

قانون العمل اللبناني

"نحو قانون عمل شامل وعادل واجتماعي
يكرس حق العمل اللائق للجميع"

تطورات وتحديات أشكال
العمل وعقوده في لبنان

تشرين الأول/أكتوبر



كان هذا البحث ممكناً بفضل دعم من مؤسسة فريدريش إيبيرت - لبنان.

تمثل الآراء والتوصيات الواردة في الدراسة آراء المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين ولا تمثل بالضرورة آراء وتوصيات فريدريش إيبيرت - لبنان.

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين هو جمعية مدنية مستقلة تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والحماية القانونية لجميع العاملين والعاملات في لبنان دون تمييز. يعمل المرصد من أجل المساهمة في بناء حركة نقابية ديمقراطية مستقلة وإرساء مبادئ العمل اللائق من خلال التوعية والمناصرة والدعم القانوني.

الفريق البحثي:

باحث رئيسي: د. نزار حريري

استشاري قانوني: عصام ريدان

إشراف: د. أحمد ديراني

| | |
|----|---|
| 5 | ملخص تنفيذي |
| 15 | مقدمة |
| 22 | الفصل الأول: لمحة عامة عن سوق العمل اللبناني قبل وبعد أزمة 2019 |
| 22 | معدلات فقر وبطالة مرتفعة ومنتزاحة |
| 23 | نسبة مشاركة ضعيفة في القوى العاملة ونسبة مرتفعة من المعالين |
| 25 | طغيان الإقتصاد غير النظامي |
| 26 | الفوارق الجندرية في المشاركة في القوى العاملة وفي الدخل |
| 27 | التمييز والإقصاء المبني على الميول الجنسية |
| 27 | الإقصاء والتمييز بحق الأشخاص ذوي الإعاقة |
| 29 | الفصل الثاني : مخرجات سوق العمل بحسب النشاطات الإنتاجية قبل وبعد أزمة 2019 |
| 29 | قطاع العقارات والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية |
| 30 | الإدارة العامة والدفاع والضمان الإجتماعي الالزامي |
| 30 | تجارة الجملة والمفرد (التجزئة) واصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية |
| 31 | القطاع المالي والتأمين |
| 31 | القطاع التعليمي |
| 32 | الصناعات التحويلية |
| 33 | قطاع النقل والمواصلات والإتصالات |
| 34 | أنشطة صحة الانسان والعمل الاجتماعي |
| 35 | الزراعة والحراجة وصيد الأسماك |
| 36 | انشطة خدمات الاقامة والطعام |
| 36 | قطاع الطاقة والماء والنفائات |
| 36 | قطاع البناء أو الانشاءات |
| 37 | القطاعات الاخرى |
| 38 | الفصل الثالث: تطور علاقات العمل والتوظيف وأشكال العمل الجديدة |
| 38 | علاقات العمل من ناحية التعرض للمخاطر ومن ناحية تحديد علاقات السلطة والتبعية |
| 44 | الفصل الرابع: الثغرات والشوائب في الإطار القانوني والمؤسسي في لبنان |
| 44 | لمحة عامة عن أهم محطات تعديل قوانين العمل وتشريعاته |
| 46 | تطور الإطار القانوني في لبنان |
| 48 | غياب التغطية لمخاطر البطالة |
| 48 | مخاطر حوادث العمل |

| | |
|----|--|
| 50 | ضعف آليات التأمين ضد مخاطر الشيخوخة |
| 50 | ضعف آليات التأمين ضد مخاطر الإعاقة |
| 50 | غياب تام لتاليات التأمين ضد مخاطر التضخم |
| 51 | الثغرات الأساسية في مشاريع التعديلات التي تم اقتراحها في السابق، أو التي يتم تداولها اليوم |
| 55 | الختامة: التعديلات التي يحتاجها الإطار القانوني والمؤسساتي في لبنان من أجل استنهاض قانون عمل شامل وعادل واجتماعي يكرس الحق في العمل اللائق للجميع |
| 61 | لائحة المراجع |
| 65 | ملحق رقم واحد ملحق من إعداد الخبير النقابي والقانوني عماد ريدان |

ملخص تنفيذي

شهدت أشكال العمل وعلاقاته تطورات نوعية وبنوية في العقود الأخيرة، ترافقت مع تعميم أشكال جديدة من التوظيف، مثل العمل من المنزل أو عن بعد، والتوظيف التشاركي، والتقاسم الوظيفي، وعمل المنصات، والتطبيقات. بالإضافة إلى ذلك، ظهرت أشكال أخرى من العمل عند الطلب، ممّا دفع البعض إلى إدخال فرضيات جديدة حول التغيرات النوعية في النظام الرأسمالي. وبسبب هذا التطور، أصبح الحديث عن رأسمالية المنصات واقتصاديات المعرفة وحتى اقتصاديات الحشود أكثر انتشاراً.

مع ظهور أشكال أكثر مرونة وتنوعاً للتوظيف، مثل العمل عن بعد أو عمل المنصات، أو عمل الحشود عبر الإنترنت، المعروف أيضاً بعمال المنصات أو عمال التطبيقات، أصبحت تشريعات العمل في لبنان، كما في سائر أنحاء العالم، تواجه العديد من المناطق العمياء أو الرمادية. وهذا يطرح تحديات جديدة أمام المشرّعين، نظراً إلى تعقيد وعموض النقاط القانونية غير المعتاد في تلك الأشكال غير النمطية لعلاقات العمل. على سبيل المثال، إشكاليات العمل على منصات مثل أوبر أو ديليفرو.

ويبقى التحدّي الأساسي الذي تطرحه أشكال العمل الجديدة تلك هي قدرة قوانين العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية على تأمين الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعية الكافية لجميع العاملين والعاملات، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي.

وفيما اتخذت بعض البلدان المتقدمة خطوات لإدراج التوظيف الذاتي والعاملين لحسابهم الخاص، أو على الأقل بعض فئاتهم، في إطار تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، فإنّ التغطية الاجتماعية الخاصة بهم لا تزال ضعيفة أو شبه غائبة مقارنة بالموطّفين بعقود عمل دائمة ومحمية اجتماعياً في العديد من البلدان، سواء كانت متطورة أو نامية.

وبموازاة تلك التغيرات البنوية، شهدت العقود الأخيرة تطورات مهمة على صعيد المعايير والقيم التي ينبغي احترامها في عقود العمل وعلاقاته، مثلما توضّحه توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢ الصادرة عام ٢٠١٢، والمتعلّقة بأرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية^١.

نظراً إلى تلك التطورات على مستوى القيم والمعايير، فضلاً عن القوى الاجتماعية التي تنشده وتسعى إلى الدفاع عنها ومكافحة جميع أشكال الإقصاء والتّمييز، كيف يترجم هذا التّغير على أرض الواقع في علاقات العمل وأشكال التّوظيف بشكل عامّ في جميع أنحاء العالم وتحديدًا في لبنان؟

ونظراً إلى الفجوات في قوانين العمل وفي قوانين الضمان الاجتماعي في لبنان، ما هي النقاط العمياء في الإطار القانوني الحالي؟ وما هي النقاط الرمادية؟ أي تلك النقاط التي يعتربها عموض واضح وصريح في الحالات التّوظيفية، كوضع المقاولين غير المستقلين على سبيل المثال؟ وهل هناك حاجة إلى اتخاذ قرار بشأنها لتقليص المشاكل الناشئة من الانتقاص من حقوق العمال والحمايات الاجتماعية، والحدّ من التّلاعب في التشريعات والأحكام القائمة؟

١ وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢، يجب أن تشمل أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية على الأقل على ضمانات التأمين الاجتماعي الأربعة التالية: الوصول إلى الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة. *توفير أمن الدخل الأساسي للأطفال، وتوفير الحصول على التغذية والتعليم والرعاية وأي سلع وخدمات أخرى ضرورية. *توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص في سنّ العمل غير القادرين على كسب دخل كافٍ، لا سيما في حالة المرض، والبطالة، والأمومة، والإعاقة. *توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص المسنّين.

يبقى قانون العمل اللبناني أسيراً للمرحلة التاريخية التي انبثقت فيها أحكامه في منتصف القرن العشرين، إذ ركّز المشرّعون اهتمامهم حينها على الحماية القانونية العاقمة لمجموعات معينة كانت معرّضة لمخاطر مادّية أو جسدية في نطاق تنفيذ أعمالها، سواء من خلال الفقر أو الإرهاق أو اعتلال الصّحة. ومن هذه المجموعات: الأطفال والشباب، وكذلك الأمّهات أوّلاً، ومن ثمّ جميع العاملات النّساء. وهذا يدعو اليوم إلى إعادة نظر شاملة في الإطار القانوني للعمل في لبنان.

وتتطلب تلك الخطوة حواراً اجتماعياً ومناقشات مستفيضة بين الشركاء الاجتماعيين بهدف مراجعة وتشديد التعريفات لما يشكّل علاقة تبعية في العلاقات وفي عقود العمل، بالإضافة إلى توسيع نطاق العمل والحماية الاجتماعية لتشمل فئات محددة من العمال، بالأخص أولئك الذين لا يملكون السيطرة الفاعلة على أجورهم وظروف عملهم.

يسعى هذا التقرير إلى تفعيل مثل هذا الحوار الاجتماعي في لبنان، عبر استعراض واقع العمالة قبل وبعد أزمات ٢٠١٩ المتعدّدة، وإلى طرح الإشكاليات الأساسية التي تعكسها أشكال العمل الجديدة وتطور علاقات العمل في العقود الأخيرة، مع إظهار أوجه التّفاوت بين هذا الواقع السريع التّقلّب وبين جمود تشريعات وقوانين العمل التي نحتاج اليوم إلى تحديثها في طلبها، بغية مواكبة التّطوّرات الاجتماعية وتطوّر الحماية التي تترتّب عليها.

الفصل الأوّل: لمحة عامّة عن سوق العمل اللبناني قبل وبعد الأزمة ٢٠١٩

ساهمت أزمات لبنان المتعدّدة في إنتاج ما يقارب ٣٣٠,٠٠٠ عاطلٍ جديدٍ عن العمل، ليصبح تقدير عدد العاطلين عن العمل في لبنان ما لا يقل عن ٥٣١,٠٠٠ شخص في عام ٢٠٢٢. فوصلت معدّلات البطالة إلى أعلى مستوياتها في بعلبك الهرمل، بنسبة ٤٠,٧%، تليها محافظتنا الجنوب بنسبة ٣٦,٥% والبقاع بنسبة ٣٥,٢%.

وتسجّل معدّلات البطالة أدناها في بيروت بنسبة ٢٤,٨% في سنة ٢٠٢٢، تليها محافظة جبل لبنان بنسبة ٢٥,٤%، أي ما هو دون المعدّل الوطني.

بحسب الدّراسة الأخيرة الصّادرة عن الإحصاء المركزي في لبنان، تشكّل نسبة المعيلين، أي الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٦٤ سنة نسبة ٦٥% من مجمل المقيمين.

نتيجة لذلك، يبلغ عدد المُعالين في لبنان، أي أولئك الذين تقلّ أعمارهم عن ١٥ سنة وتزيد عن ٦٤ سنة، من اللبنانيين والأجانب، ١,٦٩٧,٠٠٠ نسمة، في حين يصل عدد المُعيلين إلى ٣,١٤٦,٠٠٠ نسمة، ليكون معدّل الإعالة أو نسبة المُعالين مقارنةً بالمُعيلين ٥٣,٩٣%.

وتشكّل النّساء ٥٢,٥% من مجمل السكّان في سنّ العمل مقارنةً بـ ٤٧,٥% للرجال. وتشكّل نسبة الشباب بين ١٥ و ٢٤ عاماً ٢٣% من مجمل السكّان في سنّ العمل، وهي الفئة العمرية التي يجب إيلاء اهتمام خاص لها في سياسات العمل النّاشطة وفي السياسات التربوية، نظراً لما يعانيه هؤلاء الشباب عادة من تهميش في التّوظيف وصعوبات في الانتقال من الدّراسة إلى سوق العمل.

خلاصة، تشير التركيبة البنيوية لسوق العمل في لبنان إلى نسبة منخفضة من المشاركة في القوى العاملة.

ففي عام ٢٠١٩، كانت أكثرية السكّان في سنّ العمل خارج القوى العاملة^٢.

وتُفسّر تلك النسبة المنخفضة في المشاركة في القوى العاملة أهمية الاقتصاد غير النظامي أو حتى غير الشرعيّ في لبنان، كما تُناقش أهمية الفوارق الجندريّة من ناحية إقصاء النساء من التّوظيف وضعف مشاركة النساء الاقتصاديّة.

وفقاً للدراسات الأخيرة للإحصاء المركزي، يشكّل العمل غير النظاميّ النسبة الأكبر من القوى العاملة بما يقارب ٥٤,٩%، في حين أنّ العمل النظاميّ يقارب ٤٥,١% في عام ٢٠٢٢.

تصل الفجوة في الأجور بين الرّجال والنساء في لبنان إلى نسبة ٢٣,٤٥% كحدّ وسطيّ، وتزداد مع التّقدّم في العمر لتصل إلى ذروتها عند الأشخاص في الثلاثينيّات من العمر، بمعدّل ٣٢,٢٨%، ثمّ تنخفض قليلاً لتبقى ٢١,٥١% لصالح الرّجال في الخمسينيّات من العمر.

أي أنّ الفجوة في الأجور بين الرّجال والنساء تكون أدنى بالنسبة للنساء اللّاتي تقلّ أعمارهنّ عن ٣٠ سنة، وتزداد بشكل حادّ بالنسبة للنساء اللّاتي تتراوح أعمارهنّ بين ٣٠ و٤٩ سنة. هذا يعني أنّ الإناث يحصلن على أجور أقلّ في جميع مراحل حياتهنّ المهنيّة بغض النظر عن تقارب مستويات التّعليم أو سنوات الخبرة.

أما من ناحية الفوارق الجندريّة في التّوظيف، يحتلّ لبنان إحدى أسوأ المراتب العالميّة من حيث مشاركة النساء في القوى العاملة. في الواقع، كانت نسبة المشاركة في القوى العاملة للنساء ٢٩,٣% في مطلع سنة ٢٠١٩، مقارنةً بنسبة ٧٠,٤% للرّجال، مما يضع لبنان في قائمة أسوأ ١٥ دولة في العالم من هذا المنظار.

وقد أدّت الأزمة الاقتصاديّة عام ٢٠١٩ إلى زيادة الإقصاء للنساء من القوى العاملة حيث أصبحن يمثّلن فقط ٢٢% من إجمالي القوى العاملة، وفقاً لتحديث عام ٢٠٢٢ لاستبيان القوى العاملة.

الفصل الثاني: مخرجات سوق العمل بحسب النشاطات الإنتاجيّة قبل وبعد الأزمة ٢٠١٩

تكمن المفارقة الأساسيّة في بنية الإنتاج اللبناني في أنّ قطاع الأنشطة العقاريّة، الذي شكّل المحرّك الأوّل للنموّ ولعجلة الإنتاج، والذي كان يزن ما يقرب ربع حجم الاقتصاد الكليّ طوال مراحل اقتصاد ما بعد الحرب، لم يسهم إلّا بشكل طفيف في خلق فرص العمل والتّوظيف، خاصة في العقد الأخير بعد مرحلة الركود في قطاعي البناء والعقارات، أي منذ عام ٢٠١١.

يمثّل قطاع الإدارات العامّة والدّفاع والضمان الاجتماعيّ الإلزامي، أي القطاع العام باستثناء التعليم والصحة والطاقة، والتي تحتسب في قطاعات أخرى على حدة، ما يعادل ١٢,١% من الناتج المحلي القائم في سنة ٢٠١٩، أي ما قبل الأزمة الماليّة، ليكون ثاني أكبر القطاعات من ناحية خلق الثروات. يُقدّر عدد العاملين في الإدارات والدّفاع والضمان الاجتماعيّ الإلزاميّ بما يقارب ١٥٨,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٩ أو ما يعادل ٩,٩% من إجماليّ التّوظيف، لترتفع تلك النسبة إلى ١٢% في سنة ٢٠٢٢، بسبب غياب سياسات الصّرف في القطاع العام بعد الأزمة، والتي انحصرت فيه التّغييرات بعلميّات الاستقالة، الأمر الذي يفسّر ارتفاع نسبة الوظائف العاقبة بعد الأزمة.

^٢ يعرّف معدّل المشاركة في القوى العاملة بأنّه عدد الأشخاص الذين يعملون أو يسعون بنشاط في الحصول على عمل، وذلك كنسبة مئوية من إجماليّ السكّان في سنّ العمل. ويتمّ احتساب هذا المعدّل عن طريق قسمة مجموع الأشخاص الذين يعملون أو يبحثون بنشاط عن عمل على إجماليّ السكّان في سنّ العمل.

وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يشكّل هذا القطاع الإنتاجي نسبةً فُتزايدة من فرص العمل والتوظيف، وذلك طوال فترات الاقتصاد ما بعد الحرب. بدأت هذه النسبة بـ 16,2% من مجموع القوى العاملة في عام 2000 لترتفع إلى 17,0% في عام 2010، وتصل إلى 19,1% في عام 2019، أي ما يعادل حوالي 441,000 شخص.

على الرغم من أننا نفتقر اليوم إلى أرقام دقيقة عن تطوّر القوى العاملة ما بعد الانهيار المالي، إلا أنّه لا يمكننا أن نجزم أنّ تلك النسبة سوف ترتفع مستقبلاً وبشكل متزايد، بسبب الدّور الذي يلعبه هذا القطاع كملاذٍ للعديد من اللبنانيين وغير اللبنانيين الذين يلجؤون إلى التجارة في أوقات الأزمات كتعويض عن خسارة مصادر دخلهم. كما يساهم أيضاً في زيادة الأعمال القسريّة وإنشاء المؤسسات الميكروية أو الفرديّة، إلى جانب الارتفاع المستمرّ في الطلب على خدمات التّصليح في الوقت الذي يعجز فيه الكثيرون عن استبدال معدّاتهم وآليّاتهم.

قبل الأزمة الماليّة، كان القطاع الماليّ والتأمين يمثل ما يعادل 9,2% من الناتج المحليّ القائم، ولكن وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، لم يساهم في توظيف سوى ما يقرب من 2% من مجمل القوى العاملة.

يشكّل قطاع التّصنيع ما يعادل 7,1% من الناتج المحليّ القائم في سنة 2019، أي ما قبل الأزمة الماليّة. من وجهة النّظر تلك، يحتل قطاع التّصنيع المرتبة السادسة في اقتصاد ما قبل الأزمات من ناحية خلق الثّروات. إلا أنّ تلك النسبة لا تعكس أبداً واقع الصّناعة اللبنانيّة، إذ إنّها لا تشمل قطاع البناء الذي يلعب دوراً محورياً في لبنان، خاصّة في ظلّ سياسات الإعمار ما بعد الحرب، أي في التّسعينيّات من القرن الماضي وفي حرب تمّوز 2006، بالإضافة إلى صعوبات احتساب مساهمات الصّناعات الإبداعيّة والثّقافيّة، وخاصّة الرّقميّة منها، بغياب آليّات المحاسبة الوطنيّة المخصّصة للقطاع الإبداعيّ، والتي تنتج وحدها مداخيل لا تقل عن ملياري دولار سنوياً أو 0% من الناتج المحليّ بين 2016 و 2019 كما احتسبناها في دراسة متخصصة انطلقاً من بيانات وزارة الماليّة.

يشكّل قطاع النّقل والمواصلات والاتّصالات ما يعادل 0% من الناتج المحليّ الإجماليّ في سنة 2019، أي قبل الأزمة الماليّة، بينما كان يساهم بما يقارب 8,7% من مجمل القوى العاملة في سنة 2010 وفق تقديرات منظمة العمل الدوليّة.

وبحسب أرقام الإحصاء المركزي، تُقدّر نسبة التّشغيل في قطاع النّقل والتّخزين وحده بحوالي 4,9% من مجمل اليد العاملة في عام 2019، ومن المتوقّع أن ترتفع هذه النسبة إلى 0,1% في عام 2022.

يشكّل القطاع الصّحيّ، الذي يشمل الخدمات الصّحيّة والعمل الاجتماعيّ مثل رعاية المسنّين والحضانة، حوالي 3,7% من الناتج المحليّ الإجماليّ في عام 2019 قبل الأزمة الماليّة. وبناءً على ذلك، يحتلّ هذا القطاع المرتبة الثامنة في خلق الثّروات، ولكنّه يمثل أكثر من 4,2% من إجماليّ القوى العاملة، وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدوليّة. يعني ذلك أنّ حجم التّوظيف في هذا القطاع أكبر من حجم خلقه للإيرادات والثّروات.

ووفقاً للأرقام الإحصاء المركزي، تقدّر نسبة التّشغيل في قطاع الصحة والعمل الاجتماعيّ بحوالي 4,9% من إجماليّ القوى العاملة في عام 2019، لترتفع هذه النسبة إلى 0,3% في عام 2022.

تحتلّ الرّعاية المرتبة التاسعة من ناحية خلق الثّروات، إذ إنّها تزن ما يقرب من 3,0% من الناتج المحليّ القائم في سنة 2019، أي قبل الأزمة الماليّة، وتشهد انخفاضاً مستمراً منذ نهاية الحرب الأهليّة، حيث كان القطاع الرّزاعيّ في شقّه الشرعيّ يزن ضعف هذا الحجم في بداية التّسعينيّات. وكانت الرّزاعات الممنوعة في وقتها واحدة من أهمّ مصادر الدّخل في البلاد. ومع انحسار آفاق الرّزاعات الممنوعة، وتراجع الصّناعات الغذائيّة

تدريجياً، عانت الزراعات اللبنانية من تراجع متسارع في الإنتاجية الزراعية. وهي، حتى يومنا هذا، تعتمد بشكل كبير على العمالة، وبشكل أقل على الاستثمار الرأسمالي.

وبالتالي، لا يزال قطاع الزراعة والأحراج والصيد من أهم القطاعات الاقتصادية من ناحية العمل والتوظيف، إذ يمثل ١١,٣% من مجمل القوى العاملة في سنة ٢٠١٩ قبل الانهيار، ليكون ثالث أهم مستوعب للعمل في لبنان بعد قطاعي التجارة والصناعة بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية.

يشكل قطاع الفنادق والمطاعم ما يعادل ٣% من الناتج المحلي القائم في سنة ٢٠١٩، أي قبل الأزمة المالية، مع ارتفاع ملحوظ في حجمه النسبي من ناحية العمل والتوظيف، إذ كان يشمل ما يقرب من ١,٩% من مجمل القوى العاملة في سنة ٢٠١٠، لترتفع هذه النسبة إلى ٢,٥% في سنة ٢٠١٩ بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية.

بحسب أرقام الإحصاء المركزي، تقدّر نسبة التشغيل في خدمات الإقامة والطعام بحوالي ٢,٥% من مجمل اليد العاملة في عام ٢٠١٩، لترتفع هذه النسبة إلى ٤,٢% في عام ٢٠٢٢.

الفصل الثالث: تطور علاقات العمل والتوظيف وأشكال العمل الجديدة

تسعى اليوم العديد من الأنظمة الوطنية حول العالم إلى منع التصنيف الخاطئ للعمال أو ما يُعرف أيضاً بالتوظيف المقتنع، أي تصنيف الموظفين على أنهم يعملون لحسابهم الخاص رغم ارتباطهم بصاحب العمل من خلال علاقة تبعية واضحة المعالم، وذلك لضمان معاملة أكثر عدلاً للعاملين ولتأمين الحماية الاجتماعية لهم بغض النظر عن شكل توظيفهم.

يتمثل أحد التحدّيات الأساسية لقوانين العمل حول العالم اليوم في سدّ فجوات الحماية القانونية للعاملين لحسابهم الخاص، وبشكل أخص، يبقى التحدّي الأساسي متمثلاً في كيفية معالجة التوظيف الدائمي المقتنع ومنع المحاولات المتعمّدة من قبل أصحاب العمل لتصنيف العمال على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو توظيف العمال عن طريق طرف ثالث في ترتيب متعدد الأطراف، من أجل التّحايل على قانون العمل وأحكام الحماية الاجتماعيّة.

اعتمد المؤتمر الدولي لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٨ تصنيفاً منقحاً للوضع في التوظيف، حيث قدّم تصنيفاً للوظائف وفقاً لبعدين. من جهة أولى، تمّ تحديد نوع المخاطر الاقتصادية للتمييز بين العمل بأجر والعمل من أجل الربح، مع التأكيد على مدى تعرّض العامل لمخاطر فقدان الموارد المالية وغيرها في مسار تنفيذ العمل، ومدى مساهمته في تغطية هذه المخاطر. ومن جهة أخرى، تمّ تحديد نوع السلطة، والتي تشير إلى طبيعة السيطرة والرّقابة التي يتمتع بها العامل داخل المجموعات والمنظمات التي يعمل في داخلها، وقدرته على التّحكّم في مسار تنفيذ أعماله.

بدايةً، من ناحية تحديد المخاطر في شروط الدّخل، تتحدّد العلاقة الوظيفيّة بوجود مداخليل بشكل دوري أو دائم، أي بما إذا كان العمل هو مصدر الدّخل الأساسي أو الوحيد، كما بوجود الاعتراف بحقوق أخرى كالإجازات المدفوعة وبدلات النّقل، وبالأخصّ إذا ما كان العامل لا يتحمّل أيّ عواقب ماليّة من أخطار عدم استمراريّة العمل.

