- Boustani, Iskandar. Hatem, Sabine. Salameh, Tonia. 2021. "Exploring Budget Transparency in the Middle East and North Africa. A Study of Jordan, Lebanon, Morocco and Tunisia." Beirut: Transparency International
- CAS & ILO. 2022a. "Lebanon Follow-up Labour Force Survey – January 2022 Fact Sheet", Beirut: ACS & OIT, Lebanon
- CAS & ILO. 2022b. "Lebanon Follow-up Labour Force Survey", January 2022
- CAS & ILO. 2018-2019. "Labour Force and Household Conditions Living Survey 2018-2019, Lebanon", ACS et OIT, Beirut: ACS & OIT, Lebanon
- Center for Studies of Aging (CSA). 2020. Towards a Rights-Based Social Protection System for Lebanon. Ensuring income and dignity in older age and moving towards an inclusive and rights-based social protection system, HelpAge International and Centre for Inclusive Policy, Beirut, Lebanon

- Chaaban, J., Salti, N., Ghattas, H., Irani, A., Ismail, T., Batlouni, L. 2016. "Survey on the Socioeconomic Status of Palestine Refugees in Lebanon 2015", Report published by the American University of Beirut (AUB) and the United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East. ((UNRWA
- Chemali Z., Chahine L.M., & Sibai A.M. 2008. Older adult care in Lebanon: towards stronger and sustainable reforms. *La Revue de Santé de la Méditerranée orientale*, Vol. 14, n. 6
- Combaz, Emilie. 2018. Situation of persons with disabilities in Lebanon. UK Department for International Development and other Government departments
- Dayekh, Luna. 2022. Aging in Times of Crisis: Old Age Private Sector Workers Facing Growing Social Insecurity in Lebanon. Civil Society Knowledge Center, Lebanon Support, August, 2022
- Dirani, Ahmad. 2021 « واقع سوق العمل في لبنان قبل الانهيار المالي والاقتصادي وانتفاضة 17 تشرين الثاني Analyse du marché du travail libanais avant la révolte du 17 octobre 2019 et les crises monétaire et économique) », in. Hariri, Nizar. Bou Nader, Raymond. (dir.), « Rapport d'impact de l'explosion du Port de Beyrouth », Ifpo, 2021, p. 91-107
- ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia). 2021. "Multidimensional poverty in Lebanon (2019-2021). Painful reality and uncertain prospects", Beirut: Lebanon
- FAO & ILO. 2017. Child labour in agriculture in Lebanon A guide for practitioners, FAO and ILO, 2017
- Habib, Rima. 2019. Survey on Child Labour in Agriculture in the Bekaa Valley of Lebanon: The Case of Syrian Refugees, American University of Beirut, June, 2019
- Hachem, Fadi. Zeidan, Tarek. 2023. Assessing Workplace Discrimination, Accessibility, and Opportunity for the LGBTQ+ Community in Lebanon. Helem, with Assistance of Mondiaal FNV, Beirut, Lebanon
- Handicap International. 2022. Forgotten and invisible. The impact of Lebanon's crises on persons with disabilities. Beirut, Lebanon
- Hariri, Nizar. 2023. "Unprotected. Survey report on the challenges of the current social protection system in Lebanon amidst the Crisis", Cessra, Lebanon Support, Beirut: Lebanon
- Hariri, Nizar. Scala, Michele. Dirani, Ahmad. 2021. État des lieux du travail au Liban: Évaluation pré- et post-explosion, Les carnets de l'Ifpo, Beirut : Lebanon
- Helem. 2021. LGBTQ+ Rights violation reports, Beirut, Lebanon
- HelpAge International & Handicap International. 2014. Hidden victims of the Syrian crisis: disabled, injured and older refugees. London: HelpAge International
- ILO. 2023. Living with disabilities in Lebanon. A snapshot assessment of basic needs, social protection and employment gaps, Geneva: International Labour Office, 2023
- ILO, 2022, "A glimmer of hope amidst the Pain", Beirut: Lebanon
- ILO. 2021a. "World Social Protection Report 2020–22. Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future", Geneva: Switzerland
- ILO. 2021b. "Platform work and the employment relationship", Geneva: Switzerland
- ILO. 2021c. "Vulnerability and Social Protection Gaps Assessment – Lebanon". ILO Prospects
- ILO. 2020. "Extending Social Health Protection in Lebanon: The Role of the National Social Security Fund (NSSF) in Achieving Universal Health Coverage." Regional Office for Arab States, Social Protection Department, International Labour Organization
- ILO. 2019. "Extending Social Security to the Self-Employed: Lessons from International Experience", Issue Brief 4. Geneva: Switzerland