ثانياً، إنّ المؤسّسات التي تظهر مدى غياب السيطرة لدى العامل متعددة، مثل غياب القدرة على تحديد مكان أو وقت العمل، وكذلك غياب المشاركة في الأرباح التي تعود حصرياً لصاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإنّه يتطلّب أداء العمل بشكل شخصي، مع عدم القدرة على تزييمه لآخريين، وضرورة الالتزام بالمعدّات والتقنيّات التي يوفرها صاحب العمل.

انطلاقاً من هذا التمييز بين العمل من أجل أجر أو العمل من أجل ربح، مع تحديد درجات التبعيّة، يمكننا أن نستنتج أن العديد من عمّال المنصّات المصنّفين عادة تحت خانة العمل الحرّ أو المقاولين المستقلين أو العاملين لحسابهم الخاص هم في الحقيقة مقاولون غير مستقلّين، لا بل يجدر في بعض الأحيان إعادة تصنيفهم بأنهم موظّفون بأجر على الرّغم من غياب الاعتراف من قبل صاحب العمل.

وللتذكير، فإنّ نماذج المقاولين غير المستقلّين عديدة وهي غالباً ما تتميز بالتبعيّة لمشتري أو لزبون واحد، ممّا يضع العميل في علاقة ارتباط مقنّعة بصاحب العمل، مثلاً في حالة المصمّم الرّقميّ أو الجرافيكيّ المنفرد الذي يعمل لمؤسسة واحدة فقط، أو المسؤول عن الإعلانات الرّقميّة الذي يعمل لحساب واحد أو لمجموعة من الحسابات التي ترتبط بزبون واحد، إضافة إلى عامل التطبيقات أو المنصّات الذي يرتبط بتوزيع خوارزمية العمل، مثل سائق أوبر أو عمال التوصيل المنزليّ.

مثال على ذلك، عادةً ما يتم تعيين أصحاب الوظائف الدّائية أو الحرّة لفترات زمنيّة قصيرة جداً، إلّا أنّه يمكن اعتبارهم في بعض الأحيان موظّفين عرضيين أو مؤقتين أو لفترة محدّدة، إذا وجدت علاقات تبعية بينهم وبين صاحب العمل القادر على تحديد دوامات العمل والأجر الذي سيتقاضاه العامل، حتّى لو كانت فترة العمل قصيرة. وقد يعملون على أساس التفرّغ لفترة قصيرة أو بدوام جزئيّ على مبدأ عدم التفرّغ، ويمكن اعتبارهم مرتبطين بعلاقات تبعية عندما يكون صاحب العمل هو المصدر الأساسي للدّخل، إن لم يكن الوحيد، للعامل.

الفصل الرابع: التّغرات والشّوائب في الإطار القانوني والمؤسّساتي في لبنان

تنظّم علاقات العمل في لبنان من خلال مجموعة من القوانين والمراسيم الاشتراعيّة والحكوميّة، نعرض أبرزها في الجدول رقم ٥ التّالي.

يجدر التّوقّف عند أهمّ تلك المحطّات من خلال تقييم بعض المراسيم والقوانين، والأخصّ المرسوم ١٧٣٨٦ المتعلّق بعقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم والذي يعود تاريخه إلى ٢،٩،١٩٦٤، والرسوم ١٧٥٦١ الذي يعود تاريخه إلى ١٨،٩،١٩٦٤ المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، بالإضافة إلى المراسيم المتعلّقة بتنفيذ أحكام المواد ٧٧-٨١ المتعلّقة بمجلس العمل التّحكيميّ، كذلك المرسوم الاشتراعيّ رقم ٨٣/١٣٦ المتعلّق بطوارئ العمل الذي تمّ تعديله بموجب قانون ٢٢٠/٢٠٠٠، وأخيراً المرسوم ٦٣٤١ الذي يعود تاريخه إلى ٢٤،١٠،١٩٥١ وقد تمّ استبدال أحكامه بالمرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ والمتعلّق بالصّحة والسلامة المهنيّة.

يعود تدخّل المشرع اللّبنانيّ في تنظيم الإطار المؤسّساتي والقانوني لسوق العمل إلى ما قبل إقرار قانون العمل في عام ١٩٤٦، كما تظهره بعض تدخّلات الدّولة لحماية أدنى حقوق العاملين والأجبرين في فترة ما قبل الاستقلال، أي ما قبل عام ١٩٤٣، من خلال الإجراءات الدّاعمة لتثبيت الحد الأدنى للأجور.

وتعتبر الإجراءات القضائية بفرض الحد الأدنى للأجور من أولى أشكال الحماية في لبنان، وإن كانت غالباً ما تلقى حول العالم نقداً حاداً من الاقتصاديين الليبراليين بانتقادهم لها باعتبارها شكلاً من أشكال الخلل الناتج عن تدخل الدولة في آليات السوق. إلا أن قوانين العمل، ومنذ تطويرها إبان الثورة الصناعية، تسعى إلى حماية العامل من جشع أصحاب العمل، باعتبار أن علاقات العمل قد تفرض على العامل، الطرف الضعيف من العلاقة، قبول شروط عمل مخالفة للنظام العام، مما يحتم تدخل الدولة من خلال تشريعات العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يضمن قانون العمل اللبناني وجود محكمة متخصصة في نزاعات العمل الفردية. يؤكد هذا القانون أنه قد تم إنشاء آليات قانونية يتوجب عليها حماية حقوق العامل، نظراً لكونه الحلقة الأضعف في عقد العمل.

منذ انبثاقه، يعاني قانون العمل اللبناني من نقص في نطاق تطبيقه، إذ يستثني فئات عدّة من مفاعيله. كما أنه يطبق فقط على «كل مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي يستخدم بأي صفة كانت أجيراً ما مقابل أجر، حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح». وبذلك، يحرم مئات الآلاف من العمّال والعاملات من الحماية القانونية في القطاعات التي لم يشملها هذا القانون.

وأهمّ تلك الفئات والقطاعات المستثناة هي:

1. الخدم في البيوت
2. العمّال الزراعيّون
3. العمّال الموسميّون والعمّال الذين يعملون في مهن متنوّعة عند أصحاب عمل غير ثابتين
4. العاملون في الإدارات العامّة الحكوميّة وأجراء البلديّات
5. العاملون في مؤسسات لا يعمل فيها إلا أفراد الأسرة
6. العاملون في قطاع البناء

يخضع العملاء الاقتصاديون المستثنون من قانون العمل إلى قانون الموجبات والعقود الذي نصّ في مادته 124 (تاريخ بدء العمل 1932، 3، 9) أن إجارة العمل أو الخدمة هي عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له وعقد المقاول أو إجارة الصناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معيّن لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهميّة العمل. كما أن العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرّة بتقديم خدماته لمن يتعاقد معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة بمزاولة مهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، تعتبر من قبيل إجارة الصناعة. ومن هذا القبيل أيضاً عقد النقل.

المفارقات الأساسية بين من هم خاضعون لقانون العمل ومن يكتفون بتأجير عملهم كما ينصّ عليه قانون الموجبات والعقود تكمن في نهاية المطاف في درجة التبعية الاقتصادية، حيث يعتبر الأفراد المشمولون بقانون العمل أنهم مرتبطون بعلاقة تبعية بصاحب العمل. وكما أشرنا في الفاصل السابق، فإنّ مبدأ التبعية

يعطي لمفهوم الأجر الذي يتقاضاه الأجير بعداً اجتماعياً إلى جانب البعد الاقتصادي، وهو ما يظهر من خلال تعريف قانون العمل للأجر في المادة ٤٤ حين ينص «يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسدّ حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته». أما قانون الموجبات والعقود فقد اعتبر هذه العلاقة بمثابة عقد إجارة بين صاحب العمل والأجير فقط بمعزل عن الطابع الاجتماعي، وهو ما يجدر إعادة النظر فيه اليوم، على ضوء أشكال العمل الجديدة كما ناقشناه في الفصل السابق، أي من خلال التمييز بين العمل بأجر والعمل من أجل الربح، بناءً على تحديد درجات المخاطر والسيطرة ومستوى التبعية.

بالإضافة إلى قانون العمل، يعتبر نظام الحماية الاجتماعية جزءاً أساسياً من الإطار المؤسسي والقانوني الذي ينظم أسواق العمل والتوظيف، نظراً لقدرته على تقديم العديد من الحقوق الاجتماعية للعاملين، وذلك من خلال آليات التغطية ضدّ عددٍ من المخاطر الجماعية تؤمن مصادر دخل مستقلة عن شروط العمل، مثل الإجازات المدفوعة، وتعويضات المرض أو الأمومة.

وفيما يلي نستعرض أهمّ الثغرات في الحماية القانونية والاجتماعية التي يجب إعادة النظر فيها من أجل تأمين حدّ أدنى من الحقوق الاجتماعية للعاملين، ومواجهة أهمّ المخاطر الاجتماعية، بغضّ النظر عن وضعهم التوظيفي.

غياب التغطية لمخاطر البطالة

مخاطر حوادث العمل

ضعف آليات التأمين ضدّ مخاطر الشيخوخة

ضعف آليات توظيف الأشخاص المعوقين

غياب تامّ لآليات التأمين ضدّ مخاطر التضخم

يحتاج سوق العمل وعمليات التوظيف في لبنان إلى آليات تسمح ببناء سياسات عمل فعّالة، مبنية على نظام معلومات يسمح بالتنبؤ بالتغيرات التي قد تحدث في مفاهيم هذه العلاقات وتطور أشكالها الحالية والمستقبلية.

كما يحتاج التطوير الشامل للإطار المؤسسي والقانوني لسوق العمل إلى حوار اجتماعي يهدف إلى إعادة النظر في مفاهيم العدالة في العمل بهدف تقويض أسس عدم المساواة بين جميع فئات القوى العاملة في لبنان، من خلال تعريضها لأحكام قانونية واحدة ومتساوية.

من هنا تنبع مجموعة من التوصيات الأولية سوف نستعرضها في الفصل الختامي، والتي قد يصحّ إعادة النظر فيها من خلال نقاشات اجتماعية وحوار اجتماعي متعدّد الأطراف بهدف استنباط إطار مؤسسي أكثر عدلاً وإدماجاً وشمولياً، يهدف إلى تكريس الحقّ في العمل اللائق للجميع.

السعي من أجل إقرار مشروع قانون إنشاء صندوق التأمين ضد البطالة

في عام ٢٠٢١، تم تقديم مشروع قانون إنشاء صندوق التأمين ضد البطالة إلى مجلس النواب. وقد تمت مناقشة مسودة التصميم التي تتوافق مع معايير العمل الدولية في اجتماع ثلاثي الأطراف في نيسان ٢٠٢١. وتم تقديم مشروع القانون من قبل وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى اللجنة البرلمانية لمناقشتها في أيلول ٢٠٢١. من هنا تنبع ضرورة استكمال هذا المشروع بدءاً من مناقشة واسعة من جميع الأطراف المعنية.

نظام معاشات تقاعدية للعاملين في القطاع الخاص، والعمل على إنشاء نظام حماية اجتماعية شامل

لقد قامت الحكومة اللبنانية في أوائل عام ٢٠١٧ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بمراجعة برنامج التأمين الصحي الحالي للعاملين في القطاع الخاص بهدف توفير تغطية التأمين الصحي للعاملين المتقاعدين في القطاع الخاص. نتيجة لذلك، اتفقت الحكومة والشركاء الاجتماعيين في أوائل عام ٢٠١٧ على التطبيق التدريجي للرعاية الصحية الشاملة في لبنان، مع مراعاة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

يتطلب مفهوم المساواة أمام القانون إعادة النظر في قوانين التقاعد وتعويضات نهاية الخدمة. يستلزم هذا الهدف إصلاح تعويض نهاية الخدمة لعاملين القطاع الخاص وتحويله إلى نظام معاشات تقاعدية للعاملين في القطاع الخاص. وقد وافقت الحكومة اللبنانية والشركاء الاجتماعيين في كانون الأول ٢٠١٧ على مشروع إصلاح تعويض نهاية الخدمة للعاملين في القطاع الخاص وإنشاء نظام معاشات تقاعدية يغطي استحقاقات الشيخوخة والعجز والوفاء.

تحسين وتوسيع قانون العمل ليشمل القطاعات الأساسية من الاقتصاد الوطني، مع إدماج العمالة الزراعية بشكل خاص

لمحاربة الإقصاء الذي يتعرض له العاملون في تلك القطاعات، يجب توسيع الحماية القانونية من خلال شملهم في قانون العمل، والاعتراف بهم كموظفين عندما تثبت علاقة التبعية مع أصحاب العمل، مع تأمين حد أدنى من الحقوق مثل الأجر الأدنى والحد الأقصى لساعات العمل ومعايير السلامة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تحسين شروط تنفيذ القانون من خلال إيجاد آليات فعالة لضمان التزام أصحاب العمل بقوانين العمل.

بالإضافة إلى أهداف توفير الحماية الاجتماعية ومكافحة التمييز بناءً على العرق والأصل والجنس، يجب اتخاذ خطوات لتحسين ظروف العمل الزراعي، بما في ذلك توفير الوصول إلى المياه النظيفة والمرافق الصحية، بالإضافة إلى وضع سياسات لتلبية الاحتياجات الفريدة للعامل المهاجرين والعامل الموسميين وتقوية القوانين التي تحظر العمل لدى الأطفال وتطبيقها لحماية الأطفال من العمل الخطير.

وبما أن عمالة الأطفال هي قضية خطيرة ومنتشرة في الزراعة اللبنانية، بالأخص إذا ما تذكرنا بأن القوى العاملة الزراعية هي في أغلب الأحيان غير لبنانية وقائمة على الفئات الأكثر ضعفاً، مثل اللاجئين والفتيات القاصرات، يجب تعديل القوانين لحماية الأطفال بشكل أفضل من الاستغلال، وينبغي زيادة العقوبات على أصحاب العمل الذين ينتهكون قوانين عمالة الأطفال، ومن ضمن تلك الإجراءات زيادة معايير الحد الأدنى للسنة المسموح به لعمل الأطفال في الزراعة، حيث يمكن تحديد حد أدنى لسنة الأطفال بـ ١٨ عاماً عوضاً عن ١٥ عاماً أسوأ بما يُحدّد في الأعمال الخطيرة.

نحو إدماج المياومين أو العاملين لحسابهم الخاص أو المقاولين المستقلين وغير المستقلين

لا تغطي قوانين العمل الحالية التوظيف الذاتي، بما في ذلك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والمقاولين المستقلين وغير المستقلين. لذلك، يجب أولاً مراعاة تطوّر أشكال العمل الجديدة من أجل تعديل القوانين لتوسيع التعريفات القانونية للموظفين لتشمل هؤلاء العمال، وخاصة المقاولين غير المستقلين الذين يعانون من استغلال التوظيف المقنّع.

وبغية توسيع التعريفات القانونية، يمكن تعديل القوانين لتوضيح الوضع الوظيفي للعاملين لحسابهم الخاص وتمييزهم عن الموظفين. يمكن أن يشمل ذلك وضع معايير لتحديد ما إذا كان العامل موظفاً مرتبطاً بعلاقات تبعية أو مجرد مقدّم خدمات مبنية على إجازة العمل، من خلال تحديد المخاطر المتتبعة كعلاقات السيطرة مثل حرّية تحديد مكان العمل أو دوام العمل، إلى ما هنالك.

وممكن أن يتضمن توسيع وتوضيح حالة التوظيف للموظفين المستقلين عدّة معايير، مثل درجة السيطرة، أو مستوى المهارة المطلوبة ونوع العمل المنجز، وطول المشاركة.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف، ونظراً لضعف قوة التفاوض التي يتمتع بها العاملون لحسابهم الخاص والعمال العرضيون مقارنةً بالموظفين التقليديين، يمكن تعديل القوانين لتسهيل المفاوضات الجماعية لهؤلاء العمال والسماح لهم بتشكيل نقابات والمشاركة في مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل.

تتطلب تلك التوصيات إصلاحات إدارية وقانونية تسمح بالانقطاع في فترات تسديد الاشتراكات أو تأجيل الاشتراكات، نظراً لعدم الانتظام في عقود تلك الفئات العاملة، مقارنةً بالعمل التقليدي، وتكييف تحديد الاشتراكات وجدول الدفع لاستيعاب أنماط دخل العاملين لحسابهم الخاص، مثل النّظر في المساهمات السنوية أو الموسمية بدلاً من الاشتراكات الشهرية للعمال والمنتجين.

المقدمة

دون شك، قانون العمل اللبناني الذي تمّ اعتماده في العام ١٩٤٦، وبعده قانون الضمان الاجتماعي في عام ١٩٦٣، ساهما في تشكيل مرحلتين أساسيتين في مسار النضال العمالي والنقابي في لبنان. منذ عقود، تسعى الحركات النقابية والعمالية والفعاليات الاجتماعية في لبنان إلى الضّغط من أجل تطوير قانون العمل وتعزيز حقوق العمال والعاملات، بهدف تجاوز أنظمة الحماية الاجتماعية الحالية المُجزأة والانتقال نحو نظام أكثر شمولاً. ومع ذلك، لا تزال أسواق العمل والتّوظيف تعاني من عدّة شوائب تقلّل من حقوق شرائح اجتماعية واسعة، على الرّغم من جميع المحاولات لتعديل وتطوير قوانين العمل^٣.

وبشكل عام، بقيت محاولات تطوير وتعديل قوانين العمل بمجملها ما دون توقّعات واقتراحات النّاشطين والفاعلين. بالفعل، تمتاز الحماية القانونية التي يقدّمها قانون العمل كنظام الحماية الاجتماعية الحاليّ بغياب الشّموليّة، إذ إنّها لا يغطي سوى العاملين والموظّفين النظاميين في القطاعات النظاميّة. كما أنّ القانون المجتزأ هذا يستثني فئات عقليّة عديدة، قطاعيّة واجتماعيّة، ومنها العمال الزراعيّين وعمّال البناء والعمّال المنزليّين المستثنين من قانون العمل في مادته السّابعة، بالإضافة إلى العاملين لحسابهم الخاص، والعاملين في المشاريع الميكروية أو الصّغيرة الذين غالباً ما يعملون بأشكال غير نظاميّة أو غير نمطيّة تحت أشكال مختلفة من التّوظيف المقنّع. ونتيجة لهذا الإطار المؤسسي والقانوني المجتزأ، تبقى الحماية القانونيّة حكرأ على فئات مجتمعيّة أو قطاعيّة معينة دون غيرها، في الوقت الذي تعاني فيه أجزاء عدّة من القوى العاملة من ممارسات الإقصاء أو التّمييز أو الاستغلال، وخاصّة في قطاعات الإنتاج وفي أشكال العمل التي لا تشمل تلك الامتيازات مما يسهم أحياناً بإضفاء وصمات العار على الأفراد المعنّيين ببعض تلك المهن والأعمال.

إضافة إلى ذلك، مع ظهور أشكال أكثر مرونة وتنوّعا للتّوظيف، مثل العمل عن بعد أو عمل المنصّات، أو عمل الحشود عبر الإنترنت، المعروف أيضاً بعمّال المنصّات أو عمّال التّطبيقات، أصبحت تشريعات العمل في لبنان، كما في سائر أنحاء العالم، تواجه العديد من المناطق العمياء أو الرماديّة. وهذا يطرح تحدّيات جديدة أمام المشرّعين، نظراً إلى تعقيد وغموض النّقاط القانونيّة غير المعتاد في تلك الأشكال غير النمطيّة لعلاقات العمل. على سبيل المثال، إشكاليّات العمل على منصّات مثل أوبر أو ديليفرو^٤.

ويبقى التّحدّي الأساسي الذي تطرحه أشكال العمل الجديدة تلك هي قدرة قوانين العمل وأنظمة الحماية الاجتماعيّة على تأمين الحد الأدنى من الحقوق الاجتماعيّة الكافية لجميع العاملين والعاملات، بغض النّظر عن وضعهم الوظيفي^٥.

^٣ مثلما أوضحتها مؤخرأ الورشة المركزيّة لجمعيات المجتمع المدني والنّقابات العماليّة والجمعيات الدوليّة، فإنّها تعني بمناقشة شاملة لتعديل قانون العمل اللبناني. من أجل الاطلاع على مقترحاتها، من الممكن أن يتمّ مراجعة الورشة المركزيّة لجمعيات المجتمع المدني والنّقابات العماليّة والجمعيات الدوليّة لمناقشة شاملة لتعديل قانون العمل اللبناني، نحو قانون اجتماعي وإنساني.

الجمعة، 21 تشرين الأول / أكتوبر - Four Point by Sheraton 2022 - فردان

٤ ILO, 2022b, "Ride-hailing versus traditional taxi services: The experiences of taxi drivers in Lebanon", Beirut: Lebanon.

٥ Barca, Valentina. Alfars, Laura. 2021. "Including informal workers within social protection systems: A summary of options", SPACE, Social Protection Approaches to COVID-19: Expert Advice, DAI Global UK Ltd, United Kingdom

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

Ibraheem, Walaa-Eddine. 2021. The Applicable Law on the International Freelancing Agreements: An Analytical Study on the UAE, Bayanat-El-Addad.

وبالفعل، شهدت أشكال العمل وعلاقاته تطورات نوعية وبنوية في العقود الأخيرة، ترافقت مع تعميم أشكال جديدة من التوظيف، مثل العمل من المنزل أو عن بعد، والتوظيف التشاركي، والتقاسم الوظيفي، وعمل المنصات، والتطبيقات. بالإضافة إلى ذلك، ظهرت أشكال أخرى من العمل عند الطلب، ممّا دفع البعض إلى إدخال فرضيات جديدة حول التغيرات النوعية في النظام الرأسمالي. وبسبب هذا التطور، أصبح الحديث عن رأسمالية المنصات واقتصاديات المعرفة وحتى اقتصاديات الحشود أكثر انتشاراً.

وفي العقود الأخيرة، نلاحظ أنّ تطوّر التقنيات والصناعات الرقمية قد ساهم في خلق نماذج الأعمال الجديدة، وتعميم أشكال غير نمطية من العمل، أيّ أشكال مخالفة للأنماط التقليدية للعمل المأجور المرتبط بعقد عمل دائم ومحمي اجتماعياً. وكان قد تمّ تعميم هذا النمط من قبل مختلف نماذج دول الرفاهية طوال القرن العشرين. يشير مثلاً مصطلح اقتصاديات الحشود إلى أسواق العمل المرنة، حيث تنتشر فيها العقود المؤقتة وغير الثابتة، ويتم تنظيم العمل عبر تقسيم المهام المنوطة بمشروع معيّن على حشود واسعة. كما يشير مصطلح عمل الجماهير إلى تليزيم المهام لمجموعة كبيرة من المتعهدين الفرديين والمقاولين المستقلين الموجودين في أيّ مكان في العالم، من خلال تقسيمات وتليزيمات قصيرة الأمد للمهام والأعمال التي تطلب وتنفّذ عبر الإنترنت، باستخدام «عمال الجماهير» الذين ينفّذون هذه المهام.

بموازاة ذلك، امتاز هذا المنعطف من تطوّر الرأسمالية في العقود الأخيرة برفع مستويات التوظيف الذاتي، فتعممت أشكال العمل غير النمطية داخل وخارج نطاق الاقتصاديات الرقمية، فراها تنتشر في القطاعات الناشئة والابتكارية كما في القطاعات التقليدية. في لبنان إذاً كما في سائر الدول، تتعرّض عقود العمل الدائم والمحمي اجتماعياً إلى منافسة أشكال جديدة من التوظيف الذاتي. وينضوي التوظيف الذاتي أو العمالة الذاتية على أشكال متعددة من العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين والزبائن، فيشمل تحت راية مصطلحات عدّة كالعمل الحرّ أو الفري لانس، أو أيضاً العمل للحساب الشخصي أو الخاص. بالإضافة إلى انتشار نمط المقاول المستقلّ أو المتعاقد المستقلّ كحالة المهندس الذي يعمل لحسابه الخاص على سبيل المثال، تنتشر اليوم أيضاً أشكال متعددة من العقود المبهمة أو الأنماط الرمادية، كما في حالة المقاولين غير المستقلين كسائقي أوبر، والتي يصعب فيها التمييز فعلياً فيما إذا كان العامل متعاقداً لحسابه الخاص أم أنّه مرتبط بشروط توظيفية مبنية على التبعية إلى صاحب العمل، بما يشبه التوظيف المقنّع. إذ، تتعدّد أشكال العمل وعقوده، مثلما تتعدّد المصطلحات والتصنيفات التي يصعب أحياناً التمييز فيما بينها، ممّا يدعو إلى محاولة تعريف سريعة لها، وإن كنّا سنعود لاحقاً لشرحها بالتفصيل طوال هذا التقرير^٦.

٦ ILO. ٢٠١٩. "Extending Social Security to the Self-Employed: Lessons from International Experience", Issue Brief ٤. Geneva: Switzerland.

ILO. ٢٠١٦. "Organizing Workers in the Informal Economy", ACTRAV Bureau for Workers Activities, ILO ACTRAV Policy Brief

ILO. ٢٠١١. "Decent work and informal economy", Geneva: Switzerland.

ILO. ٢٠١٠. "The Regulatory Framework and the Informal Economy", Geneva: Switzerland.

جدول رقم واحد - تعريف أشكال العمل الجديدة وغير النمطية من التوظيف

| | |
|--|---|
| <p>المصطلح الأوسع الذي يدل على أشكال جديدة وغير نمطية من علاقات العمل، فهو لا ينضوي على علاقات ثنائية بين صاحب العمل والموظف الثابت، بل يحتوي على علاقات متعددة الأطراف. على سبيل المثال، يمكن أن يكون هناك عدة أصحاب عمل للعامل الواحد أو لمجموعات متفرقة من العملاء. عادة ما تكون هذه العلاقات متقطعة ومؤقتة وقصيرة الأمد. على الرغم من أن عمل المنظمات الرقمية قد ساهم كثيراً بتعميم أشكال العمل الجديدة تلك، إلا أنها تنتشر أيضاً في القطاعات التقليدية، مثل العمل عند الطلب والعمل العرضي أو الظرفي، كما هي الحال في التنظيمات المبنية على تقاسم العمال بواسطة عدة مؤسسات والعمل التشاركي وأعمال الجماهير.</p> <p>يمكن الاطلاع على التعريفات اللاحقة لمزيد من التمييز بين تلك الأشكال المختلفة.</p> | <p>أشكال العمل الجديد</p> |
| <p>المصطلح الأوسع المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لتصنيف الأشكال الجديدة من العمل التي تخالف المعايير النمطية أو التقليدية، وفقاً لتعريف المنظمة، هو عقود العمل غير الثابتة وبدوام كامل. تشمل الأشكال غير النمطية العمالة المؤقتة والعمل بدوام جزئي أو عند الطلب والعمل المؤقت بالوكالة وعلاقات التوظيف متعددة الأطراف، بالإضافة إلى التوظيف المقتنع وعمل المتعاقد أو المقاول أو المتعهد غير المستقل.</p> <p>يمكن الاطلاع على التعريفات اللاحقة لمزيد من التمييز بين تلك الأشكال المختلفة.</p> | <p>أشكال غير نمطية</p> |
| <p>تشير إلى أسواق العمل المرنة، التي تنتشر فيها العقود المؤقتة غير الثابتة والمتقطعة، عبر تنظيمات عمل معتمدة على تقسيم المهام المنوطة بمشروع معين على حشود واسعة.</p> | <p>اقتصاديات الحشود</p> |
| <p>توزيع المهام لمجموعة كبيرة من المتعهدين الفرديين والمقاولين المستقلين الموجودين في أي مكان في العالم، من خلال تقسيمات وتلزمات قصيرة الأمد للمهام والأعمال التي تطلب ويتم تنفيذها عبر الإنترنت.</p> | <p>عمل الجماهير</p> |
| <p>يشمل أشكالاً متعددة من العمل الفردي أو التشاركي مع آخرين، سواء بتوظيف عقال بشكل مستمر أو بدونه. وفقاً للتصنيف الدولي للوضع في التوظيف لعام ١٩٩٣، يتم تصنيف التوظيف الذاتي إلى فئات مختلفة، بما في ذلك أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين المساهمين في أسرهم وعائلاتهم وأعضاء تعاونيات المنتجين. فيما يلي سنعلم بين أنواع متعددة من التوظيف الذاتي، منها المقاول المستقل والعامل لحسابه الخاص والعامل الحر.</p> <p>يمكن الاطلاع على التعريفات اللاحقة لمزيد من التمييز بين تلك الأشكال المختلفة.</p> | <p>العمالة الذاتية أو التوظيف الذاتي</p> |

| | |
|---|---|
| هو شكل من أشكال التوظيف الذاتي، وإنما يخص الأشخاص الذين يرتبطون بالزبائن، فيقومون بتقديم خدمات متعددة لزبائن مختلفين في أوقات قصيرة نسبياً. | العمل الحر / الفري لانس |
| هو شكل من أشكال التوظيف الذاتي، وإنما يخص العاملين الذين يعملون بمفردهم لحسابهم الخاص أو مع شريك واحد أو أكثر، ولكن من دون إشراك أي موظفين للعمل لديهم بشكل مستمر. | العمل للحساب الشخصي أو الخاص |
| هو شكل من أشكال التوظيف الذاتي، وإنما يخص العاملين الذين يعملون بمفردهم لحسابهم الخاص أو مع شريك واحد أو أكثر، ولكن من دون إشراك أي موظفين للعمل لديهم بشكل مستمر. | المقاول المستقل أو المتعهد المستقل |
| أشكال متعددة من العقود المبهمة أو الأنماط الرمادية، والتي يصعب فيها التمييز فعلاً فيما إذا كان العامل متعاقداً لحسابه الخاص أو أنه مرتبط بشروط توظيفية مبنية على التبعية إلى صاحب العمل، بما يشبه التوظيف المقنع. | المقاول غير المستقل |

وفيما اتخذت بعض البلدان المتقدمة خطوات لإدراج التوظيف الذاتي والعاملين لحسابهم الخاص، أو على الأقل بعض فئاتهم، في إطار تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، فإن التغطية الاجتماعية الخاصة بهم لا تزال ضعيفة أو شبه غائبة مقارنة بالموظفين بعقود عمل دائمة ومحمية اجتماعياً في العديد من البلدان، سواء كانت متطورة أو نامية.^٧

وبموازاة تلك التغييرات البنوية، شهدت العقود الأخيرة تطورات مهمة على صعيد المعايير والقيم التي ينبغي احترامها في عقود العمل وعلاقاته، مثلما توضحه توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢ الصادرة عام ٢٠١٢، والمتعلقة بأرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية.^٨

بشكل عام، لقد ساهمت عولمة الاقتصاد الدولي في توسيع نطاق نظام حقوق الإنسان في مجال العمل وتعميم معايير وقيم العمل اللائق والعمل المبني على الحقوق. هذا التوسع حدث على الأقل في مستوى معايير وأهداف السياسات الناشطة في سوق العمل في العديد من دول العالم. ومع ذلك، لا تزال هذه القيم

^٧ Adair, Philippe. 2022, "Policies addressing the formalisation of informality in North Africa: issues and outcomes", Proceedings of The Informal Economy and Gender, V.7 n° 9.

Adair, Philippe. Hlasny, Vladimir. 2023. "Fostering Decent Jobs in MENA Countries: Segmented Employment, Occupational Mobility and Formalising Informality", EMANES: Working Paper, no 65.

^٨ وفقاً لتوصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٢، يجب أن تشمل أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية على الأقل على ضمانات التأمين الاجتماعي الأربعة التالية: الوصول إلى الرعاية الصحية الأساسية، بما في ذلك رعاية الأمومة. *توفير أمن الدخل الأساسي للأطفال، وتوفير الحصول على التغذية والتعليم والرعاية وأي سلع وخدمات أخرى ضرورية. *توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص في سن العمل غير القادرين على كسب دخل كافٍ، لا سيما في حالة المرض، والبطالة، والأمومة، والإعاقة. *توفير أمن الدخل الأساسي للأشخاص المستعدين.

والمعايير تعاني من ضعف في الآليات التنفيذ والمراقبة والمحاسبة. وقد توسع نظام حقوق الإنسان بشكل عام ليشمل مجالات جديدة في الحياة الاجتماعية مثل حق العمل⁹.

وتعكس تلك النظرة المبنية على حقوق الإنسان في العديد من تشريعات وقوانين العمل حول العالم. وترجم هذه النظرة من خلال إجراءات لتأمين العمل اللائق والأجر اللائق، وضمان حرية العمل النقابي، والمساواة بين الجنسين في العمل والدخل، ومناهضة العنف ضد المرأة وجميع أشكال التحرش الجنسي أو العنف المعنوي في أماكن العمل، خاصة لحماية النساء والأشخاص والمجموعات المستضعفة. وتشمل هذه الحقوق الحماية من التمييز في التوظيف والأجر، وعلى وجه الخصوص، التمييز القائم على العرق، أو الجنس، أو التوجه الجنسي، أو الإعاقة، أو الحالة الصحية.

نظراً إلى تلك التطورات على مستوى القيم والمعايير، فضلاً عن القوى الاجتماعية التي تنشأ وتسعى إلى الدفاع عنها ومكافحة جميع أشكال الإقصاء والتمييز، كيف يترجم هذا التغيير على أرض الواقع في علاقات العمل وأشكال التوظيف بشكل عام في جميع أنحاء العالم وتحديدًا في لبنان؟

ونظراً إلى الفجوات في قوانين العمل وفي قوانين الضمان الاجتماعي في لبنان، ما هي النقاط العمياء في الإطار القانوني الحالي؟ وما هي النقاط الرمادية؟ أي تلك النقاط التي يعترها غموض واضح وصريح في الحالات التوظيفية، كوضع المقاولين غير المستقلين على سبيل المثال؟ وهل هناك حاجة إلى اتخاذ قرار بشأنها لتقليص المشاكل الناشئة من الانتقاص من حقوق العمال والحمايات الاجتماعية، والحد من التلاعب في التشريعات والأحكام القائمة؟

هل تلبّي قوانين وأحكام العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية في لبنان احتياجات أسواق العمل الجديدة؟ وما هي أوجه التفاوت والتغيرات في توفير الحماية القانونية للعاملين في مختلف وضعياتهم التوظيفية، سواء كانوا عاملين لحسابهم الخاص أو على منصات، وبخاصة أولئك الذين ينتمون إلى فئات اجتماعية مهمشة أو مستضعفة؟ وما هي التعديلات الرئيسية التي يجب أن تدرج في تشريعات العمل وأحكامه في لبنان من أجل مواجهة التحدّيات الجديدة التي يفرضها واقع الأعمال الجديد؟

وتتطلب تلك الخطوة حواراً اجتماعياً ومناقشات مستفيضة بين الشركاء الاجتماعيين بهدف مراجعة وتشديد التعريفات لما يشكل علاقة تبعية في العلاقات وفي عقود العمل، بالإضافة إلى توسيع نطاق العمل والحماية الاجتماعية لتشمل فئات محددة من العمال، بالأخص أولئك الذين لا يملكون السيطرة الفاعلة على أجورهم وظروف عملهم.

يسعى هذا التقرير إلى تفعيل مثل هذا الحوار الاجتماعي في لبنان، عبر استعراض واقع العمالة قبل وبعد أزمات ٢٠١٩ المتعدّدة، وإلى طرح الإشكاليات الأساسية التي تعكسها أشكال العمل الجديدة وتطور علاقات العمل في العقود الأخيرة، مع إظهار أوجه التفاوت بين هذا الواقع السريع التقلب وبين جمود تشريعات وقوانين العمل التي نحتاج اليوم إلى تحديثها في طلبها، بغية مواكبة التطورات الاجتماعية وتطور الحمايات التي تترتب عليها.

في الختام، قد تتطلب هذه المهمة أن يشمل الحوار الاجتماعي بين كافة الأطراف والشركاء الاجتماعيين مسائل أخرى قد تتخطى إطار قانون العمل، لتتناول أيضاً، في طلبها، الإطار المؤسسي الذي ينظم أسواق العمل والتوظيف ككل، كالسياسات الضرائبية ومسائل اختلال العدالة الضرائبية ومسائل الحماية الاجتماعية

للفئات الأكثر ضعفاً، بالإضافة إلى وسائل تكيف الأطر القانونية والترتيبات المالية والإدارية مثل التعديلات الإدارية في أشكال التصريح الضرائبي واحتساب الاشتراكات الاجتماعية من أجل ضمان تغطية العمال في جميع أشكال التوظيف. وعلى أهميتها، قد تتخطى تلك المهام نطاق هذا التقرير وحدوده المعرفية. إذ يكفي هذا التقرير بمحاولة إطلاق عجلة هذا الحوار الاجتماعي من خلال منهجية تشاركية معتمدة على تفعيل استشارات متعددة الأطراف مع مختلف الفئات المعنية بإرساء قوانين وأنظمة عمل أكثر عدلاً وأكثر إدماجاً وشمولاً بغية تكريس الحق في العمل اللائق للجميع.

المنهجية

تبنت الدراسة حول إصلاح قانون العمل اللبناني تصميم البحث العلمي المعتمد على المنهج المزيج، وهو منهج مختلط يدمج بين الأساليب الكمية والنوعية.

وتسهم هذه الدراسة في تحقيق فهم شامل لتفاصيل سوق العمل اللبناني، من خلال توظيف تثليث البيانات وذلك عبر دمج المصادر الثانوية والأولية.

أولاً، فيما يتعلّق بجمع ودراسة البيانات الثانوية، تمّ إجراء مراجعة مكتبية شاملة ودقيقة للمراجع الأكاديمية من مختلف المصادر الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، إضافة إلى الأوراق البحثية والتقارير المتعلقة بقضايا العمل في لبنان ومقارنتها مع دراسات مماثلة حول تطوّر عمليات العمل في جميع أنحاء العالم. وقد وفّرت هذه المراجعة الوثائقية الدقيقة أساساً لفهم السياق التاريخي لسوق العمل اللبناني كذلك تحديد الوضع الحالي وتوقع مستقبل العمل. بالإضافة إلى ذلك، تمّ استخراج البيانات الكمية من مكتب الإحصاء المركزي في لبنان ومنظمة العمل الدولية، مع التركيز على تحديثات مسح القوى العاملة لعامي ٢٠١٨ و٢٠٢٢.

وتوفّر هذه الدراسة النقدية للبيانات الكمية الخلفية التي تمكّن من تقييم القطاعات الإنتاجية ومساهمتها في التوظيف، كما ستتم مقارنتها وتوضيحها لاحقاً.

تمحور جمع البيانات الأولية حول تسع جلسات نقاش مكثفة نظمت وفقاً للقطاعات الاقتصادية المختلفة. وكان الهدف من هذا النهج تخصيص كلّ جلسة نقاش لتقييم أوضاع العاملين في القطاع المعين وتحديد تحدياتهم الخاصة. شارك في هذه المناقشات الشاملة عمال ونقابيّون من القطاعات ذات الصلة، بالإضافة إلى ممثلين عن المجموعات المهنية المستقلة.

نظمت مجموعات النقاش المركّزة وجهاً لوجه في الفترة الممتدّة بين تمّوز وأيلول ٢٠٢٣، شارك في هذه النقاشات ١١٨ مشاركاً (٧١ رجلاً و٤٧ امرأة)، أمّا متوسط عدد المشاركين في كلّ جلسة فكان ١٣ مشاركاً. استهدفت مجموعات النقاش المركّزة العاملين في القطاعات التالية:

1. المستشفيات الحكومية والخاصة
2. الصناعة
3. المحروقات
4. المصارف
5. دور رعاية الأطفال والمسنّين
6. البلديات

7. المخابز والأفران
8. الفنادق والمطاعم
9. الاختصاصيين بالعمل الاجتماعي

ونتيجةً لتنظيم مجموعات النقّاش المركّزة تلك، تمّ إعداد ورشة عمل نقابيّة بالتّعاون مع القيادات النقابيّة في القطاعات المشاركة في مجموعات النقّاش بتاريخ ١٤ أيلول ٢٠٢٣ شملت هذه المناقشة ٢٦ مشاركاً، ١٠ نساء و١٦ رجلاً، وقدّمت منصّة لتحليل الأفكار والنتائج والتّوصيات المستخلصة من مجموعات النقّاش.

وفي الختام، تطرّقت منهجيّة البحث إلى المحاور المفاهيميّة التالية:

1. نطاق تطبيق قانون العمل اللبناني
2. عقد العمل الفردي
3. الاجر القانوني وشروط دفعه
4. في مدّة العمل والإجازات
5. السّلامة والصّحة المهنيّة
6. طوارئ العمل
7. الأسباب الموجبة لإنهاء عقود العمل
8. المساواة في الحقوق والواجبات، وحماية الفئات الضّعيفة
9. حرّيّة التّنظيم والعمل النقابي في المعايير الدوليّة والدّستور وقانون العمل اللبناني
10. نزاعات العمل الجماعيّة (عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم)
11. مجالس العمل التّحكيميّة

الفصل الأوّل:

لمحة عامّة عن سوق العمل اللبناني قبل وبعد الأزمة ٢٠١٩

يسعى هذا الفصل إلى تقديم لمحة عامّة عن التّحدّيات البنيويّة في أسواق العمل والتّوظيف في لبنان، انطلاقاً من العوامل الديموغرافيّة والتّركيبات الاجتماعيّة لمختلف الفئات المؤثّرة في القوى العاملة، مع التّركيز على التّحدّيات الأساسيّة التي تواجه الأفراد والمجموعات الأكثر ضعفاً. يستند التّحليل على نتائج استبيانات القوى العاملة الصّادرة عن الإحصاء المركزي في عام ٢٠١٩ مع التّعدّلات اللاحقة في ٢٠٢٢، بالإضافة إلى مراجعات مكتبية تكميليّة بهدف سدّ الفجوات في تحديد أوضاع بعض الفئات الاجتماعيّة التي يتم تهملها في تلك الاستبيانات.

معدّلات فقر وبطالة مرتفعة ومتزايدة

منذ عام ٢٠١٩، يشهد لبنان أزمة ماليّة واقتصاديّة حادّة متعددة الأسباب والأبعاد. أدّت هذه الأزمة إلى ارتفاع سريع في معدّلات التّضخم وخسارة كبيرة في قيمة الأجر الحقيقيّة، بالإضافة إلى ارتفاع معدّلات البطالة، تدهورت مخرجات سوق العمل والتّوظيف بسبب الأزمات المتعدّدة، وهي أزمات كانت تعاني من اختلالات بنيويّة في الأصل^١.

مع ارتفاع معدّلات البطالة، تأثرت الفئات المستضعفة أكثر من غيرها بالآثار المعقّدة للأزمة الماليّة بسبب الانحياز التّاريخي لنظام الحماية الاجتماعيّة لمصلحة الفئات الميسورة على حساب محدودي الدّخل^٢.

تفاقمت تلك الآثار السّليبيّة الجانيّة بسبب جائحة كورونا وتفجير مرفأ بيروت في ٤ آب ٢٠٢٠، فضلاً عن الأزمات الاجتماعيّة والسياسيّة المستمرّة منذ ذلك الحين. لكن من المهم أن نذكر هنا الاختلال البنيوي في مخرجات أسواق العمل والتّوظيف في لبنان، منذ قبل الأزمة، حيث كان نصف السّكّان يعتبرون من الفئات الضّعيفة من حيث الدّخل قبل عام ٢٠١٩، إذ يعيش كلّ شخص بالغ بدخل شهريّ قد لا يتجاوز ٧٠٦,٠٥٠ ليرة لبنانيّة، هذا بالإضافة إلى زيادة في تمثيل غير اللبنانيين ضمن الفئات ذات الدّخل المنخفض أو المصنّفة ضعيفة من حيث الدّخل^٣.

تشير التّقديرات، بعد الأزمة، إلى أنّ ثلاثة أرباع سكّان لبنان هم اليوم فقراء، وعند النّظر في الفقر متعدد الأبعاد، يمكن اعتبار أكثر من ٨٠% من السكّان فقراء وفقاً لتقديرات منظرّة الأمم المتّحدة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لغربيّ آسيا (الإسكوا)^{١٣}.

١٠ Abou Jaoudé, Hicham. 2015. "Labour Market and Employment policy in Lebanon", European Training Foundation, Turin: ETF.

١١ 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.

١٢ 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.

١٣ ESCWA (Economic and Social Commission for Western Asia). 2021. "Multidimensional poverty in Lebanon (2019-2021). Painful reality and uncertain prospects", Beirut: Lebanon.

إلى جانب المواطنين غير اللبنانيين والأجانب، تشمل الفئات الضعيفة من ناحية دخلها بشكل أساسي النساء والفئات الشبابية التي تقل أعمارها عن ٢٤ سنة وأفراد مجتمعات الميم والأشخاص المعوقين والعاطلين عن العمل والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين بشكل غير نظامي أو غير تقليدي.

ساهمت أزمات لبنان المتعدّدة في إنتاج ما يقارب ٣٣٠٠٠٠ عاطلٍ جديدٍ عن العمل، ليصبح تقدير عدد العاطلين عن العمل في لبنان ما لا يقل عن ٥٣١٠٠٠ شخص في عام ٢٠٢٢. فوصلت معدّلات البطالة إلى أعلى مستوياتها في بعلبك الهرمل، بنسبة ٤٠,٧%، تليها محافظتنا الجنوب بنسبة ٣٦,٥% والبقاع بنسبة ٣٥,٢%.

وتسجّل معدّلات البطالة أدناها في بيروت بنسبة ٢٤,٨% في سنة ٢٠٢٢، تليها محافظة جبل لبنان بنسبة ٢٥,٤% أي ما هو دون المعدّل الوطني.

كما تجدر الملاحظة أنّ تحديث إحصاءات القوى العاملة في سنة ٢٠٢٢ يظهر أنّ معدّلات البطالة على المستوى الوطني قد وصلت إلى سقف قياسي في مطلع سنة ٢٠٢٠، على أثر جائحة كورونا، لتتخطى ٣٣% في الفصل الأوّل من ٢٠٢٠، ليتبعها مرحلة من الانخفاض النسبي في البطالة في الأشهر التي سبقت تفجير مرفأ بيروت، ليأخذ معدّل البطالة منحاه التصاعدي مجدداً في الأشهر والسنوات اللاحقة.

نسبة مشاركة ضعيفة في القوى العاملة ونسبة معالين مرتفعة

بحسب الدّراسة الأخيرة الصّادرة عن الإحصاء المركزي في لبنان، والتي تعود إلى سنة ٢٠١٨، وقد تمّ نشرها في سنة ٢٠١٩، فإنّ عدد المقيمين في لبنان ٤,٤٨٢,٠٠٠ نسمة من اللبنانيين وغير اللبنانيين، فيما عدا الأجانب والمقيمين غير الشرعيين والمقيمين في المخيمات أو أشباه المخيمات، الذين يشكلون نسبة لا يستهان بها من القوى العاملة في لبنان، وإن كان يصعب تقدير حجمها الحقيقي. وفقاً للاستبيان السكاني، تقدّر نسبة المقيمين الأجانب بما يقارب ٢٠% من مجمل المقيمين أو ما يعادل ٩٧٨,٠٠٠ نسمة، إلا أنّ أعداد الأجانب والمقيمين غير الشرعيين الذين لم يشملهم الاستبيان قد يفوق هذا الحجم بأضعاف.

أولاً، تشكّل فئة السكّان المعيلين، أي الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ سنة، نسبة ٦٥% من مجموع المقيمين، ويتوزعون على الفئات العمرية وفقاً للجدول التالي رقم ٢.

الجدول رقم ٢ - التّوزع الديموغرافيّ للمقيمين في لبنان بحسب الفئات العمريّة

| الفئات العمريّة | التّوزع الديموغرافيّ للمقيمين في لبنان من اللبنانيين وغير اللبنانيين بحسب الإحصاء المركزيّ - دراسة سنة ٢٠١٩ |
|-----------------|---|
| ١٩ - ١٥ | ٨,٤% |
| ٢٠ - ٢٤ | ٩,١% |
| ٢٥ - ٢٩ | ٧,٨% |
| ٣٠ - ٣٤ | ٦,٧% |
| ٣٥ - ٣٩ | ٦,٢% |
| ٤٠ - ٤٤ | ٥,٦% |
| ٤٥ - ٤٩ | ٥,٦% |
| ٥٠ - ٥٤ | ٦,١% |
| ٥٥ - ٥٩ | ٥,٢% |
| ٦٠ - ٦٤ | ٤,٤% |
| المجموع | ٦٥% |

نتيجة لذلك، يبلغ عدد المُعالين في لبنان، أي أولئك الذين تقلّ أعمارهم عن ١٥ سنة وتزيد عن ٦٤ سنة، من اللبنانيين والأجانب، ١,٦٩٧,٠٠٠ نسمة، في حين يصل عدد المُعيلين إلى ٣,١٤٦,٠٠٠ نسمة، ليكون معدّل الإعالة أو نسبة المُعالين مقارنةً بالمُعيلين ٥٣,٩٣%. ووفقاً للاستبيان السّكانيّ لعامي ٢٠١٨-٢٠١٩، تصل هذه النسبة إلى أقصاها في عكّار بنسبة ٦١,٨% وأدناها في جبل لبنان بنسبة ٥١,٥%، مع وجود اختلافات طفيفة بين المناطق الأخرى.^{١٤}

تباعاً يتمّ تعريف «السّكان في سنّ العمل» بشكل عامّ على أنّهم الأشخاص الذين يبلغون من العمر ١٥ عاماً وما فوق، وكان تعدادهم ٣,٦٧٧,٠٠٠ نسمة في مطلع سنة ٢٠١٩.^{١٥}

وتشكّل النّساء ٥٢,٥% من مجمل السّكان في سنّ العمل مقارنة بـ ٤٧,٥% للرجال. وتشكّل نسبة الشّباب بين ١٥ و٢٤ عاماً ٢٣% من مجمل السّكان في سنّ العمل، وهي الفئة العمريّة التي يجب إيلاء اهتمام خاصّ لها في سياسات العمل النّاشطة وفي السياسات التّربويّة، نظراً لما يعانيه هؤلاء الشّباب عادة من تهميش في التّوظيف وصعوبات في الانتقال من الدّراسة إلى سوق العمل.^{١٦}

أما مصطلح القوى العاملة، فهو يدلّ فقط على جزء من مجمل السّكان في سنّ العمل، إذ تتألّف القوى العاملة من جميع الأشخاص في سنّ العمل الذين يقومون بتوفير عرض العمالة لإنتاج السّلع والخدمات خلال فترة زمنيّة مرجعيّة محددة بما يشمل العمال والموظّفين والعاطلين عن العمل وأصحاب العمل الذين يوفّرون فرص العمل في سبيل إنتاج السّلع والخدمات. يشير مفهوم القوى العاملة إلى المجموع الكليّ للأشخاص

^{١٤} يجب التّوضيح هنا أنّ معدّل الإعالة يعكس فقط التّركيبة الديموغرافيّة التي تظهر في لبنان، حيث يتوجّب على كل شخصين في سنّ العمل أن يعيلا شخصاً خارج سنّ العمل، بغضّ النّظر عفا إذا كانوا مسنّين أو أطفال وما إذا كانوا فعلياً خارج القوى العاملة أم يعملون فعلياً.