- ILO, 2015, Cooperating out of Isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Lebanon, Jordan and Kuwait, Regional Office for Arab States
- ILO & CAS. 2020. "Vulnerability and Social Protection Gaps Assessment in Lebanon. A Microdata. Analysis based on the Labour Force and Household Living Conditions Survey 2018/19." Beirut: ILO Prospects
- ILO & Legal Agenda. 2021. "The Labyrinth of justice: Migrant domestic workers before Lebanon's courts", Beirut: Lebanon
- ILO & Unicef. 2020. "Social Protection in Lebanon. Bridging the Immediate response with Long term priorities", November, Position Paper. Beirut: Lebanon
- Institut des Finances Basil Fuleihan. 2021. "Social Protection Spending in Lebanon: A deep dive into State Financing of Social Protection." In Partnership with UNICEF, Beirut: Budget Review policy Brief
- Kanounji, Rayane. Hariri, Nizar. 2019. "Gender gaps in income and revenue in Lebanon". Legal Agenda, Beirut. Lebanon
- Karataban, Melis. Ekis Gokman, Cisel. 2022. "Transformation of Work Practice in The Digitalized Labor Process: Freelancers in Turkey", International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences, Volume: XII, Issue: 1, pp. 243-264
- LPDC. 2017. Population and Housing Census in Palestinian Camps and Gatherings in Lebanon 2017, Detailed Analytical Report, Beirut, Lebanon
- LFSL (Leaders for sustainably livelihood). 2019. Dignity at stake: challenges to accessing decent work in Lebanon, Beirut Lebanon
- MoSA. 2021. National Strategy for Older Persons in Lebanon (2020-2030). United Nations Population Fund (UNFPA) and the Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), Lebanon, Government of Lebanon
- Mont, Daniel. Cote, Alexandra. 2020. "Inclusive social protection for empowerment of persons with disabilities", UNPRPD, ILO, UNICEF
- .OECD. 2022. "Ensuring better social protection for self-employed workers", ILO & OECD
- .OECD. 2017. "Future of Work and Skills", OECD, Hamburg: Germany
- .Oxfam. 2021. "Queer Community in Crisis: Trauma, Inequality & Vulnerability", Beirut: Lebanon
- Roubini, Nouriel. Acharya, Viral. Philippon, Thomas. Richardson, Matthew. 2009. The Financial Crisis of 2007-2009: Causes and Remedies. Restoring financial stability: how to repair a failed system, 1-56
- Scala, Michele. 2023. "Out of sight out of mind. An inquiry into the patterns of exclusion for Persons with Disability in Tunisia", Civil Society Knowledge Centre", The Centre for Social Sciences Research & Action / Lebanon support, Beirut, Lebanon
- .(Sen, Amartya. 2000. Work and rights. International Labour Review, 139(2
- Stiglitz, Joseph. 2013. "The global crisis, social protection and jobs", International Labor review, 151: 93-106
- Stiglitz, Joseph. Sen, Amartya. Fitoussi Jean Paul. 2009. "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress." Paris: France
- UNFPA. 2022. "The rights and wellbeing of older persons in Lebanon", Country Report, Help Age International
- .UNWOMEN. 2020. Gender-responsive recovery in Lebanon, Beirut, Lebanon

- Vargas-Vargas, Manuel. Meseguer-Santamaría, Maria-Leticia. Sánchez-Alberola, Francisco. 2021. "Economic Evaluation of Emotional and Personal Support in the Health Care of Women with Disabilities", *Healthcare*, 9:438
- World Bank. 2020. The Lebanon Reform, Recovery and Reconstruction Framework (3RF), Beirut, Lebanon
- World Health Organization. 2023. "Disability and Health: Key Facts webpage", World Health Organization Website
- WHO & World Bank. 2011. "World report on disability", World Health Organization & World Bank