Age dependency ratio

١٥ Working age population

^{١٦} فئة الشّباب بين ١٥ و٢٤ عاماً كانت الأكثر تآثراً بانهيار أسواق العمل والتّوظيف جزاء الأزمة، حيث ارتفعت معدّلات البطالة لتلك الفئة من ٢٣,٣% في مطلع ٢٠١٩ إلى ٤٧,٨% في مطلع ٢٠٢٢.

في سنّ العمل المستخدمين والعاطلين عن العمل، أي يستثني جميع الأفراد الذين لا يشاركون في عرض العمالة، إمّا لأنّهم لا يرغبون في ذلك أو نتيجة للإقصاء الطويل الأمد من سوق العمل، حيث يتعدّد احتسابهم ضمن العاطلين عن العمل بسبب عدم البحث النّاشط عن العمل، ممّا يستدعي استبعادهم من احتساب القوى العاملة^{١٧}.

يعتبر بشكل عامّ معدّل المشاركة في القوى العاملة من أهمّ المؤشّرات لمخرجات سوق العمل والتّوظيف، إلى جانب معدّلات البطالة، حيث يعكس كلا المعدّلين، كل على طريقته، قدرة الاقتصاد على إنتاج فرص العمل والوظائف لمختلف الفئات الاجتماعيّة.

وبحسب إحصاء ٢٠١٨-٢٠١٩، كانت القوى العاملة في لبنان تقارب ١,٧٩٤,٠٠٠ نسمة من أصل ٣,٦٧٧,٠٠٠ شخص في سنّ العمل، ويعمل منهم فعلياً ١,٥٩٠,٠٠٠ شخص. بالإضافة إلى ذلك، يوجد قرابة ٢٠٠,٠٠٠ عاطل عن العمل، ممّا يشير إلى نسبة البطالة تقدّر بحوالي ١١,٤%.

الخلاصة هي أنّ التركيبة البنيويّة لسوق العمل في لبنان تشير إلى نسبة منخفضة من المشاركة في القوى العاملة. ففي عام ٢٠١٩، كانت أكثرية السكّان في سنّ العمل خارج القوى العاملة^{١٨}.

وبالفعل، تشكّل القوى العاملة في لبنان ٤٨,٨% من مجمل السكّان في سنّ العمل، أي أنّ أكثر من نصف السكّان في سنّ العمل هم فعلياً غير ناشطين اقتصادياً، أي أنّهم لا يعملون ولا يرغبون في البحث عن عمل^{١٩}.

وتفسّر تلك النسبة المنخفضة في المشاركة في القوى العاملة أهميّة الاقتصاد غير النظامي أو حتى غير الشرعيّ في لبنان، كما تُناقش أهميّة الفوارق الجنديّة من ناحية إقصاء النّساء من التّوظيف وضعف مشاركة النّساء الاقتصاديّة. سيتمّ طرح هذه القضايا في الأجزاء التّالية من هذا الفصل.

طغيان الاقتصاد غير النظامي

العاملون غير النظاميين هم العاملون الذين لا يتمتّعون بإمكانية الحصول على حمايات قانونيّة مرتبطة بقوانين العمل، أو كما ينصّ عليها عقد العمل المحدد مع صاحب العمل، أو على الحماية الاجتماعيّة التي تترتّب عليها علاقات العمل. تكون موجودة في كلّ من القطاع النظامي (داخل الشركات المسجّلة)، والقطاع غير النظامي أو حتى غير الشرعيّ (داخل الشركات غير المسجّلة)، وداخل الأسر. إذاً، يتكوّن الاقتصاد غير النظامي من العمال غير النظاميين والمنشآت غير النظاميّة معاً، وتدخل كافّة مخرجاتهما الاقتصاديّة ضمن الاقتصاد غير النظامي.

١٧ Labor force

١٨ يُعرّف معدّل المشاركة في القوى العاملة بأنّه عدد الأشخاص الذين يعملون أو يسعون بنشاط في الحصول على عمل، وذلك كنسبة مئوية من إجمالي السكّان في سنّ العمل، ويتمّ احتساب هذا المعدّل عن طريق قسمة مجموع الأشخاص الذين يعملون أو يبحثون بنشاط عن عمل على إجمالي السكّان في سنّ العمل.

١٩ Economically inactive population

وفقاً للدراسات الأخيرة للإحصاء المركزي، يشكّل العمل غير النظامي النسبة الأكبر من القوى العاملة بما يقارب 54,9%، في حين أنّ العمل النظامي يقارب 40,1% في عام 2022.

الفوارق الجندريّة في المشاركة في القوى العاملة وفي الدّخل

تصل الفجوة في الأجور بين الرّجال والنّساء في لبنان إلى نسبة 23,40% كحدّ وسطيّ، وتزداد مع التّقدّم في العمر لتصل إلى ذروتها عند الأشخاص في الثلاثينيّات من العمر، بمعدّل 32,28%، ثمّ تنخفض قليلاً لتبقى 21,01% لصالح الرّجال في الخمسينيّات من العمر.

أي أنّ الفجوة في الأجور بين الرّجال والنّساء تكون أدنى بالنسبة للنّساء اللّاتي تقلّ أعمارهنّ عن 30 سنة، وتزداد بشكل حادّ بالنسبة للنّساء اللّاتي تتراوح أعمارهنّ بين 30 و 49 سنة. هذا يعني أنّ الإناث يحصلن على أجور أقلّ في جميع مراحل حياتهنّ المهنيّة بغض النظر عن تقارب مستويات التّعليم أو سنوات الخبرة.²⁰

أمّا من ناحية الفوارق الجندريّة في التّوظيف، يحتلّ لبنان إحدى أسوأ المراتب العالميّة من حيث مشاركة النّساء في القوى العاملة. في الواقع، كانت نسبة المشاركة في القوى العاملة للنّساء 29,3% في مطلع سنة 2019، مقارنةً بنسبة 70,6% للرّجال، مما يضع لبنان في قائمة أسوأ 10 دولة في العالم من هذا المنظار. وقد أدّت الأزمة الاقتصاديّة عام 2019 إلى زيادة الإقصاء للنّساء من القوى العاملة حيث أصبحن يمثّلن فقط 22% من إجمالي القوى العاملة، وفقاً لتحديث عام 2022 لاستبيان القوى العاملة. ووفقاً للتصنيف العالمي لعام 2021، كان لبنان يحتل المرتبة 168 من بين 180 دولة من حيث مشاركة النّساء في القوى العاملة، وهو يتخلف عن جميع دول الخليج العربيّ باستثناء اليمن. بالإضافة إلى ذلك، لاحظنا أنّ لبنان متأخّر من هذا الناحية عن عدد من الدول العربيّة في شمال أفريقيا مثل السودان والمغرب وتونس.²¹

كما تنعكس تلك الفوارق الجندريّة على مستوى المشاركة في التشغيل أو ما يعرف أيضاً بنسبة العمالة إلى السكان، وهي نسبة السكّان في سنّ العمل الذين يعملون فعلياً، أي مع استثناء العاطلين عن العمل، مقارنة بمعدّل المشاركة في القوى العاملة الذي تطرّقنا له في وقت سابق.²²

بالتالي، تنخفض نسبة العمالة إلى السكّان إلى 20,1% للنّساء في سنة 2019، مقارنةً بـ 63,4% للرّجال في نفس السنة. وبعد أزمة 2019، انحسرت نسبة العمالة إلى السكّان إلى 10% للنّساء في سنة 2022، مما يعكس ارتفاع معدّلات البطالة عند النّساء اللواتي كنّ نسبياً أكثر تأثراً من الرّجال بانخفاض معدّلات التشغيل نتيجة للانهايار الاقتصادي والمالي.²³

وبالفعل، فإنّ معدّلات البطالة في إحصاء 2018-2019 كانت تصل إلى 11% لمجمّل القوى العاملة، مع فروق جندريّة

²⁰ Kanounji, Rayane. Hariri, Nizar. 2019. "Gender pay Gaps in Lebanon", Legal Agenda

²¹ تصنيف غلوبل اكونومي

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

²² Employment-to-population ratio

²³

ملحوظة، إذ كانت تصل البطالة إلى ١٤% للنساء مقارنة بـ ١٠% للرجال. أما في مطلع سنة ٢٠٢٢، فقد وصلت نسبة البطالة إلى ٢٩,٦% لمجمل الذكور والإناث، إلا أنّ معدّل البطالة للنساء ارتفع إلى ٣٢,٧% مقارنة بـ ٢٨,٤% للرجال.

التمييز والإقصاء المبني على الميل الجنسي

وضّحت دراسة لجمعية «حلم» أنّ حالات التمييز والانتهاكات لحقوق أفراد مجتمعات الميم-عين في أماكن العمل قد ارتفعت بطريقة فاضحة في السنوات الأخيرة، خاصّة بعد أزمات عام ٢٠١٩، حيث ارتفعت أعداد تلك الانتهاكات من ٥٢٢ حالة تمّ رصدها في عام ٢٠١٩ إلى أكثر من ٤٠٠٠ حالة في عام ٢٠٢١.^{٢٤} كما أظهرت دراسة حديثة أجرتها منظمة أوكسفام، أنّ حوالي ٧٠% من أفراد مجتمعات الميم-عين الذين شملتهم الاستطلاعات فقدوا وظائفهم في العام الماضي، مقارنة بمعدّل ٤٠% لإجمالي القوى العاملة. كما أفاد نصف الأشخاص من أفراد الميم-عين المشمولين في العينة أنهم اعتمدوا على دعم الأسرة والمساعدات الإنسانية لتغطية نفقاتهم.^{٢٥}

الإقصاء والتمييز بحق الأشخاص المعوّقين

تعتبر الإعاقة عاملاً محدداً رئيسياً مرتبطاً بانخفاض الدّخل في لبنان، كما تميل البطالة والفجوات في الأجور إلى التفاقم مع شدّة الإعاقة. فالأسر اللبنانية التي تضمّ أشخاصاً معوّقين هي أكثر تمثيلاً في فئات الدّخل المنخفض. على وجه التحديد، تكون هذه العائلات عرضة مرتين أكثر للانتماء إلى الشريحة الخمسيّة ذات الدّخل الأدنى.^{٢٦}

علاوةً على ذلك، تحقّلت تلك الفئات السكّانية، التي كانت تاريخياً تعاني من الإقصاء أو التهميش، الآثار السّلبية للأزمة الاقتصادية الحاليّة بشكل مضاعف، بسبب ضعف أو غياب الآليات الخاصّة بالرعايّة الاجتماعيّة للأشخاص المعوّقين إضافة إلى الأفراد المسنّين، وبسبب الانعدام شبه التّام لشبكات الأمان الاجتماعيّ التي يُفترض أن تؤمّن الحدّ الأدنى من المساعدات للفئات الضّعيفة من ناحية دخلها.^{٢٧}

لذلك، واجه الأشخاص المعوّقين والأفراد المسنّين الذين تبلغ أعمارهم ٦٥ أكبر معدّلات ارتفاع في ضعف الدّخل،

^{٢٤} <https://www.acted.org/en/making-the-workplace-inclusive-and-safer-for-lgbtqia-women-in-lebanon/>

^{٢٥} Oxfam. ٢٠٢١. "Queer Community in Crisis: Trauma, Inequality & Vulnerability", Beirut: Lebanon

Ozbilgin, Mustafa. Erbil, Cihat. Baykut, Sibel. Kamazak, Rifat. ٢٠٢٣. "Passing as resistance through a Goffmanian approach: Normalized, defensive, strategic, and instrumental passing when LGBTQ+ individuals encounter institutions", Gender, Work & Organization, ١٨-١٦٢, ٣٠.

^{٢٦} أي شريحة ٢٠% الذين يحققون أدنى المدافيل

ILO. ٢٠٢١. "Vulnerability and Social Protection Gaps Assessment – Lebanon". ILO Prospects.

^{٢٧} Hariri, Nizar. ٢٠٢٢. "Unprotected. Survey report on the challenges of the current social protection system in Lebanon amidst the Crisis", Cessra, Lebanon Support, Beirut: Lebanon

حيث يعيش 64% من الأشخاص المعوّقين في أسر لم تحصل على أي نوع من مزايا الحماية الاجتماعيّة^{٢٨}. من ناحية أخرى، يبقى فشل السياسات الاجتماعيّة التي تستهدف الأشخاص المعوّقين منوطاً بغياب سياسات العمل النّاشطة التي تسعى إلى إدماجهم ضمن القوى العاملة من خلال تعزيز الوصول إلى التّدريب وبناء المهارات ومحاولة غياب المشاركة طويل الأمد في النّشاط الاقتصاديّ وتعزيز الوصول إلى الوظائف^{٢٩}.

٢٨ ILO. 2021c. “Vulnerability and Social Protection Gaps Assessment – Lebanon”. ILO Prospects.

٢٩ 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.

الفصل الثاني:

مخرجات سوق العمل بحسب النشاطات الإنتاجية قبل وبعد الأزمة ٢٠١٩

نظر في هذا الفصل إلى توزيع القوى العاملة الفعلية لأولئك الذين في عمر ١٥ سنة فما فوق، حسب قطاع النشاط الاقتصادي، باستثناء العاطلين عن العمل. ونقوم بذلك بالاستناد إلى تصنيف القطاعات الصناعية والمهن والمؤهلات، انطلاقاً من التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية، وهو التصنيف المرجعي الدولي للأنشطة الاقتصادية المنتجة^{٣٠}.

اعتماداً على المراجعة الرابعة لذلك التصنيف، يمكن احتساب إجمالي الثروات الاقتصادية المنتجة ومعدلات التوظيف في مختلف القطاعات، مستندين بذلك على توصيات مشروع «كونكت الأوروبي» الذي يقدم نظرة شاملة لأوضاع العمالة في لبنان بين عامي ٢٠١٠ و٢٠٢٢.

وفيما يلي نقوم بتفنيده مخرجات سوق العمل وفقاً إلى ١٤ قطاع إنتاجي، بدءاً من أكثر القطاعات مساهمة في إنتاج الثروات والقيمة المضافة في لبنان، وصولاً إلى الأدنى منها.

قطاع العقارات والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية

في سنة ٢٠١٩، كان قطاع العقارات والأنشطة المهنية والعلمية والتقنية يمثل ما يعادل ٢٣,١% من الناتج المحلي القائم، ليشكل أكبر القطاعات الإنتاجية من ناحية خلق الثروات. بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، نلاحظ مفارقات كبيرة بين مساهمة هذا القطاع في خلق الثروات واستقطاب الرّساميل من جهة، وبين مساهمته في خلق الوظائف من جهة أخرى. ليكون بالتالي من أضعف القطاعات في مساهمته بالتوظيف ممثلاً ٢,٩% من مجمل القوى العاملة في سنة ٢٠٠٠ و٤,١% في سنة ٢٠١٠ أي قبل مرحلة الركود في البناء والعقارات، ليصل إلى ٤,٨% في سنة ٢٠١٩ أي قبل الانهيار المالي^{٣١}.

وقد كان قطاع الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية وحده يوظّف ما يقارب ٣,٨% من القوى العاملة قبل انهيار سنة ٢٠١٩، لتتخف هذه النسبة إلى ٢,٩% في سنة ٢٠٢٢. مع العلم أن معظم النّاشطين في هذا القطاع هم نساء، بما يعادل ٤% للنساء مقارنة بـ ٢,٦% للرجال في سنة ٢٠٢٢. أمّا قطاع الأنشطة العقارية فقد كان يوظّف فقط ما يقل عن ٠,٤% من مجمل القوى العاملة قبل أزمة ٢٠١٩، وما يقارب ٠,٢% في سنة ٢٠٢٢.^{٣٢}

تكمن المفارقة الأساسية في بنية الإنتاج اللبناني في أنّ قطاع الأنشطة العقارية، الذي شكّل المحرّك الأوّل للنموّ ولعجلة الإنتاج، والذي كان يزن ما يقرب ربع حجم الاقتصاد الكليّ طوال مراحل اقتصاد ما بعد الحرب، لم يسهم إلّا بشكل طفيف في خلق فرص العمل والتوظيف، خاصة في العقد الأخير بعد مرحلة الركود في قطاعي البناء والعقارات، أي منذ عام ٢٠١١.

٣٠ International Standard Industrial Classification of all Economic Activities (ISIC)

٣١ Robert Kunst, Lorenz Lassnigg and Edith Skrinier. 2022. A quantitative occupational forecasting model for Lebanon, Interim IHS Research Report, CONECTE PROJECT, April 2022

٣٢ CAS & ILO. 2022b. "Lebanon Follow-up Labour Force Survey", January 2022.

الإدارة العامة للدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي

يمثل قطاع الإدارات العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي، أي القطاع العام باستثناء التعليم والصحة والطاقة، والتي تحتسب في قطاعات أخرى على حدة، ما يعادل ١٢,١% من الناتج المحلي القائم في سنة ٢٠١٩، أي ما قبل الأزمة المالية، ليكون ثاني أكبر القطاعات من ناحية خلق الثروات.

وللتذكير، لا يشكل هذا القطاع إلا جزءاً من مجمل القطاع العام، إذ يشمل الوزارات والإدارات، بما فيها أجهزة الدفاع والعسكر، كما تشمل مؤسسات التأمين الحكومي الإلزامي، أي الضمان الاجتماعي وتعاونيات موظفي الدولة والأجهزة العسكرية. ولكن يُستثنى، كما أشرنا سابقاً، مؤسسات التعليم والصحة والطاقة والمياه، حيث يتم احتساب مساهماتها الإنتاجية أو التوظيفية على حدة في قطاعات إنتاجية أخرى. وبحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، كان قطاع الإدارات العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي يُسهم بتوظيف ١٧٨,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٩، ما يعادل ٧,٨% من مجمل القوى العاملة في ذلك الوقت، مع انخفاض ملحوظ في العقدين الأخيرين، حيث انخفضت تلك النسبة تدريجياً من ٩,٤% في سنة ٢٠٠٠ إلى ٨,٤% في سنة ٢٠١٠، نتيجة لسياسات التضيق على التوظيف العام التي اعتمدها الحكومات المتعاقبة منذ تسعينيات القرن الماضي، والتي قضت بخصخصة جزء من الخدمات العامة والانتقال إلى العقود غير الدائمة، بالإضافة إلى اللجوء إلى عقود الخدمات والاستعانة بمصادر خارجية^{٣٣}.

تتطابق تلك التقديرات مع أرقام الإحصاء المركزي، الذي يُقدّر عدد العاملين في الإدارات والدفاع والضمان الاجتماعي الإلزامي بما يقارب ١٥٨,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٩ أو ما يعادل ٩,٩% من إجمالي التوظيف، لترتفع تلك النسبة إلى ١٢% في سنة ٢٠٢٢، بسبب غياب سياسات الصرف في القطاع العام بعد الأزمة، والتي انحصرت فيه التغييرات بعملية الاستقالة، الأمر الذي يفسر ارتفاع نسبة الوظائف العائمة بعد الأزمة.

تجارة الجملة والمفرد (التجزئة) وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

يشكل قطاع التجارة، ويشمل تجارة الجملة والتجزئة بالإضافة إلى قطاع تصليح قطع الغيار مثل كراجات إصلاح السيارات، ما يعادل ١٢,١% من الناتج المحلي الإجمالي في عام ٢٠١٩. وبذلك، يشكل هذا القطاع ثالث أكبر القطاعات الإنتاجية قبل الأزمة المالية.

وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يشكل هذا القطاع الإنتاجي نسبة متزايدة من فرص العمل والتوظيف، وذلك طوال فترات الاقتصاد ما بعد الحرب. بدأت هذه النسبة بـ ١٦,٢% من مجموع القوى العاملة في عام ٢٠٠٠ لترتفع إلى ١٧,٥% في عام ٢٠١٠، وتصل إلى ١٩,٦% في عام ٢٠١٩، أي ما يعادل حوالي ٤٤٦,٠٠٠ شخص^{٣٤}.

تتطابق تلك التقديرات مع أرقام الإحصاء المركزي، الذي يقدر عدد العاملين في أنشطة التجارة بحوالي ٣١٥,٠٠٠ شخص، في سنة ٢٠١٩ ما يعادل ١٩,٨% من مجمل اليد العاملة في ذلك الوقت، و ١٨,٨% في ٢٠٢٢.

٣٣ ILOEST. 2021, ILO modeled EEstimates Series, IIO EST database

٣٤ ILOEST. 2021, ILO modeled EEstimates Series, IIO EST database

على الرّغم من أننا نفتقر اليوم إلى أرقام دقيقة عن تطوّر القوى العاملة ما بعد الانهيار المالي، إلا أنّه لا يمكننا أن نجزم أنّ تلك النسبة سوف ترتفع مستقبلاً وبشكل متزايد، بسبب الدّور الذي يلعبه هذا القطاع كملاذٍ للعديد من اللّبنانيين وغير اللّبنانيين الذين يلجؤون إلى التّجارة في أوقات الأزمات كتعويضٍ عن خسارة مصادر دخلهم. كما يساهم أيضاً في زيادة الأعمال القسريّة وإنشاء المؤسسات الميكروية أو الفرديّة، إلى جانب الارتفاع المستمرّ في الطلب على خدمات التّصليح في الوقت الذي يعجز فيه الكثيرون عن استبدال معدّاتهم وآليّاتهم^{٣٥}.

القطاع الماليّ والتّأمين

قبل الأزمة الماليّة، كان القطاع الماليّ والتّأمين يمثّل ما يعادل ٩,٢% من الناتج المحليّ القائم، ولكن وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدوليّة، لم يساهم في توظيف سوى ما يقرب من ٢% من مجمل القوى العاملة^{٣٦}.

على الرّغم من تضخّم نشاطات الوساطة الماليّة والتّأمين طوال فترات ما بعد الحرب، حافظ هذا القطاع على طابعه الاستثنائيّ والتّخويّ من ناحية التّوظيف، إذ إنّ موظّفي المصارف كانوا ينعمون بعقود عمل جماعيّة تمنحهم امتيازات عدّة، مثل التّأمين الصّحيّ، وكذلك المكافآت الماليّة والعلاوات والمعاشات الإضافيّة التي يتمّ احتسابها على أساس ١٦ شهراً في السنة، ممّا يجعلهم حالة استثنائيّة تحظى بها قلة في سوق العمل في لبنان.

وتتطابق تلك التّقديرات مع أرقام الإحصاء المركزيّ، الذي يقدر نسبة التّشغيل في هذا القطاع بحوالي ٢,٥% من مجمل اليد العاملة، من دون أيّ تغيير ملحوظ بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٢.

القطاع التعليمي

خامساً، يشكّل القطاع التّعليمي ما يعادل ٨٠% من الناتج المحليّ القائم في سنة ٢٠١٩، أي قبل الأزمة الماليّة، وهي نسبة استثنائيّة يجب التّوقف عندها، إذ إنّها تعتبر من أعلى النسب عالمياً. حيث إنّ القطاع التّعليمي يمثّل عادة نسبة تتراوح بين ٤% و ٦% في مجمل الدّول المتقدّمة كما هو الحال في ألمانيا وفرنسا والولايات المتّحدة، وحتّى في فنلندا التي تعتبر من أكثر الدّول النموذجيّة والإبتكاريّة في سياسات التّعليم. إلا أنّ حجم القطاع التّعليمي في لبنان لا يعكس بذاته جودة التّعليم أو حجم الاستثمار القطاعيّ الإنتاجي، بقدر ما يعكس حجم الطلب على خدمات التّعليم، مع التّنوّع في آليّات تقديمها من قبل المدارس والجامعات والمعاهد الفنيّة، والتي هي بأغليّتها مؤسسات خاصّة تحصل على إعفاء من الضّرائب على اعتبار أنّها مؤسسات لا تبغي الرّبح.

٣٥ Robert Kunst, Lorenz Lassnigg and Edith Skriner. 2022. A quantitative occupational forecasting model for Lebanon, Interim IHS Research Report, CONECTE Project, April 2022

٣٦ ILOEST. 2021, ILO modeled Estimates Series, ILO EST database

وقد شكّل قطاع التعليم مصدراً أساسياً لاستقطاب التمويل الأجنبي للاقتصاد اللبناني في السنوات الأخيرة، وبوتيرة متسارعة بعد أزمة المتعلّمين السوريين التي ضاعفت المنح والمساعدات لصالح المؤسسات الحكومية والخاصة.

بالتالي، ارتفعت نسبة التوظيف في القطاع التعليمي في العقد الأخير وفق تقديرات منظمة العمل الدولية، فبعدما كان يمثل 7,9% من مجمل القوى العاملة في عام 2010، أصبح يمثل ما يقارب 8,0% في عام 2019.

وتتطابق تلك التقديرات مع أرقام الإحصاء المركزي، حيث يُقدّر معدّل التشغيل في قطاع التعليم بحوالي 8% من إجمالي اليد العاملة في عام 2019. لترتفع إلى 9,2% في عام 2022. يمكن تفسير هذا الارتفاع النسبي بأنّ معدّلات الضرف كانت أقلّ نسبياً في هذا القطاع، خاصّة في القطاع العام، حيث تمحورت بشكل أساسي حول استقالات معلمي المدارس والمعاهد الحكومية وأساتذة الجامعة اللبنانية.

وإن كان هذا القطاع يستقطب تاريخياً جزءاً مهماً من القوى العاملة في لبنان لما تقدّمه من حمايات وامتيازات للفئات العاملة من ضمان صحّي وصناديق تعاضد أو معاشات تقاعدية، إلّا أنّ مسار الأزمات التي شهدتها البلاد بعد الانهيار المالي تنبئ بتراجع حجم التوظيف في القطاع التعليمي في شقّه الخاص، بسبب الانخفاض النسبي الكبير في الدّخل الذي يتعرّض له الموظّفون والمتعاقدون في التعليم مقارنة بقطاعات أخرى، بالإضافة إلى المحن الخاصّة التي تعرّض لها هذا القطاع خلال جائحة كورونا، مثل الإغلاق القسري والانتقال العشوائي للتعليم عن بُعد، بالإضافة إلى موجات الطرد التّعسفي، والاستقالات المتسارعة والهجرة القسريّة التي طالت الفئات العاملة في العديد من المؤسسات الخاصّة³⁷.

الصناعات التحويلية

يشكّل قطاع التصنيع، أي القطاع الثانوي الذي يستثني البناء والصناعات الابتكارية الرقمية، ما يعادل 7,1% من الناتج المحلي القائم في سنة 2019، أي ما قبل الأزمة المالية. من وجهة النّظر تلك، يحتل قطاع التصنيع المرتبة السادسة في اقتصاد ما قبل الأزمات من ناحية خلق الثروات. إلّا أنّ تلك النسبة لا تعكس أبداً واقع الصناعة اللبنانية، إذ إنّها لا تشمل قطاع البناء الذي يلعب دوراً محورياً في لبنان، خاصّة في ظلّ سياسات الإعمار ما بعد الحرب، أي في التسعينيات من القرن الماضي وفي حرب تمّوز 2006، بالإضافة إلى صعوبات احتساب مساهمات الصناعات الإبداعية والثقافية، وخاصّة الرقمية منها، بغياب آليات المحاسبة الوطنية المخصّصة للقطاع الإبداعي، والتي تنتج وحدها مداخيل لا تقل عن ملياري دولار سنوياً أو 0% من الناتج المحلي بين 2016 و 2019 كما احتسبناها في دراسة مخصصة انطلقاً من بيانات وزارة المالية³⁸.

³⁷ Dirani, Ahmad. 2021, « ٢٠١٩ تشرين الثاني وانتفاضة ١٧ تشرين الثاني 2019 et les crises monétaire et économique », in. Hariri, Nizar. Bou Nader, Raymond. (Dr), « Rapport d'impact de l'explosion du Port de Beyrouth », Ifpo, 2021, p. 91-107.

³⁸ 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.

من هذا المنطلق، يجدر تقدير مساهمات القطاع الثانوي بمفهومه الأوسع، أي بما في ذلك صناعة البناء والصناعات الثقافية والإبداعية، بنسبة لا تقل عن 10% من الناتج المحلي قبل انهيار عام 2019. هذا يساهم في تصحيح الصورة النمطية التي غالباً ما يتم تكرارها بشأن هامشية الصناعة في لبنان، التي تبقى في معظم الأحيان نمطية تقليدية. فعادةً ما يتم تجاهل معظم الصناعات الناشئة والمستجدة مثل صناعة التصميم وصناعة الأفلام والتلفزيون والدعايات وصناعة تجهيز المسارح والحفلات، بالإضافة إلى صناعة النشر الرقمية والمطبوعة. جميع هذه الصناعات تساهم في تشكيل إحدى أهم الميزات التنافسية للاقتصاد اللبناني في السنوات الأخيرة. من الضروري أن ننظر في هذه النقاط بشكل أكثر دقة لتصحيح مقاربتنا في التعامل مع الصناعة، سواء من حيث خلق الثروة أو إيجاد فرص العمل والتوظيف.

حينما ننظر إلى قطاع التصنيع بمنظوره الضيق، أي باستثناء البناء وقطاعات الصناعة الإبداعية، نجد أن هذا القطاع مركزي من حيث فرص العمل والتوظيف، أي أنه يسمح باستخدام 212,000 شخص في عام 2019، ما يعادل 11,0% من مجموع القوى العاملة وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، وبالتالي يشكل ثاني أكبر القطاعات من حيث العمل والتوظيف بعد قطاع التجارة.

تتقارب تلك التقديرات مع أرقام الإحصاء المركزي التي تقدر نسبة التشغيل في قطاع أنشطة الصناعات التحويلية بحوالي 10,9% من إجمالي القوى العاملة في عام 2019، لترتفع هذه النسبة إلى 12,1% في عام 2022، لتكون بذلك ثاني أعلى نسبة بعد قطاع التجارة.

وتتخطى تلك النسبة 20% بحسب بيانات البنك الدولي المفتوحة، إذا ما أخذنا القطاع الثانوي بمفهومه الأوسع، ليتخطى بذلك قطاع التجارة من ناحية مشاركة القوى العاملة. كما يشكل منحنى الأزمات الحالي فرصة تاريخية لتطوير الإنتاج الصناعي في لبنان، التقليدي والناشئ والمتجدد، نسبة لتغير مسارات الطلب على المنتجات المحلية وتحويل آليات العرض إلى استبدال الاستيراد بالمنتجات المحلية.

قطاع النقل والمواصلات والاتصالات

سابعاً، يشكل قطاع النقل والمواصلات والاتصالات ما يعادل 5% من الناتج المحلي الإجمالي في سنة 2019، أي قبل الأزمة المالية، بينما كان يساهم بما يقارب 8,7% من مجمل القوى العاملة في سنة 2010 وفق تقديرات منظمة العمل الدولية.

ارتفعت هذه النسبة إلى 9,7% في العام 2019، وتشير جميع المؤشرات إلى أن هذه الوتيرة المتزايدة سوف تزداد تدريجياً في السنوات المقبلة، نتيجة لأزمات النقل الخاص التي تبعث الانهيار المالي والتي زادت الطلب على وسائل النقل المشتركة ذات التكلفة المنخفضة، بالإضافة إلى ارتفاع الاعتماد على وسائل التواصل في أماكن العمل والسكن، بسبب التحول المتزايد نحو آليات العمل والدراسة عن بعد.

وبحسب أرقام الإحصاء المركزي، تُقدر نسبة التشغيل في قطاع النقل والتخزين وحده بحوالي 4,9% من مجمل اليد العاملة في عام 2019، ومن المتوقع أن ترتفع هذه النسبة إلى 5,7% في عام 2022.

أنشطة صحة الانسان والعمل الاجتماعي

يشكّل القطاع الصحيّ، الذي يشمل الخدمات الصحيّة والعمل الاجتماعيّ مثل رعاية المسنين والحضانة، حوالي ٣,٧% من الناتج المحليّ الإجماليّ في عام ٢٠١٩ قبل الأزمة الماليّة. وبناءً على ذلك، يحتلّ هذا القطاع المرتبة الثامنة في خلق الثروات، ولكنّه يمثل أكثر من ٤,٢% من إجماليّ القوى العاملة، وفقاً لتقديرات منظمة العمل الدوليّة. يعني ذلك أنّ حجم التوظيف في هذا القطاع أكبر من حجم خلقه للإيرادات والثروات.

ووفقاً لأرقام الإحصاء المركزيّ، تقدّر نسبة التّشغيل في قطاع الصّحة والعمل الاجتماعيّ بحوالي ٤,٩% من إجماليّ القوى العاملة في عام ٢٠١٩، لترتفع هذه النسبة إلى ٥,٣% في عام ٢٠٢٢.

يجب الوقوف أيضاً عند هذا التناقض لما يشكّله من مخالفة لمسارات التّنمية حول العالم اليوم، حيث نجد أنّ حجم القطاع الصحيّ في ارتفاع متزايد ومتسارع نسبة لارتفاع الاحتياجات الصحيّة والاجتماعيّة بوتيرة أسرع من مسارات التّموّ، فيرتفع الإنفاق على الصّحة إلى ما يزيد عن ١٠% من الناتج المحليّ في دول أوروبا الشماليّة مثل السويد والنّرويج، وإلى ما يزيد عن ١٢% في دول المحور في منطقة اليورو كما هو الحال في ألمانيا وفرنسا، وإلى ما يفوق ١٨% في الولايات المتّحدة، وهي النسبة الأعلى عالمياً. أمّا في لبنان، فنجد القطاع الصحيّ مقزماً مقارنةً بقطاع التّعليم مثلاً، مما يشكّل انعكاساً مباشراً لضعف السياسات الصحيّة والغياب شبه الكامل لسياسات الحماية الاجتماعيّة للفئات الأكثر فقراً، بالإضافة إلى ضعف مؤسّسات الرّعاية الاجتماعيّة المتخصّصة مثل دور المسنين ومؤسّسات الطفولة، والتي غالباً ما تبقى مرتبطة باقتصاد الأسرة، دون أن ترقى إلى مستوى الحماية المؤسّسة. تجدر هنا المقارنة بين قطاعي الصّحة والتّعليم لفهم هذا الخلل في مشهد العمل الصحيّ والاجتماعيّ اللبنانيّ، فنجد أنّ هذا الأخير لا يزن إلا نصف حجم القطاع التّعليميّ، على عكس ما نجده في مختلف الدّول ذات الدّخل المتوسّط أو المرتفع، وبما يشبه ويذكر ببنية الاقصاديات الأكثر فقراً.

وتبعاً نجد أنّ الثّبات النسبيّ لحجم القطاع الصحيّ في لبنان في العقود الأخيرة، من ناحية الإنفاق وخلق الثروات، وكذلك في مجال العمل والتّوظيف، يخالف بشكل فاضح إحدى أهمّ قواعد التّنمية الاقتصاديّة والتي تفرض أن يرتفع حجم الصّحة والعمل الاجتماعيّ مع تسارع وتيرة التّموّ والتّنميّة، والتي تترجم عملياً على أرض الواقع بارتفاع الحجم النسبيّ للقطاع بشكل متزايد مقارنةً بالقطاعات الأخرى. ليزن على سبيل المثال ضعف أو ثلاثة أضعاف حجم القطاع التّعليميّ، بسبب ثبات الحاجات التّعليميّة مقارنةً بالتّموّ أولاً وبسبب زيادة الحاجات الصحيّة بما يفوق معدّلات التّموّ بأضعاف ثانياً. بالفعل، في حين نلاحظ أنّ نموّ القطاع التّعليميّ حول العالم غالباً ما يوازي معدّلات التّموّ لقطاع الاقتصاد الكليّ، ما يشير إلى التّوازن بين تطوّر احتياجات المجتمع وقدرة النظام الإنتاجيّ على تأمين تلك الاحتياجات، فإنّنا نلاحظ على العكس أنّ القطاع الصحيّ يعاني بنيويّاً من اختلال هذا التّوازن، إذ إنّ تطوّر المجتمعات وقوانينها الصحيّة وسياساتها الاجتماعيّة، إضافة إلى حاجات الأفراد والجماعات حول العالم من رفاهية صحيّة وشبه طبيّة، تنذر بأنّ الارتفاع المفرط في قطاع الصّحة والعمل الاجتماعيّ سيزداد مع ارتفاع معدّلات الشيخوخة، وتحسّن معدّلات العمر المتوقّع من جهة، ومع تطوّر آليات ومستلزمات الرّعاية الاجتماعيّة في مواجهة المخاطر الجماعيّة، خاصّة عند المسنين والأطفال والأشخاص المعوّقين. مقارنةً، يعكس الثّبات النسبيّ في قطاع الصّحة والعمل الاجتماعيّ في لبنان الجمود القانونيّ والمؤسّساتيّ على مستوى الحماية الاجتماعيّة لتلك الفئات، كما يعكس ارتباطها الوثيق باقتصاد الأسرة وآليات الرّعاية غير النّظاميّة، مثل تولّي الأفراد والأسر والأقارب أو الجيران توفير الخدمات الصحيّة وشبه الطبيّة لرعاية المسنين والأطفال والأشخاص المعوّقين، خارج الإطار المؤسّساتيّ وما دون أنظمة التّعاوض الاجتماعيّ المبنيّة على الحقوق.

الزراعة والحراجة وصيد الأسماك

تحتل الزراعة المرتبة التاسعة من ناحية خلق التّرواح، إذ إنّها تزن ما يقرب من ٣,٥% من الناتج المحليّ القائم في سنة ٢٠١٩، أي قبل الأزمة الماليّة، وتشهد انخفاضاً مستمراً منذ نهاية الحرب الأهليّة، حيث كان القطاع الزراعيّ في شقّه الشرعيّ يزن ضعف هذا الحجم في بداية التسعينيات. وكانت الزراعات الممنوعة في وقتها واحدة من أهمّ مصادر الدّخل في البلاد. ومع انحسار آفاق الزراعات الممنوعة، وتراجع الصناعات الغذائيّة تدريجياً، عانت الزراعات اللبنانيّة من تراجع متسارع في الإنتاجيّة الزراعيّة. وهي، حتّى يومنا هذا، تعتمد بشكل كبير على العمالة، وبشكل أقلّ على الاستثمار الرّأسماليّ.

وبالتّالي، لا يزال قطاع الزراعة والأحراج والصيد من أهمّ القطاعات الاقتصاديّة من ناحية العمل والتّوظيف، إذ يمثّل ١١,٣% من مجمل القوى العاملة في سنة ٢٠١٩ قبل الانهيار، ليكون ثالث أهمّ مستوعب للعمل في لبنان بعد قطاعي التجارة والصناعة بحسب تقديرات منظمة العمل الدوليّة. وارتفعت القوة العاملة الزراعيّة من ٢٣١,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٠ إلى ٢٥٨,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٩ بحسب تقديرات منظمة العمل الدوليّة.

ترافق هذا التّحوّل بتغيّرات بنيويّة وحقوقية على مستوى توزيع العمل والمداخيل، نتيجة تعميم اليد العاملة السوريّة في الزراعة، والتي أقصت العمالة الفلسطينيّة بسبب المنافسة غير الشريفة التي أدت إلى خفض أجور العمل الزراعي، ليس لأسباب متعلّقة بالآليات السّوق فحسب، بل بسبب سياسات التّنافس غير الشرعيّ وغير الشّريف التي أسهم فيها المستثمرون اللبنانيون أنفسهم، وبدعم من السياسات المحليّة في المجتمعات الريفيّة، من خلال فرض حدّ أقصى لأجور اليد العاملة السوريّة وتعميم عمالة الأطفال، بالإضافة إلى فرض فوارق جنديّة بين أجور الذّكور والإناث. على الرّغم من جميع تلك المعوّقات، يبقى العمل الزراعيّ من أهمّ القطاعات اللبنانيّة من حيث تأثيره على بنية سوق العمل. فهو يسهم في توظيف ٥٠,٠٠٠ عامل وموظّف في القطاع الزراعيّ، يعمل معظمهم في الشّركات الزراعيّة الكبرى. إما في التّسويق أو التّصدير للمنتجات اللبنانيّة، وإما في استيراد وتوزيع المنتجات أو المدخلات الزراعيّة. بالإضافة إلى ذلك، يوجد ما لا يقلّ عن ٢٠٠,٠٠٠ مزارع صغير يستلح أراضي زراعيّة سواءً للبيع أو للاستهلاك الدّاتيّ. تشير بيانات منظمة الأغذية والزراعة من المسح الزراعيّ المستمرّ منذ عام ٢٠١٠ بالتعاون مع وزارة الزراعة، إلى أنّ الزراعة في لبنان تسهم في خلق مداخيل مباشرة وغير مباشرة لأكثر من ٨٠٠,٠٠٠ شخص في لبنان^{٣٩}.

أنشطة خدمات الإقامة والطعام

يشكّل قطاع الفنادق والمطاعم ما يعادل ٣% من الناتج المحليّ القائم في سنة ٢٠١٩، أي قبل الأزمة الماليّة، مع ارتفاع ملحوظ في حجمه النسبي من ناحية العمل والتّوظيف، إذ كان يشمل ما يقرب من ١,٩% من مجمل القوى العاملة في سنة ٢٠١٠، لترتفع هذه النسبة إلى ٢,٥% في سنة ٢٠١٩ بحسب تقديرات منظمّة العمل الدّوليّة.

بحسب أرقام الإحصاء المركزي، تقدّر نسبة التّشغيل في خدمات الإقامة والطعام بحوالي ٢,٥% من مجمل اليد العاملة في عام ٢٠١٩، لترتفع هذه النسبة إلى ٤,٢% في عام ٢٠٢٢.

تعاني الفئات العاملة في هذا القطاع عموماً من شدّة التّقلّبات الاقتصاديّة، وارتفاع نسبة التّغيّر الموسميّ في النّشاطات السّياحيّة بشكل عام، بالإضافة إلى انتشار عقود العمل اليوميّة في الكثير من المنشآت السّياحيّة. كما تواجه تحديات تتعلّق بشروط العمل الليليّ وظروف العمل الإضافي، والتي عادةً ما يتمّ إلزام العاملين والمنتجين بالعمل بها بالقوّة في هذا القطاع.

لذلك، لا شكّ في أنّ نسبة العاملين في هذا القطاع هي أكبر بكثير ممّا تحتسبه استبيانات الإحصاء المركزي، إذا ما أخذنا بعين الاعتبار حجم العمالة الموسميّة والطّرفيّة، وحجم العمالة الأجنبيّة أو اللّبنانيّة غير المصرح بها، من عقّال التّنظيف وعقّال الخدمة والحراسة وإيقاف السيّارات، وما إلى ذلك.

قطاع الطّاقة والماء والنّفائيات

يشكّل قطاع الطّاقة والماء والنّفائيات ما يعادل ٢,٧% من الناتج المحليّ القائم في سنة ٢٠١٩، أي ما قبل الأزمة الماليّة، ويشغل ما يقارب ١,٣% من مجمل القوى العاملة بين سنتي ٢٠١٠ و٢٠١٩ وفقاً لتقديرات منظمّة العمل الدّوليّة^٤.

وينقسم العاملون في هذا القطاع إلى موظّفين في مؤسّسات حكوميّة وموظّفي القطاع الخاص العاملين في إنتاج وتسويق الماء أو أنظمة الطّاقة، مثل الطّاقات المتجدّدة. وتقدّر الإحصاءات المركزيّة تلك اليد العاملة بما يقارب ٣٠,٠٠٠ شخص في سنة ٢٠١٩ يجب التّذكير هنا بأنّ المؤسّسات العامّة في هذا القطاع تعتمد بشكل أساسي على عمل المياومين وعلى الاستعانة بمصادر العمل الخارجيّة والتّعاقد مع جهات ثالثة.

قطاع البناء أو الإنشاءات

أخيراً، يشكّل قطاع البناء ما يعادل ٢,٥% من الناتج المحليّ القائم في سنة ٢٠١٩، أي ما قبل الأزمة الماليّة، ويعتبر بالتّالي من أقلّ القطاعات المساهمة في إنتاج الثّروات على الرّغم من استحواذه على أجزاء كبيرة من الاستثمارات في العقود الأخيرة. إلّا أنّ هذا القطاع كان في الماضي أحد أهمّ مستقطبات العمالة والتّوظيف. وفقاً لتقديرات منظمّة العمل الدّوليّة، يشمل حوالي ١٢% من إجماليّ القوى العاملة في لبنان سنة ٢٠١٠ قبل الدّخول في المسار الانكماشيّ لأسواق العقارات بفترة قليلة، كما كان يمثّل ١٠,٢% من إجماليّ القوى العاملة

٤٠ وهو يجمع قطاعي إمدادات المياه وأنشطة الصرف الصحي وإدارة النّفائيات ومعالجتها، كما يشمل إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء.

في سنة ٢٠١٩. يتسم هذا القطاع بأهقيّة العمالة الأجنبيّة، والسوريّة تحديداً، التي يتمّ استئجارها على أساس العمل اليومي، ويقدر عددهم حوالي ٦٠٠,٠٠٠ شخص يعملون بشكل متواصل تقريباً في لبنان في العقدين الأخيرين في أعمال البناء.

القطاعات الأخرى

كي تكتمل تلك الصّورة للمساهمة التّوظيفية لمختلف القطاعات الإنتاجيّة، يجب إضافة سائر القطاعات الإنتاجيّة التي لم نتطرّق لها والتي تندرج تحت خانة القطاعات الأخرى. وتشمل بشكل أساسي قطاع الخدمات العائليّة وقطاع التّرفيه وإنتاج العائلات للاستهلاك الشّخصي مثل الأعمال الفنيّة أو الحرفيّة. ووفقاً لتقديرات منظمّة العمل الدّوليّة، يعادل هذا القطاع ٣% من النّاتج المحليّ الإجماليّ في سنة ٢٠١٩، أي قبل الأزمة الماليّة ويمثّل ما يقدر بنحو ٥,٨% من القوى العاملة، والتي يصعب تحديدها بسبب تداخلها الكبير مع الاقتصاد المنزليّ. كما أننا نستثني في دراستنا قطاع المناجم واستخراج الموارد الطّبيعيّة، وعلى وجه الخصوص المقالع والكسارات نظراً إلى هامشيتها، إذ أنها لا تمثّل أكثر من ٠,٥% من حجم الاقتصاد ومن نسبة القوى العاملة، أي ما يقارب ١٢,٠٠٠ ألف شخص^{٤١}.

الجدول رقم ٣ - مساهمة القطاعات الإنتاجية في تشغيل القوى العاملة في عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٠^{٤٢}

| 2022 | 2019 | مساهمة القطاعات الإنتاجية في توظيف القوى العاملة |
|-------|-------|--|
| ٢,٩% | ٣,٨% | قطاع العقارات |
| ٠,٢% | ٠,٤% | الأنشطة المهنيّة والعلميّة والتقنيّة |
| ١٢% | ٩,٩% | الإدارة العامّة للدفاع والضّمان الاجتماعيّ الإلزاميّ |
| ١٨,٨% | ١٩,٨% | تجارة الجملة والمفرد (التجزئة) وإصلاح المركبات |
| ٢,٥% | ٢,٥% | القطاع الماليّ والتأمين |
| ٨,٥% | ٨% | القطاع التّعليميّ |
| ١٢,١% | ١٠,٩% | الصناعات التحويلية |
| ٥,٦% | ٤,٩% | قطاع النقل |
| ٥,٣% | ٤,٩% | أنشطة صحة الانسان والعمل الاجتماعيّ |
| ?? | ١١,٣% | الزراعة والحراجه وصيد الأسماك |
| ٤,٢% | ٢,٥% | أنشطة خدمات الإقامة والطعام |
| ١,٣% | ١,٣% | قطاع الطّاقة والماء والنّفايات |
| ?? | ١٠,٢% | قطاع البناء أو الإنشاءات |

٤١ تشمل هذه النّشاطات التّعبدين واستغلال المهاجر، بالإضافة إلى أنشطة الأسر المعيشيّة التي تستخدم أفراداً، وأنشطة الأسر في إنتاج سلع وخدمات غير محدّدة للاستخدام الخاص. وتشمل هذه النّشاطات أيضاً الخدمات الأخرى للمؤسّسات والهيئات التي تتجاوز الحدود الإقليمية.

٤٢ الأرقام مأخوذة من عدّة مصادر، بما في ذلك مصادر منظمّة العمل الدّوليّة واستبيانات القوى العاملة للإحصاء المركزيّ في عام ٢٠١٩ تحديث ٢٠٢٢. ما زالت نسب القوى العاملة في الزراعة والبناء في عام ٢٠٢٢ موضوعة بشكل مشكوك فيه بسبب العمل غير المصرّح به.

الفصل الثالث:

تطور علاقات العمل والتوظيف وأشكال العمل الجديدة

تسعى اليوم العديد من الأنظمة الوطنية حول العالم إلى منع التصنيف الخاطئ للعَمال أو ما يُعرف أيضاً بالتوظيف المقتنع، أي تصنيف الموظّفين على أنهم يعملون لحسابهم الخاص رغم ارتباطهم بصاحب العمل من خلال علاقة تبعية واضحة المعالم، وذلك لضمان معاملة أكثر عدلاً للعاملين ولتأمين الحماية الاجتماعية لهم بغض النظر عن شكل توظيفهم^{٤٣}.

نظراً إلى أنّ التمييز ليس واضحاً جداً ولا مباشراً في معظم الأحيان، وبخاصة في أنواع العقود الجديدة السابقة الذكر، فإنّ الخطوة التي يجب التّركيز عليها في سياسات العمل وتشريعاته هي تحديد وتعريف أشكال وأنواع الأعمال والعقود التي قد يكون فيها بعض الغموض الحقيقي بين حالة الموظّفين المرتبطين بتبعية لصاحب العمل وبين حالات التوظيف الذاتي أو العمل الحرّ.

علاقات العمل، من ناحية التعرّض للمخاطر وتحديد علاقات السلطة والتبعية

ينمّثل أحد التّحدّيات الأساسيّة لقوانين العمل حول العالم اليوم في سدّ فجوات الحماية القانونيّة للعاملين لحسابهم الخاص، وبشكل أخص، يبقى التّحدّي الأساسيّ متمثلاً في كيفية معالجة التوظيف الذاتي المقتنع ومنع المحاولات المتعدّدة من قبل أصحاب العمل لتصنيف العَمال على أنهم يعملون لحسابهم الخاص أو توظيف العَمال عن طريق طرف ثالث في ترتيب متعدّد الأطراف، من أجل التّحايل على قانون العمل وأحكام الحماية الاجتماعيّة^{٤٤}.

بدايةً، تستخدم بعض البلدان وسيلة الإعلان الذاتي أو التصريح الذاتي للإعلان عن الدّخل وتسديد الضرائب. في هذه الحالة، يقوم المكلف بدفع الضريبة مباشرة للدولة من دخله وأرباحه بنفسه بدلاً من أن يتمّ الاكتفاء بالاقتطاع الضريبيّ من المصدر، أو الاكتفاء بأن يقوم صاحب العمل بالتّصريح عن موظّفيه. وعادةً ما يسمح التّصريح الذاتي بتحسين وضعية الوظيفة، سواء بين موظّفين دائمين أو بدوام جزئي وبين مختلف أشكال التوظيف الذاتي، حيث يمكن للعامل أن يختار التصنيف الوظيفي الذي يناسبه بحدود معترف بها من قبل الدولة، ومرتبطة بإجراءات ضريبية خاصّة تتعلّق بهذه الأنواع من التّصريحات. أمّا في لبنان، يعتمد التصنيف الوظيفي على تصنيف مزدوج، فالمؤسّسات تقوم بالإبلاغ عن الموظّفين الذين يعملون برواتب لديها، مع اقتطاع الضرائب والاشتراكات الخاصّة بهم مسبقاً، بينما يعتمد التوظيف الذاتي على مبدأ التّصريح الذاتي من

^{٤٣} Mekkaoui, Najat. Chaker, Zied. 2019. "Informal labor and the expansion of social security programs: evidence from Jordan and Tunisia", ERF, 2019, 26th Annual Conference

Ostuna, Barış. 2017. "Freelance work under the social security system in Turkey", The Journal of Kesit Academy, Vol. 12, 116-124

^{٤٤} Behrendt, Christina. Quynh Anh, Nguyen. 2019. "Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work". Transfer. 25 (2): 205-19.

Prassl, Jeremias. 2018. Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy. Oxford University Press.

خلال الحصول على شهادة تسجيل المهنة في وزارة المالية، مرفقاً برقم ضريبي. ومع ذلك، يترك هذا التصريح المزدوج جزءاً لا يُستهان به من العمالة خارج نطاق التصريح، والتي قد تكون غير نظامية أو غير قانونية.

على الرغم من المحاولات الإصلاحية التي طرأت على معظم أنظمة التصنيف والتصريح الوطنية في لبنان وباقي الدول، إلا أن الارتباك والغموض لا يزالان سائدين في محاولات التمييز بين مختلف أنواع التوظيف الذاتي أو العمل الحر أو العمل للحساب الخاص، خاصة أن تلك العبارات والتصنيفات قد تختلف في تعريفها من نظام وطني إلى آخر. إلا أن أهم التحسينات التي تم إدخالها مؤخراً كانت من خلال اعتماد التمييز الأكثر وضوحاً بين العاملين بأجر والعاملين من أجل الربح. وهذا التمييز يساهم في رفع العديد من اللبس حول الوضع الوظيفي إذ قد يصح وصف العمالة الذاتية لأولئك الذين يعملون من أجل ربح أكثر ممّا يصح للعامل بأجر، نظراً لاعتبار علاقة الأول بصاحب العمل أقرب للعلاقة مع الزبون والتي تسمح ببيع منتج أو خدمة لتحصيل الربح، بينما الثاني يرتبط بصاحب العمل من خلال الاعتماد على تحصيل الأجور والمعاشات بغض النظر عمّا إذا تم بيع منتج أو خدمة. تبقى المعضلة الأساسية هنا في القدرة على التمييز بين العمل بأجر والعمل من أجل الربح.

اعتمد المؤتمر الدولي لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٨ تصنيفاً منقحاً للوضع في التوظيف، حيث قدّم تصنيفاً للوظائف وفقاً للبعدين. من جهة أولى، تمّ تحديد نوع المخاطر الاقتصادية للتمييز بين العمل بأجر والعمل من أجل الربح، مع التأكيد على مدى تعرّض العامل لمخاطر فقدان الموارد المالية وغيرها في مسار تنفيذ العمل، ومدى مساهمته في تغطية هذه المخاطر. ومن جهة أخرى، تمّ تحديد نوع السلطة، والتي تشير إلى طبيعة السيطرة والرقابة التي يتمتع بها العامل داخل المجموعات والمنظمات التي يعمل في داخلها، وقدرته على التحكم في مسار تنفيذ أعماله.^{٤٥}

خلاصةً، يجب أن نسترشد في تحديد وجود أو عدم وجود علاقة عمل مبنية على التبعية في المقام الأول وباستخدام الحقائق المتعلقة بأداء العمل وأجور العامل، ممّا يضعنا أمام أربعة أشكالٍ توظيفية مختلفة، كما يوضحه الجدول رقم ٤ التالي.

الجدول رقم ٤ علاقات التبعيَّة المبنية على المخاطر وعلى علاقات السيطرة

| | | التصنيف من خلال درجة التعرُّض للمخاطر | |
|------------------------------|----------------------------|--|--|
| | | العامل بأجر | العامل من أجل الربح |
| التصنيف من خلال درجة السيطرة | العامل من غير تبعيَّة | 1- أصحاب العمل في المنشآت الإنتاجية 2- أصحاب المؤسسات التي لا تُوظِّف عمال مأجورين | ٧. أصحاب العمل في المؤسسات الفرديَّة مثل المقاول المستقل أو الفردي (طبيب، محامي إلخ) ٨. الموظف لحسابه الشخصي، الذي يرأس مؤسسة، من دون أي موظف |
| | العامل ضمن علاقة التبعيَّة | 3- موظفون دائمون 4- موظفون لأجل محدد 5- الموظفون العرضيون أو المؤقتون على المدى القصير 6- المتدربون والمتمرنون والمشاركون بدورات تدريبية داخلية | ٩. المقاول غير المستقل ١٠. العميل المشارك في الأسرة أو عمل العائلة |

بدايةً، من ناحية تحديد المخاطر في شروط الدَّخل، تتحدَّد العلاقة الوظيفية بوجود مداخل بشكل دوري أو دائم، أي بما إذا كان العمل هو مصدر الدَّخل الأساسي أو الوحيد، كما بوجود الاعتراف بحقوق أخرى كالإجازات المدفوعة وبدلات النقل، وبالأخص إذا ما كان العامل لا يتحمَّل أي عواقب مالية من أخطار عدم استمرارية العمل.^{٤٦}

ثانياً، إنَّ المؤشرات التي تظهر مدى غياب السيطرة لدى العامل متعددة، مثل غياب القدرة على تحديد مكان أو وقت العمل، وكذلك غياب المشاركة في الأرباح التي تعود حصرياً لصاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإنَّه يتطلَّب أداء العمل بشكل شخصي، مع عدم القدرة على تلزيمة لأخرين، وضرورة الالتزام بالمعدَّات والتقنيَّات التي يوفرها صاحب العمل.^{٤٧}

انطلاقاً من هذا التمييز بين العمل من أجل أجر أو العمل من أجل ربح، مع تحديد درجات التبعيَّة، يمكننا أن نستنتج أن العديد من عمال المنصَّات المصنَّفين عادة تحت خانة العمل الحرّ أو المقاولين المستقلين أو العاملين لحسابهم الخاص هم في الحقيقة مقاولون غير مستقلين، لا بل يجدر في بعض الأحيان إعادة تصنيفهم بأنهم موظفون بأجر على الرِّغم من غياب الاعتراف من قبل صاحب العمل.

٤٦ ILO. 2022a. "Protecting Workers in New Forms of Employment", BRICS report, China.

٤٧ ILO. 2022a. "Protecting Workers in New Forms of Employment", BRICS report, China.

وللتذكير، فإن نماذج المقاولين غير المستقلين عديدة وهي غالباً ما تتميز بالتبعية لمشتري أو لزبون واحد، مما يضع العميل في علاقة ارتباط مقنعة بصاحب العمل، مثلاً في حالة المصمم الرقمي أو الجرافيكي المنفرد الذي يعمل لمؤسسة واحدة فقط، أو المسؤول عن الإعلانات الرقمية الذي يعمل لحساب واحد أو لمجموعة من الحسابات التي ترتبط بزبون واحد، إضافة إلى عامل التطبيقات أو المنصات الذي يرتبط بتوزيع خوارزمية العمل، مثل سائق أوبر أو عمال التوصيل المنزلي.

مثال على ذلك، عادةً ما يتم تعيين أصحاب الوظائف الدائرية أو الحرة لفترات زمنية قصيرة جداً، إلا أنه يمكن اعتبارهم في بعض الأحيان موظفين عرضيين أو مؤقتين أو لفترة محددة، إذا وجدت علاقات تبعية بينهم وبين صاحب العمل القادر على تحديد دوامات العمل والأجر الذي سيتقاضاه العامل، حتى لو كانت فترة العمل قصيرة. وقد يعملون على أساس التفريغ لفترة قصيرة أو بدوام جزئي على مبدأ عدم التفريغ، ويمكن اعتبارهم مرتبطين بعلاقات تبعية عندما يكون صاحب العمل هو المصدر الأساسي للدخل، إن لم يكن الوحيد، للعامل.

أما بالنسبة للعمل عن بُعد، فغالباً ما يتم تنفيذ العمل عن بُعد من منزل العامل وليس من مقر الشركات، وفي حالة عمل الحشود يتم عادةً إجراؤه بالكامل عن بُعد. ونتيجة لذلك، تؤثر شروط العمل عن بُعد على قدرة وسلطة العاملين على التحكم في تنفيذ أعمالهم، من تحديد الدوامات أو تسلسل المهام. إلا أن بعض عمال المنصات يلتزمون بشروط عمل صارمة، تحت سلطة أصحاب عملهم، بما يشبه التوظيف المقيد الذي يسمح لصاحب العمل بتقليص تكاليفه التشغيلية من خلال تجنب دفع اشتراكات الضمان أو التأمين الصحي على سبيل المثال، بالإضافة إلى مشاركة النفقات المكتبية مع الموظفين الذين يعملون من منازلهم. وأخيراً، يشمل العمل الذي توفره التطبيقات والمنصات مثل تطبيق أوبر والتوصيل المنزلي، ولو جزئياً، تفاعلات مادية بين العمال والمنصة المشغلة والزبائن والأطراف الثالثة، مما يجعل من الصعب اعتبارهم مقاولين مستقلين على الرغم من أنهم يعملون عادةً بشكل صريح للحصول على ربح وليس للحصول على معاشات وأجور، وهذا يضعهم في حالات رمادية تشبه حالة المقاولين غير المستقلين.

من هذا المنطلق، أدت التوصيات المعتمدة من قبل الحكومات في كندا والمملكة المتحدة إلى اقتراحات حكومية لا تزال قيد الدراسة تنص على اعتبار المقاولين غير المستقلين فئات عمالية قائمة بذاتها، إلى جانب الموظفين بأجر والموظفين الذين يعملون لحسابهم الخاص.^{٤٨}

كما اعتبرت العديد من المحاكم ومجالس التحكيم حول العالم أن بعض حالات التوظيف الذاتي المقنعة هي في الحقيقة علاقات توظيف مبنية على التبعية، بما في ذلك حالات من العمل على طريقة أوبر، ومن ضمنها قرارات لمجالس تحكيمية في فرنسا وأفريقيا الجنوبية والأوروغواي والبرتغال.^{٤٩}

٤٨ Canada, 2019. Government of Canada, Report of the Expert Panel on Modern Federal Labor Standards, June 2019

United Kingdom, 2018. United Kingdom, HM Government, *Good Work – A response to the Taylor Review of Modern Working Practices*, February 2018

٤٩ ILO. 2021b. "Platform work and the employment relationship", Geneva: Switzerland.

في فرنسا، على سبيل المثال، سعى التّعديل الذي طرأ عام ٢٠١٦ على قانون العمل إلى تزويد العقّال المستقلّين على منضّات العمل الرّقميّة بالحدّ الأدنى من الحقوق الإجماعيّة، ومن بينها إعطاء العاملين تأميناً ضدّ حوادث العمل، وتأمين الدّورات التّدريبية لهم. وقد اعتبر هذا التّعديل أنّ مشغلي المنضّات، الذين يحدّدون خصائص الخدمة المقدّمة أو السلعة المباعة ويحدّدون سعرها، يجب أن يتحقّلوا مسؤوليّة اجتماعيّة تجاه عقّالهم تبعاً^{٥٠}.

كما اعتبرت محكمة الاستئناف في باريس في كانون الثّاني عام ٢٠١٩، في موضوع يتعلّق بقضيّة ضدّ منضّة أوبر، أنّ مرونة ساعات العمل التي تعطي العامل القدرة على التّحكّم بدوامه أو حتّى العمل أو التّوقف عن العمل متى أراد، لا تشكّل في حدّ ذاتها دليل على غياب علاقة عمل مبنية على التبعيّة، طالما يثبت أنّه متى ما تمّ اتّصال السائقين بالمنضّة، يتمّ دمجهم مباشرة في الخدمة، على النّحو الذي تنظّمه الشّركة، التي تعطيهم حينها التّعليمات وتسيطر على تنفيذ العمل، ناهيك عن قدرتها على ممارسة سلطة تديبّيّة على العامل^{٥١}.

كما مدّدت إيطاليا عام ٢٠١٩ الحماية العقاليّة السّائدة لتشمل جميع العاملين الذين يتم تنظيم عملهم من قبل جهة أخرى، بما في ذلك عقّال المنضّات الذين لا يتمّ تصنيفهم كموظفين^{٥٢}.

تقدّم تجارب بعض دول الجوار، الأوروبيّة أو العربيّة، أمثلة ونماذج يمكن الاحتذاء بها من أجل استخلاص العبر المفيدة والنّاجحة وتقديم اقتراحات بناءة، مع العلم أنّ الإشكاليّات المرتبطة بنماذج رأسماليّة المنضّات تفرض نفسها بأشكال مختلفة على الأنظمة الوطنيّة، مما يصعب مهمة استقصاء أو تعميم العبر المشتركة.

من هذا المنطلق، تُشكّل المحاولات التي يبادر إليها الإتحاد الأوروبيّ على مستوى الإقليم مبادرة رائدة في مجال تشريعات العمل.

في شهر شباط ٢٠٢٣، اتّخذ مجلس النّواب الأوروبيّ موقفاً بشأن إعادة النّظر في أوضاع عقّال المنضّات والتّطبيقات. اعتبر مجلس النّواب أنّ هؤلاء العقّال هم موظّفين لدي أصحاب العمل وليسوا عاملين مستقلّين يعملون وفقاً لإرشادات الخوارزميّات، كما هو الوضع حالياً بالنّسبة لعقّال أوبر أو شركات التوصيل. يكرّس النّص فرضيّة قانونيّة للتّوظيف لأولئك العاملين في المنضّات الذين يعملون لحسابهم الخاص، ويعزّز حقوق العقّال وحمايتهم في مواجهة الإدارة الحسابيّة الخوارزميّة^{٥٣}.

كما يركّز مجلس النّواب الأوروبيّ أيضاً على العلاقة التّعاقدية الفعليّة بين المنضّات والعاملين الذين يعملون

٥٠ ILO. 2022a. "Protecting Workers in New Forms of Employment", BRICS report, China.

٥١ Cour d'appel de Paris 10 janvier 2019, Case No. 18/08357

٥٢ ILO. 2022a. "Protecting Workers in New Forms of Employment", BRICS report, China.

٥٣ يساهم استخدام الخوارزميّات في إخفاء علاقة العمل بسبب الافتقار الواضح للإشراف والرّقابة من قبل صاحب العمل. كما يمكن أيضاً استخدام الخوارزميّات لتحديد توزيع المهام، وبالتالي دخل العقّال المعنّين. قد يؤدّي التّقييم الضعيف عن طريق الخوارزميّة أيضاً إلى إلغاء تنشيط حساب العامل مع المنضّات، أي إنهاء علاقة العمل.

على تلك المنصات⁰⁴.

من خلال هذا الموقف المبدئي، الذي لم يرق بعد إلى مستوى القانون، يكون مجلس النواب الأوروبي قد حدّد موقفه التفاوضي بتبني تدابير تهدف إلى مكافحة العمل الدّائميّ المزيّف أو المقنّع، وهو التّوظيف المقنّع الذي يتم تبريره بحجّة العمل الحرّ لمصلحة التّطبيقات والخوارزميّات، وذلك في سياق عمل المنصات. بالإضافة إلى ذلك، أكّد مجلس النواب على ضرورة وجود رقابة بشرية على جميع القرارات التي تؤثر على ظروف العمل، بما في ذلك البيئة الرّقمية وآليات المنصات. كما اشترط مجلس النواب أن تُشارك المنصات مزيداً من المعلومات مع السلطات الوطنيّة.

وعلى الرّغم من تلك الإصلاحات والإرشادات التي تمّ إدخالها في السّنوات الأخيرة، لا يزال العاملون يواجهون أخطاراً متعدّدة من أجل الربح، خاصّة أولئك الذين يعملون بدون علاقات تبعيّة. هذه المخاطر تكون أكثر مقارنةً مع العاملين الذين لديهم عقد عمل دائم ومحمي اجتماعياً. من بين هذه المخاطر⁰⁰:

1. التقلبات الحادّة في الأرباح والمدخيل، حيث تميل أرباح الموظّفين الدّائمين والعاملين لحسابهم الخاص إلى أن تكون أكثر تقلّباً مقارنةً بالموظّفين بأجر.
2. تحديّ التّصريح المزدوج والمساهمة المزدوجة، إذ يحتاج العاملون لحسابهم الخاص عادةً إلى تحمّل حصّة كلّ من صاحب العمل والموظّف من المساهمات.
3. مستوى عالٍ من التّنوع في شروط العمل وفي آليات تنفيذ العقود، إذ تتعدّد أشكال العمل للعاملين المُستقلين بناءً على الظروف، والاحتياجات، والقدرات، وغيرها.
4. محدوديّة القدرات الإداريّة من حيث التّصريح وحفظ السجّلات وجمع المساهمات التي يجب أخذها بعين الاعتبار.
5. يمكن لبعض سمات تصميم أنظمة الحماية الاجتماعيّة، مثل مستويات التّجزئة العالية، أن تجعل من الصّعب على العاملين لحسابهم الخاص المساهمة أو التّأهّل للحصول على المزايا.
6. بما أنّ العديد من العمال يتنقّلون مراراً وتكراراً بين العمل المأجور والتّوظيف الدّائميّ خلال مسيرتهم الوظيفيّة، وبما أنّ العديد يجمعون بين الإثنين في نفس الوقت، قد يودّي غياب إمكانيّة نقل الحقوق والامتيازات بين الوظيفيّين أو ضعف آليات نقلها إلى انتقاص الحقوق في الحماية الاجتماعيّة وخفض تعسفي في مستويات التّغطية، لا سيما فيما يتعلق بالمزايا طويلة الأجل مثل المعاشات التقاعدية.

04 <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20230130IPR70206/digital-workers-meets-ready-for-talks-on-new-law-to-improve-working-conditions>

00 مثالا على ذلك، أظهرت دراسة أجرتها منظمة العمل الدوليّة في الأردن أنّ العقال التقليديين يكسبون أكثر من نظرائهم الذين يعملون على المنصات، ولديهم حماية اجتماعيّة وتغطية صحّيّة أقل، ويشعرون بعدم الحماية القانونيّة لأنّ معظم عملائهم في الخارج.

الفصل الرابع:

التُّغرات والشُّوائب في الإطار القانوني والمؤسَّساتي في لبنان

يطرح هذا الفصل إشكاليات تطوّر الإطار المؤسَّساتي والقانوني والحاجة الملحة اليوم لتعديل قانون العمل، انطلاقاً من التُّغرات والشُّوائب التي أشرنا لها سابقاً، والنَّاتجة عن وجود نقاط عمياء في قوانين وأحكام العمل السَّائدة في لبنان، إضافة إلى تغييب وتهميش فئات اجتماعية عدّة تعاني حالياً من انتقاص في حقوقها وممارسات التَّمييز والإقصاء، بالإضافة إلى وجود العديد من المناطق الرَّمادية التي يحوطها الغموض، نظراً إلى تطوّر أشكال العمل وعلاقاته وعقوده.

لمحة عامّة عن أهمّ محطات تعديل قوانين العمل وتشريعاته

تنظّم علاقات العمل في لبنان من خلال مجموعة من القوانين والمراسيم الاشتراعية والحكوميّة، نعرض أبرزها في الجدول رقم 0 التّالي.

يجدر التّوقّف عند أهمّ تلك المحطّات من خلال تقييم بعض المراسيم والقوانين، والأخصّ المرسوم ١٧٣٨٦ المتعلّق بعقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم والذي يعود تاريخه إلى ١٩٦٤، ٢،٩، والمرسوم ١٧٥٦١ الذي يعود تاريخه إلى ١٩٦٤، ١٨،٩، المتعلّق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، بالإضافة إلى المراسيم المتعلّقة بتنفيذ أحكام المواد ٧٧-٨١ المتعلّقة بمجلس العمل التّحكيمي، كذلك المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ المتعلّق بطوارئ العمل الذي تمّ تعديله بموجب قانون ٢٢٠/٢٠٠٠، وأخيراً المرسوم ٦٣٤١ الذي يعود تاريخه إلى ١٩٥١، ٢٤،١٠، وقد تمّ استبدال أحكامه بالمرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ والمتعلّق بالصّحة والسلامة المهنيّة.

الجدول رقم 0 - أبرز التّعديلات التي طرأت على قوانين العمل وأحكامه

| نوع التّعديل | تاريخ التّعديل | موضوع التّعديل |
|-----------------|----------------|--|
| المرسوم ٧٩٩٣ | ٣،٤،١٩٥٢ | تنظيم النّقابات حدّد أصول تنظيم النّقابات وطريقة تسيير أعمالها وعلاقتها بالسلطة العامّة |
| المرسوم ١٨٠٧١ | ١٢،١٢،١٩٥٧ | أصول صرف الإعانات الماليّة للنّقابات العماليّة واتّحاداتها |
| قانون ١٠٧ - ١٠٨ | ١٧،٩،١٩٦٢ | المادتين (١٠٧ و ١٠٨) الغرامات في حال مخالفة أحكام هذا القانون |
| المرسوم ١٧٣٨٦ | ٢،٩،١٩٦٤ | قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتّحكيم |
| المرسوم ١٦٢٩٣ | ١١،٥،١٩٦٤ | إنشاء اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتّثقيف العماليّ |
| المرسوم ٢٩٥٢ | ٢٠،١٠،١٩٦٥ | إخضاع بعض المؤسَّسات إلى التّحكيم فور فشل الوساطة (منع حق الإضراب) |

| | | |
|---|---|--------------------------------------|
| إضافة المادة ٣٥ مكرر: صلاحية وآلية تحديد مواعيد العمل والفتح والإقفال (دوامات العمل) | ٢٦,٨,١٩٦٦ | القانون ٦٦/٤٨ |
| تعيين الحد الأدنى للأجور (إعطاء الحكومة صلاحية تعيينه) | ١٦,٥,١٩٦٧ | القانون ٣٦ |
| إجازة استثناء عمال ومستخدمي المصالح المستقلة من القانون ٦٧/٣٦ (الحد الأدنى) | ٥,٨,١٩٦٧ | المرسوم الاشتراعي ٢٥ |
| تعديل المادتين (١٠٧-١٠٨) الغرامات في حال مخالفة أحكام هذا القانون | ٤,٥,١٩٦٨ | المرسوم ٩٨١٦ |
| تعديل المادة ١١٠ مكاتب الاستخدام | ١٤,٦,١٩٧١ | القانون ٧١/٣٩ |
| تعديل المادة (١٠٠) مدة ولاية مجالس النقابات المنتخبة ومواعيد القرعة النصفية | ١٥,٦,١٩٧١ | القانون ٧١/٤١ |
| تعديل المادة (٤٠) مدد الإجازات المرضية ونسبة أجورها بحسب سنوات الخدمة | ١٣,٤,١٩٧٤ | المرسوم ٧٦٠٧ |
| تعديل المادة ٥٧ الأجر الذي يحتسب تعويض الضرف على أساسه | ٢,٨,١٩٧٤ | المرسوم ٨٤٩٦ |
| إلغاء المادة ١٣ وتعديل المادة ٥٠ | ٦,٢,١٩٧٥ | المرسوم ٩٦٤٠ |
| تأثير أحداث ٧٥-٧٦ على علاقات العمل | ٤,٣,١٩٧٧ | المرسوم الاشتراعي ١٧ |
| إنشاء المؤسسة الوطنية للاستخدام | ٢٧,٦,١٩٧٧ | المرسوم الاشتراعي ٨٠ |
| تعديل المادتين ٧٧-٨١ تحديد عدد هيئة مجلس العمل التكميلي والجهات الممثلة لهم وشروط الاختيار والتعيين والأحكام وطرق المراجعة والاعتاب المالية لهم/ن | ٢١,١٠,١٩٨٠ - ٢٥,١٠,١٩٨٣ ٣,٦,١٩٨٣ - ٢٩,٨,١٩٩٦ | المراسيم ٣٥٧٢ - ٦٣٠٤ - ٦٦٢ ٩٠٣٨ - |
| طوارئ العمل (إنفاذاً لأحكام الاتفاقية الدولية رقم ١٧) | ١٦,٩,١٩٨٣ | المرسوم الاشتراعي ٨٣/١٣٦ |
| تعديل سن الخضوع لنظام نهاية الخدمة | ٦,١,١٩٨٧ | القانون ٨٧/٢ |
| تعديل المادة ٥٥ تعويض الضرف وأحكام استمرار العمل بعد بلوغ سن التقاعد | ٢,٥,١٩٨٧ | القانون ٨٧/٥ |
| زيادة غلاء المعيشة وبدل نقل ومنحة تعليم مؤقتة | ١٨,١,١٩٩٥ | المرسوم ٦٣٦٣ |
| تعديل المواد ٢١-٢٢-٢٣ تحديد سن خضوع الأحداث للقانون وشروط عملهم | ٢٤,٧,١٩٦٦ | القانون ٥٣٦ |
| تكريس مبدأ المساواة بين العامل والعاملة لجهة: نوع العمل، مقدار الأجر فرص التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس (المادة ٢٦) | ٢٦,٥,٢٠٠٠ | القانون ٢٠٧ |
| منع توجيه الإنذار للمرأة الحامل دون تحديد لمدة الحمل (المادة ٥٢) | ٢٦,٥,٢٠٠٠ | المادة ٥٢ الجديدة (القانون ٢٠٧) |
| المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين | ٢٩,٥,٢٠٠٠ | القانون ٢٢٠ |
| استبدلت أحكام المرسوم ٦٣٤١ تاريخ ٢٤,١٠,١٩٥١ | ٢٠٠٤ | مرسوم الصحة والسلامة المهنية ١١٨٠٢ |

| | | |
|--|------------|--|
| القانون ١٢٩ | ٢٤,٨,٢٠١٠ | تعديل المادة ٥٩ من قانون العمل لجهة استثناء الأجراء الفلسطينيين من مبدأ المعاملة بالمثل ورسم إجازة العمل |
| القانون ٢٦٧ (إنفاذاً لأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي انضم إليها لبنان بموجب أحكام القانون ٥٧٢) | ١٥,٤,٢٠١٤ | تعديل المادة ٢٩ برفع مدة إجازة الأمومة من ٧ إلى ١٠ أسابيع |
| الميثاق العالمي للهجرة | ٢٥,١٢,٢٠١٨ | دعم التعاون الدولي في جعل الهجرة "آمنة ومنظمة ومنظمة" |

تطوّر الإطار القانوني في لبنان

يعود تدخّل المشرّع اللبناني في تنظيم الإطار المؤسّساتي والقانوني لسوق العمل إلى ما قبل إقرار قانون العمل في عام ١٩٤٦، كما تظهره بعض تدخّلات الدولة لحماية أدنى حقوق العاملين والأجيرين في فترة ما قبل الاستقلال، أي ما قبل عام ١٩٤٣، من خلال الإجراءات الدّاعمة لتثبيت الحدّ الأدنى للأجور.

وتعتبر الإجراءات القضائيّة بفرض الحدّ الأدنى للأجور من أولى أشكال الحماية في لبنان، وإن كانت غالباً ما تلقى حول العالم نقداً حاداً من الاقتصاديين الليبراليين بانتقادهم لها باعتبارها شكلاً من أشكال الخلل الناتج عن تدخّل الدولة في آليات السوق. إلّا أنّ قوانين العمل، ومنذ تطوّرها إبان الثورة الصناعيّة، تسعى إلى حماية العامل من جشع أصحاب العمل، باعتبار أنّ علاقات العمل قد تفرض على العامل، الطرف الضعيف من العلاقة، قبول شروط عمل مخالفة للنظام العام، مما يحتمّ تدخّل الدولة من خلال تشريعات العمل.

من هذا المنطلق، قام المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الصادر بتاريخ ١٥,١٢,١٩٤١ بفرض حدّ أدنى للأجور، وقد تمّ تعديله مراراً منذ ذلك الحين، وإن كان غير كافٍ لتقديم أدنى الحقوق الاجتماعيّة في غياب قانون للعمل. إلّا أنّ القوى الحيّة في المجتمع المدني اللبناني من تجفّعات مهنيّة وحزبيّة وحركات عماليّة ونقابيّة استمرّت في الضّغط الشعبي الواسع بغية إقرار قانون العمل. وبالفعل، نتيجة نضالات عماليّة ونقابيّة صعبة وحشود جماهيريّة واسعة، أتى إقرار قانون العمل في ٢٦,٩,١٩٤٦ كتكريسٍ للتحرّكات الشعبيّة واعترافٍ بمشروعيّة مطالبها.

بالإضافة إلى ذلك، يضمن قانون العمل اللبناني وجود محكمة متخصصة في نزاعات العمل الفرديّة. يؤكّد هذا القانون أنّه قد تمّ إنشاء آليات قانونيّة يتوجّب عليها حماية حقوق العامل، نظراً لكونه الحلقة الأضعف في عقد العمل.

منذ انبثاقه، يعاني قانون العمل اللبناني من نقص في نطاق تطبيقه، إذ يستثني فئات عدّة من مفاعيله.

كما أنه يطبق فقط على «كل مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي يستخدم بأي صفة كانت أجيراً ما مقابل أجر، حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح». وبذلك، يحرم مئات الآلاف من العمّال والعاملات من الحماية القانونيّة في القطاعات التي لم يشملها هذا القانون⁰¹.

وأهمّ تلك الفئات والقطاعات المستثناة هي:

1. الخدم في البيوت
2. العمّال الزراعيّون
3. العمّال الموسميّون والعمّال الذين يعملون في مهن متنوّعة عند أصحاب عمل غير ثابتين
4. العاملون في الإدارات العامّة الحكوميّة وأجراء البلديّات
5. العاملون في مؤسسات لا يعمل فيها إلا أفراد الأسرة
6. العاملون في قطاع البناء

يخضع العملاء الاقتصاديّون المستثنون من قانون العمل إلى قانون الموجبات والعقود الذي نصّ في مادته 124 (تاريخ بدء العمل 1932، 3، 9) أنّ إجارة العمل أو الخدمة هي عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له وعقد المقاول أو إجارة الصّناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معيّن لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهميّة العمل. كما أنّ العقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرّة بتقديم خدماته لمن يتعاقد معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة بمزاولة مهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، تعتبر من قبيل إجارة الصّناعة. ومن هذا القبيل أيضاً عقد النّقل.

المفارقات الأساسيّة بين من هم خاضعون لقانون العمل ومن يكتفون بتأجير عملهم كما ينصّ عليه قانون الموجبات والعقود تكمن في نهاية المطاف في درجة التّبعية الاقتصاديّة، حيث يعتبر الأفراد المشمولون بقانون العمل أنّهم مرتبطون بعلاقة تبعية بصاحب العمل. وكما أشرنا في الفاصل السابق، فإنّ مبدأ التّبعية يعطي لمفهوم الأجر الذي يتقاضاه الأجير بعداً اجتماعيّاً إلى جانب البعد الاقتصاديّ، وهو ما يظهر من خلال تعريف قانون العمل للأجر في المادة 44 حين ينصّ «يجب أن يكون الحدّ الأدنى من الأجر كافياً ليسدّ حاجات الأجير الضّرويّة وحاجات عائلته». أما قانون الموجبات والعقود فقد اعتبر هذه العلاقة بمثابة عقد إجارة بين صاحب العمل والأجير فقط بمعزل عن الطابع الاجتماعيّ، وهو ما يجدر إعادة النّظر فيه اليوم، على ضوء أشكال العمل الجديدة كما ناقشناه في الفصل السّابق، أيّ من خلال التّمييز بين العمل بأجر والعمل من أجل الرّبح، بناءً على تحديد درجات المخاطر والسيطرة ومستوى التّبعية.

بالإضافة إلى قانون العمل، يعتبر نظام الحماية الاجتماعية جزءًا أساسيًا من الإطار المؤسسي والقانوني الذي ينظم أسواق العمل والتوظيف، نظرًا لقدرته على تقديم العديد من الحقوق الاجتماعية للعاملين، وذلك من خلال آليات التغطية ضد عددٍ من المخاطر الاجتماعية تؤمن مصادر دخل مستقلة عن شروط العمل، مثل الإجازات المدفوعة، وتعويضات المرض أو الأمومة.

وفيما يلي نستعرض أهمّ الثغرات في الحماية القانونية والاجتماعية التي يجب إعادة النظر فيها من أجل تأمين حدّ أدنى من الحقوق الاجتماعية للعاملين، ومواجهة أهمّ المخاطر الاجتماعية، بغضّ النظر عن وضعهم التوظيفي.

غياب التغطية لمخاطر البطالة

تغيب في لبنان آليات الحماية للعاطلين عن العمل، لذلك لا تعتبر أحكام العمل وأنظمة الحماية الاجتماعية المخاطر الاجتماعية التي تحتاج إلى تغطية جماعية. لذلك، لا يستفيد العاطل عن العمل أو المطرود من عمله من أي نوع من التأمين الممول من الاشتراكات أو أي نوع من المساعدات الاجتماعية الممولة من الضرائب. مع غياب أريضة الحماية لغير العاملين، يتعارض هذا مع توصيات منظمة العمل الدولية والهدف ١,٣ من أهداف التنمية المستدامة والذي ينصّ على إرساء أريضة الحماية للجميع. ويتمّ قياس تحقيق هذا الهدف من خلال المؤشر ١,٣,١ الذي يحتسب نسبة السكّان المشمولين بأريضة/أنظمة الحماية الاجتماعية حسب الجنس، ونسبة الأطفال، والعاطلين عن العمل، وكبار السنّ، والأشخاص المعوقين، والحوامل، وحديثي الولادة، وضحايا إصابات العمل، والفقراء والضعفاء.

مخاطر حوادث العمل

ينصّ قانون الضمان الاجتماعي منذ إقراره على إنشاء فرع لتغطية حوادث العمل والأمراض المهنية، لكنّه حتّى تاريخه لا يزال ينتظر مراسيم تطبيقية من قبل الحكومة. وغياب هكذا مراسيم، يبقى أصحاب العمل اليوم مفضّين بموجب القانون لتوفير عقود تأمين خاصة لتغطية الحوادث في مكان العمل، إلا أنّ معظم العاملين في لبنان يفتقرون لمثل هذه التأمينات الإلزامية، بسبب عدم امتثال المؤسسات للقانون، وغياب آليات المراقبة والمحاسبة^{٥٧}.

تاريخيًا، تعتبر حوادث العمل من أقدم المخاطر الاجتماعية التي تمّ الاعتراف بها في مختلف أنظمة الحماية الاجتماعية حول العالم، والتي استدعت تأمين آليات تغطية جماعية^{٥٨}.

على الرّغم من أنّ آليات التغطية والتأمين ضدّ حوادث وأمراض العمل فقد ساهمت كثيرًا طوال القرن الماضي في تحسين معايير العمل والحفاظ على سلامة العاملين والموظّفين، إلا أنّ قوانين العمل حول العالم لا تزال

^{٥٧} ينصّ المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ الصادر بتاريخ ١٦,٩,١٩٨٣ في المادة ١٢ التي تمّ تعديلها بموجب قانون ٢٠٠٠/٢٢٠ على أنّه يلزم كلّ صاحب عمل بإجراء عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات ويشترط القانون المعالجة الطبية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي.

^{٥٨} Ewald, François. 2009. "La Société Assurantielle et son avenir", Le débat, n° 157, 2009/5, 88-96

عاجزةً عن الاحتواء الكامل لكافة أنواع المخاطر الضخية، بما في ذلك الضغوط النفسية والمخاطر غير المباشرة والمزمنة، أي تلك التي قد لا تؤدي مباشرةً إلى التوقف عن العمل لأنها تؤثر بشكل سلبي على الصحة بعد سنوات^{٥٩}.

تصعب محاربة جميع أنواع حوادث العمل ومخاطره الضخية والنفسية، كما يصعب محاربة التحرش الجسدي أو المعنوي في مكان العمل، وذلك بسبب العوائق البنيوية التي تؤدي إلى تدهور ظروف العمل، وبسبب الآليات التي تُستخدم لإخفاء أو طمس أو تقليل حوادث العمل، وإلى النزعات الدفاعية وعدم تصريح المؤسسات عن المخاطر المهنية التي تؤثر على الصحة، بالإضافة إلى عوامل الجهل التي تمنع أو تضعب إثبات العلاقات المباشرة بين العمل والصحة، وهذا ينطبق خاصة في الأنظمة التي يغيب فيها طب العمل.

أما في لبنان، فإن طب العمل يبقى غائباً بشكل شبه تام، إلا في المنظمات والشركات الدولية التي تفرضه كجزء من نظامها الداخلي، كما تبقى حوادث العمل ومخاطره، بمعظمها، من دون تغطية.

حتى في حال وجود تغطية إلزامية ضدّ حوادث العمل، فإن الآليات التأمين الخاصة تبقى حكراً على الإصابات الجسدية، دون النفسية، وتلك التي تقع ضمن نطاق ودوام ومكان العمل، دون الأخذ بعين الاعتبار غير المباشرة أو الطويلة الأمد، أو التي تظهر آثارها مؤجلة^{٦٠}.

إضافة إلى ذلك، يمنع المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ الصادر بتاريخ ١٦/٠٩/١٩٨٣، المعدّل بموجب قانون ٢٢٠/٢٠٠٠، الاحتكام إلى أحكام أي قانون آخر فيما يتعلق بالمطالبة بالتعويض عن العطل والضرر الناتج عن حوادث العمل والأمراض المهنية. يعتمد هذا المرسوم الاشتراعي الحد الأدنى للأجور بدلاً من الزاتب الفعلي عند احتساب قيمة التعويض عن العجز الدائم والوفاة وحصره بسقف لا يتجاوز ضعف الحد الأدنى. وفي حال تجاوز الحد الأدنى، يتقلص التعويض إلى الربع وإلى النصف لمن تجاوز راتبه ضعف الحد الأدنى للأجور. وقد أدخل المرسوم الاشتراعي مميزات فاضحة في التعويضات بين الأجانب واللبنانيين، إلا لمن كانت دولهم تعامل اللبنانيين بالمثل. كما يلزم صاحب العمل بسداد كافة نفقات علاج العامل لمدة لا تتجاوز تسعة أشهر، في حين لم يُحدّد المرسوم السابق مدّة محددة لتغطية النفقات العلاجية الناجمة عن حوادث العمل. وهكذا، يلزم صاحب العمل بسداد ٧٥% من أجر العامل اعتباراً من اليوم الثالث للإصابة ولمدة لا تزيد عن تسعة أشهر، بينما لم يُحدّد المرسوم السابق مدّة زمنية. أخيراً، لم يتضمّن المرسوم الاشتراعي أي أحكام متعلقة بالأمراض المهنية الناجمة عن ممارسة المهنة، علماً أنّ قانون الضمان الاجتماعي ينصّ نظرياً على آلية تأمين اجتماعي لحالات طوارئ العمل والتعويض عن مخاطر وحوادث العمل والإصابات الضخية الناجمة عنه، ولكنّه لم يُنفذ على أرض الواقع حتى اليوم. في النهاية، يبقى هذا التأمين مرتبطاً بشروط تأدية العمل، ولا يأخذ بعين الاعتبار السلبية المستقبلية لحوادث العمل على المسار المهني، مثل تقليص فرص التقدّم المهني وزيادة الزواتب، نتيجةً للغياب المرضي أو الإعاقات الجسدية أو النفسية.

٥٩ Bouffartigue, Paul. 2014. "Santé au Travail, regards sociologiques", Nouvelle Revue du travail, 4, 1-7

٦٠ ينصّ المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ الصادر بتاريخ ١٦،٩،١٩٨٣ في المادة ٥ على أنّه إذا سبب الحادث عجزاً مؤقتاً عن العمل، فإنّه يحقّ للمصاب، ابتداءً من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر، أن يتقاضى تعويضاً بنسبة ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير دون فرق بين أيام العمل وأيام التغطية.

ضعف آليات التأمين ضد مخاطر الشيخوخة

يشكل لبنان استثناءً في المنطقة العربيّة باعتباره البلد الوحيد الذي يغيب فيه نظام معاشات التقاعد للعاملين في القطاع الخاص، لتبقى تلك الحماية ضدّ الشيخوخة حكراً على بعض الفئات المهنيّة ذات الامتيازات التاريخيّة، مثل موظفي القطاع العام والأجهزة العسكريّة والأمنيّة أو المنتسبين إلى نقابات مهنيّة معيّنة مثل الأطباء والمهندسين وبعض معلمي وأساتذة القطاع الخاص. حاليًا، يحصل الموظفون في القطاع الخاص على تعويضات نهاية الخدمة، على أن تكون شروط توظيفهم نظاميّة، وأن يستوفي صاحب العمل دفع الاشتراكات كاملة إلى صندوق التّعويضات. يتمّ احتساب تعويض نهاية الخدمة على أساس آخر راتب مضروب بعدد سنوات العمل. والجدير بالذكر أنّ قانون الضمان كان يأمل منذ تأسيسه أن يشمل تدريجيًا كافة الموظّفين والعاملين على ثلاثة مراحل، بما في ذلك موظفي الدولة والقطاع الخاص، لتحقيق نظام تغطية شامل وموّد للجميع، وهو ما لم يتحقّق منذ إنشاء قانون الضمان الاجتماعيّ. إذ غياب نظام حماية اجتماعيّ موثّد وشامل، تبقى أغلبية المقيمين في لبنان اليوم من دون أيّ تغطية ضدّ الشيخوخة، ممّا يطرح مخاطر جمة على فئات المسنّين وهي مكونة غالبًا من مجموعات ضعيفة في دخلها أو في صحتها أو في الاثنين معًا، خاصّة في ظلّ ظاهرة الشيخوخة السكانيّة البيويّة في لبنان، والتي سبق وأشرنا إليها في الفصل الأوّل، والتي تنذر بارتفاع نسبة المسنّين مستقبلاً، فضلاً عن ارتفاع نسبة المُعالين مقارنة بالمعيّلين¹¹.

ضعف آليات توظيف الأشخاص المعوّقين

تعاني الأغلبية الساحقة من الأشخاص المعوّقين من مشاكل البطالة بسبب غياب سياسات العمل النّاشطة الهادفة إلى دمجهم في القوّة العاملة، مثلما يظهر مثلاً من نتائج عدم تطبيق أحكام القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠، المتعلّق بحقّ العمل للأشخاص المعوّقين والذي يهدف إلى إلزام مؤسّسات القطاع العام وشركات القطاع الخاص التي يتجاوز حجمها ستين موظّفًا، بتخصيص حصّة ٣% من الوظائف للأشخاص المعوّقين. على الرّغم من ذلك، فإنّ آليات تنفيذ هذا البند ومعاملات التّفيش والرّقابة تكاد تكون غائبة مما يمنع الأشخاص المعوّقين من الاستفادة من تلك الكوتا.

غياب تامّ لآليات التأمين ضدّ مخاطر التّضخّم

غالبًا ما ترتبط المطالب العماليّة وتتأثر بالعلاقة بين ارتفاع الإنتاجيّة وارتفاع الأسعار. ويعتبر العاملون ونقاباتهم أنّ ارتفاع الإنتاجيّة يؤهّلهم لمطالبة مشروعة برفع الأجور، حتّى ولو كان تصحيح سلاسل الرّتب والرّواتب في غالب الأمر محفّرًا على رفع الأسعار. كما أنّ غلاء المعيشة يؤدّي أيضًا إلى تآكل القدرة الشرائيّة ممّا يستنهض

11 Abdo, Nabil. 2019. "Social protection in Lebanon: From a System of Privileges to a System of Rights." Beirut: Arab NGO Network for Development.

Abdo, Nabil. 2018. "The Quest for Social Justice in Lebanon: The need for fair taxation." Beirut: Arab NGO Network for Development.

المزيد من المطالب برفع الأجور لالتحاق بمؤشر الأسعار. انطلاقاً من تلك العلاقة الجدلية بين التضخم والأجور، غالباً ما يأتي تصحيح الأجور كنتيجة لتفاوض ثلاثي الأطراف بين الدولة وأصحاب العمل والنقابات العمالية.

من هذا المنطلق، يجب تفعيل المرسوم رقم ٤٢٠٦ الصادر بتاريخ ٨،٨،١٩٨١ والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠،٨،١٩٨١، والذي ينص على ضرورة حماية القوة الشرائية للموظفين والأجيرين من خلال المراجعات الدورية لمؤشرات الأسعار، مع تحديد آليات الربط بين الأجور والرواتب من ناحية ومعدلات التضخم من ناحية أخرى. كما يجب وضع هذا القرار في طلب التفاوض ثلاثي الأطراف، إذ تنص المادة ٢ من القانون على وجوب دراسة سياسة الأجور وتقديم المقترحات والتوصيات الهادفة إلى مكافحة الغلاء والحد من ارتفاع الأسعار، من خلال لجنة مؤلفة من الوزراء والمدراء العاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وممثلان عن الدولة، أحدهما من إدارة الإحصاء المركزي، وممثلان عن الهيئات الاقتصادية، وممثلان عن الإتحاد العمالي العام.

التغيرات الأساسية في مشاريع التعديلات التي تم اقتراحها في السابق، أو التي يتم تداولها اليوم

استعرضنا في الأجزاء الأخيرة أهم التعديلات التي طرأت على قوانين العمل وأحكامه، بالإضافة إلى التغيرات والشوائب التي رافقتها. كما استعرضنا المجالات الأساسية التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار لتحديث وتطوير قانون العمل الشامل، بهدف تحقيق عدالة اجتماعية وضمان حق الجميع في العمل اللائق.

كما استعرضناها في الجدول رقم ٤، تنقسم تلك التعديلات والمحطات التاريخية لتطوير بنود قانون العمل إلى ثلاثة أنواع

1. تعبر أولها عن تعديلات تعنى باختلال موازين القوى وتسعى لحماية الفئات العمالية باعتبارها الطرف الأضعف في علاقات العمل، ومنها المرسوم ٧٦٠٧ المتعلق بتعديل المادة ٤٠ الذي مدد الإجازات المرضية ونسبة أجورها وفقاً لسنوات الخدمة، والمرسوم ٨٤٩٦ الذي عدل المادة ٥٧ المتعلقة بالأجر الذي يحتسب على أساسه تعويض الضرف، والمرسوم ٩٦٤٠ الذي ألغى المادة ١٣ التي كانت تجيز لصاحب العمل الضرف دون قيود وتعديل المادة ٥٠ المتعلقة بالضرف التعسفي من العمل وحماية النقابيين منه، وتندرج تحت هذه الخانة أيضاً تعديلات أخرى مثل المرسوم ٦٢٦٣ الذي حدّد بدل النقل ومنحة التعليم لأول مرة في لبنان، والمرسوم ١٦٢٩٣ القاضي بإنشاء اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي.

2. ثانياً، تتعلق بعض تلك التعديلات بالتحديات الظرفية التي عصفت بالبلاد وبالتقنيات الدورية أو

البنويّة مثل التّعديلات المرتبطة بتأثير الحرب الأهليّة على علاقات العمل، وأبرزها المرسوم الاشتراعيّ رقم ١٧ الصادر في ١٩٧٧، ٤، ٣، الذي يعالج تأثيرات حروب سنوات ١٩٧٥ و١٩٧٦ على علاقات العمل ويهدف للحفاظ على ديمومة العمل مقابل تخفيض الأجور إلى حين العودة إلى العمل المنتظم.

3. ثالثاً، ترتبط مجموعة ثالثة من التعديلات بالمعاهدات والاتفاقيّات الدوليّة المصادق عليها من قبل الدولة اللبنانيّة، وبأتي بعضها، إن لم نقل أكثرها، نتيجة التحفيزات أو الضغوطات التي مارسها المنظّمات الدوليّة، وخاصّة منظمة العمل الدوليّة، من أجل تفعيل التقيّد بأحكام الاتفاقيّات والعهود الدوليّة المصادق عليها، أو تلك التي لم تلتزم بها الدولة اللبنانيّة بما يتلاءم مع التّوصيات الدوليّة. من أهمّها المرسوم الاشتراعيّ ٨٣/١٣٦ المتعلّق بطوارئ العمل، إنفاذاً لأحكام الاتفاقيّة الدوليّة رقم ١٧، والقانون ٢٠٧ القاضي بتكريس مبدأ المساواة بين العامل والعاملة فيما يتعلّق بنوع العمل ومقدار الأجر وفرص التّوظيف والترقيّة والترفيغ، والتّأهيل المهنيّ، وفي الملبس كما تنصّ عليه المادة ٢٦، ومنع توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل دون تحديد مدّة الحمل كما تنصّ المادة ٥٢. تباعاً، تنصوي تحت هذه الفقرة تعديلات أخرى منها المرسوم ٢٠٠٤/١١٨٠٢ المتعلّق بالصّحة والسّلامة المهنيّة والذي لا يزال حتى يومنا هذا غير نافذ، والقانون ٢٦٧ القاضي بحقوق إجازة الأمومة والذي يؤمّن إجازة لمدّة ١٠ أسابيع بدلاً من مدّة ١٢ أسبوعاً كما تنصّ عليه التّوصيات الدوليّة.

إضافة إلى ذلك، يبقى أن نشير إلى التّزعة الدائمة لدى المشرّع بضمان سيطرة الدولة على النقابات العماليّة من خلال تعزيز سلطة وزارة العمل عليها، بدءاً من التأسيس وصولاً إلى الإدارة اليوميّة وجميع إجراءات الانتخابات النقابيّة لهيئاتها الدّستوريّة. يتجلى ذلك بوضوح تامّ في أحكام المرسوم ٥٢/٧٩٩٣ الذي يتدخّل في الشّؤون النقابيّة ويضعها تحت وصاية وزارة العمل. فمنذ تقديم طلبات التّرخيص لإنشاء النقابات، يتعرض المؤسّسون المحتملون لمخاطر الطرد قبل إنشاء النقابة، كما أشرنا إليه سابقاً.

بالإضافة إلى القيود والنّواقص المرتبطة بالأحكام الحاليّة، يجب أيضاً التّوقّف عند بعض المقترحات ومشاريع التعديل التي قدّمها أطراف متعدّدة، سواء كانت حكوميّة أو غير حكوميّة، والتي لا يزال البعض يتداولها في التّقاشات العامّة والحوارات الاجتماعيّة حول قضايا العمل وأهمّها.

1. مشروع مشترك (حولة عمّال أصحاب عمل) برعاية وزارة

العمل ٢٠٠٢/٤/٢٧

2. مشروع الوزير بطرس حرب ٢٠١١/٢/٢١

3. مشروع الوزير الحالي مصطفى بيرم ٢٠٢٣

تجدر الإشارة إلى أنّ جميع هذه المشاريع لم يتمّ إعدادها بناء على دراسات حول واقع علاقات العمل وتطوّرها بعد مرور حوالي ٨٠ سنة على صدور القانون الحاليّ. من هذا المنطلق لا تحيط تلك المقترحات بالنقاط العمياء أو الرّماديّة من ناحية نشوء مفاهيم وأشكال جديدة لعقود العمل، ونشوء فئات عماليّة جديدة تحمل مطالب اجتماعيّة جديدة. كما لا يمكن إغفال أن مشروعين من المشاريع الثلاثة تمّ إعدادهما دون مشاركة فريق العمّال

فيها، بل إنّ مشروع الوزير الحالي مصطفى بيرم ٢٠٢٣ يعرّز دور وزارة العمل على حساب قضاء العمل، علماً أنّ التجربة أثبتت تواطؤ الأول وعدم إنتاجية الثاني.

خلاصة، عجزت تلك التعديلات وكذلك المقترحات المنبثقة عن مشاريع القوانين المذكورة سابقاً عن استنساب رؤية مستقبلية لتطوير علاقات العمل. ويحتاج سوق العمل وعمليات التوظيف في لبنان إلى آليات تسمح ببناء سياسات عمل فعّالة، مبنية على نظام معلومات يسمح بالتنبؤ بالتغيّرات التي قد تحدث في مفاهيم هذه العلاقات وتطور أشكالها الحالية والمستقبلية.

كما يحتاج التطوير الشامل للإطار المؤسّساتي والقانوني لسوق العمل إلى حوار اجتماعي يهدف إلى إعادة النظر في مفاهيم العدالة في العمل بهدف تقويض أسس عدم المساواة بين جميع فئات القوى العاملة في لبنان، من خلال تعريضها لأحكام قانونية واحدة ومتساوية.

وفي حين أنّ القوانين الحالية لا تزال تمنع حقّ التنظيم النقابي للعاملين في القطاع العام، وتقيّد حرية تأسيس النقابات بشكل يتعارض مع المعايير الدولية، لم تقدّم المشاريع الثلاثة أي تعديلات تذكر للتخفيف من وصاية الدولة ووزارة العمل على حقوق التنظيم النقابي. وهذا يظهر ضرورة أن تنبثق الاقتراحات والمشاريع المستقبلية عن حوار اجتماعي بناء لا يستبعد مشاركة جميع الجهات المعنية.

بغيباب الحوار الاجتماعي وانعدام النظرة الشاملة إلى مجمل الإطار المؤسّساتي، جاءت مشاريع القوانين السابقة لتبقي القديمة حيث هي، خاصة فيما يتعلّق بإجراءات الشكوى والتّقاضي، على الرغم من فشل التجربة الحالية وعدم شفافيتها خاصة في التّحقيقات وإجراءات التّحقيق والخبرة، كما حافظت على القيود التي تمنع حقّ الاضراب لبعض الفئات من العمّال والمستخدمين، واستبقت على آليات الإقصاء لفئات عمّالية واسعة خارج نطاق الحماية والحقوق المشروعة التي يجب أن يضمنها القانون لجميع العاملين.

ذلك أنّ سيرورة طرح تلك المشاريع بحدّ ذاتها أتت لتقيّد إجراءات الحوار الاجتماعي ولتعيق الإمكانات الإيجابية التي يمكن أن تحقّقها خشية من أن تفرض معايير عمل لائقة ومنصفة أكثر لفريق العمّال. باختصار، إنّ تلك المشاريع المقترحة والتي يتمّ تداول بعضها اليوم لا تحقّق مبدأ الاعتراف بالآخر حيث لا تتضمّن أي شروط ملزمة لإشراك العمّال أو ممثلين عنهم في الرأي المتعلّق بوظائفهم أو حقوقهم كما لا تأخذ بعين الاعتبار التغيّرات التي طرأت على صعيد بروز علاقات العمل التي لا تتوافق مع مفهوم عقد العمل بالاستناد إلى المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

نستخلص إذ أنّ الإطار الحالي والمقترحات المتداولة لا تحقّق الحدّ الأدنى من معايير العمل اللائق التي تنصّ عليها الاتفاقيات والعهود الدولية الموقعة من قبل الدولة اللبنانية، خاصةً لجهة أنها

1. لا تحمي التوازن بين العمل والحياة الشخصية
2. لا تقدّم حماية كافية للفئات الضعيفة فيما يتعلق بالتمييز أو التحرش أو التنمر، وبشكل خاص فيما يخص النساء والقاصرين والأشخاص المعوقين وأفراد مجتمع الميم والعمالة المهاجرة أو اللاجئة
3. لا تشمل ولا نظم علاقات العمل في الجرف الحرّة والأنشطة الاقتصادية غير الدائمة، ما يساهم في تعزيز وتوسيع العمالة الهشة وغير النظامية
4. لا تحقّق حماية كافية لديمومة العمل، خاصة على صعيد الصرف، بسبب القوة القاهرة، سيّما وأنها لا تتضمن أي شكلٍ من أشكال التشاور مع العمّال المعنيين بالصرف، ولا تتضمن قواعداً شفافة للتأكد من صحة الأسباب والمبررات
5. لا تتضمن إجراءات فعّالة تواكب الخطر الصحيّ الذي يلحق بالعمّال والعاملات نتيجة حوادث العمل والأمراض المهنية، ولا تلبّي معايير الأمان والسلامة المهنية في العمل، ولا تشمل على أية معايير تضمن مشاركة العمّال فيها كأصحاب مصلحة في توفير شروط الصحة والسلامة المهنية.
6. لا توفّر ضمانات كافية تجاه الحوادث ونتائجها والأمراض المهنية وتأثيرها على صحة العمّال والعاملات، خاصة العجز عن العمل ومخاطره على استقرار أسرهم/ن الاجتماعيّ.

من هنا تنبع مجموعة من التّوصيات الأولىّة سوف نستعرضها في الفصل الختاميّ، والتي قد يصحّ إعادة النظر فيها من خلال نقاشات اجتماعية وحوار اجتماعيّ متعدّد الأطراف بهدف استنباط إطار مؤسّساتي أكثر عدلاً وإدماجاً وشموليّةً، يهدف إلى تكريس الحقّ في العمل اللائق للجميع.

الخاتمة:

التّعدّلات التي يحتاجها الإطار القانوني والمؤسّساتي في لبنان من أجل استنهاض قانون عمل شامل وعادل واجتماعي، يكرّس الحق في العمل اللائق للجميع

استعرض هذا التقرير التّغيرات الأساسيّة في الإطار القانوني المنظم لأسواق العمل والتّوظيف في لبنان، والتي نلخصها فيما يلي على شكل خلاصات أو توصيات للتّعدّلات المتأملّة مستقبلاً لقانون العمل.

أولاً، لا يلتزم الإطار القانوني الحالي، ومحاولات التّعدّلات السابقة، بالمعايير الدوليّة، خاصّة معايير منظمّة العمل الدوليّة ومبادئ العمل اللائق. لذلك يجب إقرار العديد من البنود المتعلّقة بالحقوق المعنويّة للعاملين والعاملات، بالتحديد الحقوق المتعلّقة بتوسيع الحماية الاجتماعيّة والحقوق المتعلّقة بالحوار الاجتماعي.

ثانياً، لا يتضمن قانون العمل أحكاماً رادعة تجاه أي شكل من أشكال التّمييز، ولا يعتبر التّمييز سبباً من أسباب الضّرف التّعسفي، باستثناء أحكام المادة ٢٦ التي تمنع صرف المرأة الحامل.

لذلك، يجب أن تتضمّن التّعدّلات اللاحقة إجراءات ملزمة تحمي خصوصيّة فئات معيّنة من العاملين والعاملات، منها توفير المتطلبات الشّخصيّة والعامة التي يحتاجها الأشخاص المعوّقين لتأمين متطلبات الإدماج في بيئة العمل، مثل حق الوصول الآمن إلى أماكن العمل ومواقف خاصّة ومسارات تسمح بالتنقل داخل أماكن العمل، بالإضافة إلى حقّات خاصّة. وتنطبق أيضاً بعض تلك التّوصيات على حقوق أفراد مجتمع الميم من ناحية تأمين مساحة آمنة بعيداً عن كلّ أشكال التّحرّش والتّنمر والابتزاز والتّهيش وعدم المساواة في الحقوق، لا سيّما فرص العمل، والأجور، والترقيّة، وغيرها.

ثالثاً، لا يشمل القانون بأحكامه العاملين والعاملات الأجانب، اللّاجئين أو المهاجرين، بمن فيهم/ن العاملين/لات في الخدمة المنزليّة وفقاً للميثاق العالمي للهجرة، على الرّغم من أنّ الدّولة اللبنانيّة قد صادقت عليه. علاوة على ذلك، لا يتمّ توفير حقوقهم/ن في الحماية الاجتماعيّة والانتساب إلى الضّمان، ولا يحصلون على الإجازات اللّائقة، بالإضافة إلى عدم توفير إجراءات ملائمة، لاسيّما لجهة دوامات العمل، لتحقيق التّوازن بين العمل والحياة الشّخصيّة. كما يجب على القانون أن يتضمّن أحكاماً رادعة تجاه الاستغلال الجنسي، ويجب توفير الحماية القانونيّة للأجانب عندما يواجهون نزاعات عمل مع أصحاب عملهم، مما يضمن عدم ترحيلهم كما يحدث في الوقت الحالي تحت نظام الكفالة الذي يودّي إلى إعفاء أصحاب العمل من أي مسؤوليّة قانونيّة^{١٣}.

من هذا المنطلق، يجب أيضاً أن يتضمّن القانون توفير احتياجات السّكن الآمن للعاملات والأجانب، وتنظيم

١٣ على غرار ممارسة الكفالة التي تؤمن لصاحب العمل ضمانة الإفلات من العقاب، كما تظهره دراسات عديدة للمفكرة القانونيّة.

أوقات الرّاحة بشكل منتظم، واحترام مضامين الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليّين للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، وجميع الاتفاقيات والعهود والتوصيات التي تمّت الموافقة عليها من قبل الدولة اللبنانية.

رابعاً، لا يضمن قانون العمل حقّ العمل للجميع، ولا يحمي ديمومته، من خلال نصوص رادعة تجاه الصّرف التّعسفي. كما لا يضمن حقّ وسهولة المراجعة والشكاوى أمام القضاء المختصّ، ضمن مهل منصفة وعادلة للفترة التي تسبق تاريخ تقديم الشكاوى وتلك التي تليها. ولا يؤمّن سلفة مالية في حالات النزاع الطويلة نسبياً حين يبقى العامل/ة دون مورد معيشي حتى ينتهي صدور الحكم، مما يثني العديد من العاملين والعاملات عن اللجوء إلى القضاء، خاصّة أنّ أسس المحاكمة المدنية لا تراعي العجلة.

خامساً، لا يتضمّن الإطار الحالي أحكاماً تكافح أو تمنع كلّ أشكال الهيمنة والتأثير على حرية القرار والتنظيم النقابي، ولا يتضمّن حقّ العمل والتنظيم النقابي وفقاً لمعايير الحرية النقابية ولا سيّما الاتفاقيات رقم ٨٧ و ٩٨ و ١٥١.

سادساً، بحسب المرسوم رقم ١٧٣٨٦، قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، الصادر بتاريخ ٢٩/١٩٦٤، تخضع المفاوضات الجماعية إلى سلسلة من الشروط التي تعيق الوصول إلى الحقّ في المفاوضة الجماعية وتقيّد حرّية التّحركات، وأهمّها شرط تفويض 1٠% من الأجراء للجنة المفاوضة في حين أنّ المتعارف عليه نسبة ٥١%. كما يمنع حقّ الإضراب عن المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص، المرسوم ٦٥/٢٩٥٢، كما يقيد المرسوم حقّ الإضراب بسبب النزاع الجماعي في باقي القطاعات.

أخيراً، يحرم الإطار الحالي الذين هم/ن دون الواحدة والعشرين من العمر من حقّهم في تقاضي الحدّ الأدنى للأجور.

من هذا المنطلق، سوف نستعرض فيما يلي ٤ مجموعات من التوصيات الأساسية

السعي من أجل إقرار مشروع قانون إنشاء صندوق التأمين ضدّ البطالة

في عام ٢٠٢١، تمّ تقديم مشروع قانون إنشاء صندوق التأمين ضدّ البطالة إلى مجلس النواب. وقد تمّت مناقشة مسودة التصميم التي تتوافق مع معايير العمل الدولية في اجتماع ثلاثي الأطراف في نيسان ٢٠٢١. وتمّ تقديم مشروع القانون من قبل وزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى اللجنة البرلمانية لمناقشتها في أيلول ٢٠٢١. من هنا تنبع ضرورة استكمال هذا المشروع بدءاً من مناقشة واسعة من جميع الأطراف المعنية.

نظام معاشات تقاعدية للعاملين في القطاع الخاص، والعمل على إنشاء نظام حماية اجتماعية شامل

لقد قامت الحكومة اللبنانية في أوائل عام ٢٠١٧ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بمراجعة برنامج التأمين الصحي الحالي للعاملين في القطاع الخاص بهدف توفير تغطية التأمين الصحي للعاملين المتقاعدين في القطاع الخاص. نتيجة لذلك، اتفقت الحكومة والشركاء الاجتماعيون في أوائل عام ٢٠١٧ على التطبيق التدريجي للرعاية الصحية الشاملة في لبنان، مع مراعاة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

يتطلب مفهوم المساواة أمام القانون إعادة النظر في قوانين التقاعد وتعويضات نهاية الخدمة. يستلزم هذا الهدف إصلاح تعويض نهاية الخدمة لعاملين في القطاع الخاص وتحويله إلى نظام معاشات تقاعدية للعاملين في القطاع الخاص. وقد وافقت الحكومة اللبنانية والشركاء الاجتماعيون في كانون الأول ٢٠١٧ على مشروع إصلاح تعويض نهاية الخدمة للعاملين في القطاع الخاص وإنشاء نظام معاشات تقاعدية يغطي استحقاقات الشيخوخة والعجز والوفاة.

مع العلم أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والذي لا يقدم معاشاً تقاعدياً لموظفي القطاع الخاص، يكتفي حالياً بتقديم تعويض نهاية الخدمة على شكل مبلغ مقطوع يعتمد على عدد سنوات الخدمة، مما يترك العديد من المتقاعدين دون راتب تقاعدي أو تغطية طبية بعد التوقف عن العمل. علاوة على ذلك، في الإطار الحالي، إذا فقد الشخص وظيفته قبل إكمال ٢٠ عاماً على الأقل من الخدمة، يتعرض في ذلك الوقت إلى خصومات من حقوقه وتعويضاته، علماً أنه تمّ توسيع نطاق تغطية الضمان للرعاية الصحية للمتقاعدين في عام ٢٠١٧ من خلال القانون رقم ٢٧/٢٠١٧، والذي بدوره يشترط أن يكون لدى العامل المتقاعد ٢٠ عاماً من المساهمة بالاشتراكات كي يكون مؤهلاً للحصول على الرعاية الطبية⁶³.

لذلك، فإن هدف توحيد وتعميم أنظمة التقاعد بما يتوافق مع مبادئ المساواة أمام القانون يتطلب استكمال الخطة الأساسية التي وضعت منذ سنة ١٩٦٣ للحماية الاجتماعية الشاملة على مراحلها الثلاث، بالإضافة إلى إقرار مبادئ التغطية الصحية الشاملة والموحدة للقطاعين الخاص والعام.

تحسين وتوسيع قانون العمل ليشمل القطاعات الأساسية من الاقتصاد الوطني، مع إدماج العمالة الزراعية بشكل خاص

تُستثنى قطاعات عدة من قانون العمل، وهي كما استعرضناها في الفصل الأول من القطاعات المركزية في نظام الإنتاج الوطني. فقد كان قطاع البناء يسهم بخمس الناتج المحلي، كما أن القطاع الأولي، أي الزراعة والصيد والأحراج، يسهم بتشغيل ما يزيد عن ١١% من القوى العاملة.

ولمباراة الإقصاء الذي يتعرض له العاملون في تلك القطاعات، يجب توسيع الحماية القانونية من خلال شملهم في قانون العمل، والاعتراف بهم كموظفين عندما تثبت علاقة التبعية مع أصحاب العمل، مع تأمين حد أدنى من الحقوق مثل الأجر الأدنى والحد الأقصى لساعات العمل ومعايير السلامة. بالإضافة إلى ذلك،

٦٣ 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 Labor Organization.

ينبغي تحسين شروط تنفيذ القانون من خلال إيجاد آليات فعّالة لضمان التزام أصحاب العمل بقوانين العمل. تعاني ظروف العمل في قطاع الزراعة، بشكل خاص، في لبنان من ثلاثة مشاكل رئيسية: غلبة السّمة غير المنظّمة، ومشكلة القوى العاملة التي تقدمها أفراد الأسرة، بما في ذلك تحديّ عمالة الأطفال واستغلال الأسرة، وسيطرة العقّال المهاجرين والأجانب.

لذلك، بالإضافة إلى أهداف توفير الحماية الاجتماعيّة ومكافحة التمييز بناءً على العرق والأصل والجنس، يجب اتخاذ خطوات لتحسين ظروف العمل الزراعيّ، بما في ذلك توفير الوصول إلى المياه النظيفة والمرافق الصحيّة، بالإضافة إلى وضع سياسات لتلبية الاحتياجات الفريدة للعقّال المهاجرين والعقّال الموسميّين وتقوية القوانين التي تحظر العمل لدى الأطفال وتطبيقها لحماية الأطفال من العمل الخطير.

وبما أن عمالة الأطفال هي قضية خطيرة ومتفشية في الزراعة اللبنانيّة، بالأخص إذا ما تذكّرنا بأن القوى العاملة الزراعيّة هي في أغلب الأحيان غير لبنانيّة وقائمة على الفئات الأكثر ضعفاً، مثل الأجانب والفتيات القاصرات، يجب تعديل القوانين لحماية الأطفال بشكل أفضل من الاستغلال، وينبغي زيادة العقوبات على أصحاب العمل الذين ينتهكون قوانين عمالة الأطفال، ومن ضمن تلك الإجراءات زيادة معايير الحد الأدنى للسّن المسموح به لعمل الأطفال في الزراعة، حيث يمكن تحديد حدّ أدنى لسّن الأطفال بـ ١٨ عاماً عوضاً عن ١٥ عاماً أسوأً بما يُحدّد في الأعمال الخطيرة^{١٤}.

بالإضافة إلى ذلك، قد لا يُعتبر أفراد الأسرة العاملون في الزراعة دائماً «موظفين» بموجب قوانين العمل، مما قد يجعلهم عُرضة للاستغلال، ولمعالجة ذلك، يمكن للقوانين توضيح الوضع القانوني لأفراد الأسرة العاملين في الزراعة وتوسيع نطاق حماية قوانين العمل لتشملهم.

وقد لا يتمّ دفع رواتب أفراد الأسرة العاملين في الزراعة بشكل عادل أو العمل لساعات معقولة، لذلك يمكن للقوانين أن تحدّد معايير الحدّ الأدنى للأجور وساعات العمل.

نهايةً، لا يحصل أفراد الأسرة العاملين في الزراعة على نفس الحماية الاجتماعيّة التي يحصل عليها الموظفون الرّسميون، مثل التّأمين الصّحيّ أو الإجازة المرضيّة أو مزايا التّقاعد. يمكن للقوانين وضع تدابير حماية اجتماعيّة لأفراد الأسرة العاملين في الزراعة لضمان حصولهم على نفس المزايا التي يحصل عليها العقّال الآخرون.

^{1٤} Koçali, Kaan. 2022, "Perspective on child labor situation in terms of occupational health and safety: The Case of Turkey". Journal of Human and Social Sciences, volume 5, issue 2, pp. 126-151.

نحو إدماج المياومين أو العاملين لحسابهم الخاص أو المقاولين المستقلين وغير المستقلين

لا تغطي قوانين العمل الحالية التوظيف الذاتي، بما في ذلك العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص والمقاولين المستقلين وغير المستقلين. لذلك، يجب أولاً مراعاة تطوّر أشكال العمل الجديدة من أجل تعديل القوانين لتوسيع التعريفات القانونية للموظفين لتشمل هؤلاء العمال، وخاصّة المقاولين غير المستقلين الذين يعانون من استغلال التوظيف المقنّع، كما أشرنا إليه في الفصل الثالث.

وبغية توسيع التعريفات القانونية، يمكن تعديل القوانين لتوضيح الوضع الوظيفي للعاملين لحسابهم الخاص وتمييزهم عن الموظفين. يمكن أن يشمل ذلك وضع معايير لتحديد ما إذا كان العامل موظفاً مرتبطاً بعلاقات تبعية أو مجرد مقدم خدمات مبنية على إجازة العمل، من خلال تحديد المخاطر المترتبة كعلاقات السيطرة مثل حرّية تحديد مكان العمل أو دوام العمل، إلى ما هنالك، كما أشرنا له في الفصل الثالث.

وممكن أن يتضمّن توسيع وتوضيح حالة التوظيف للموظفين المستقلين عدّة معايير، مثل درجة السيطرة، أو مستوى المهارة المطلوبة ونوع العمل المنجز، وطول المشاركة.

يمكن استخدام درجة سيطرة صاحب العمل على العمل الذي يقوم به المستقلّ كمعيار لتحديد ما إذا كان المستقلّ موظفاً أو متعاقداً مستقلاً. فإذا مارس صاحب العمل درجة عالية من السيطرة على العمل الذي يتم القيام به، يمكن اعتبار العامل المستقلّ موظفاً. من الممكن أيضاً أن يكون مستوى المهارة المطلوبة لأداء العمل معياراً آخر لتحديد الوضع الوظيفي. فإذا كان العمل يتطلب مستوى عالٍ من المهارة، يمكن اعتبار المستقلّ متعاقداً مستقلاً وليس موظفاً إذا ثبت أنّ المؤسسة تلجأ إلى استخدام خبراته واستشاراته بشكل مؤقت ولفقط عند الحاجة. أمّا إذا كان مستوى الخبرات والمهارات منخفضاً ومرتبياً بأداء مهام روتينية، يجدر تصنيف العامل كموظف في المؤسسة. يمكن أيضاً استخدام نوع العمل الذي يؤدّيه المستقلّ كمعيار. على سبيل المثال، إذا كان العمل جزءاً من الأعمال العادية والروتينية لصاحب العمل، يمكن اعتبار المستقلّ موظفاً. وأخيراً يمكن أيضاً مراعاة طول الارتباط بين صاحب العمل والمستقلّ عند تحديد حالة التوظيف للمستقلّ.

كما يجب توسيع رقعة الحماية القانونية لأصحاب التوظيف الذاتي، لأنّهم لا يتمتعون بنفس الأمان الوظيفي مثل الموظفين التقليديين الذين لديهم عقود عمل محمية إجتماعياً. لذلك، يمكن للقوانين أن تضع معايير الحد الأدنى للأجور لهؤلاء العمال مع تأمين آليات توفير المعاشات التقاعدية إذا التزموا بالتصريح الضريبي وتسديد الاشتراكات، ومع إلزام أصحاب العمل بدفع جزء من الاشتراكات.

لذلك، يجب أن يُطلب من أصحاب العمل تقديم القوانين الخاصة بتنظيم العمل للعاملين لحسابهم الخاص على شكل عقود مكتوبة، على أن تتضمّن تلك العقود شروطاً تنظّم ترتيب العمل، مثل الأجر ونطاق العمل وساعات العمل المتوقعة.

ومن أجل تحقيق هذا الهدف، ونظراً لضعف قوة التفاوض التي يتمتع بها العاملون لحسابهم الخاص والعقال العرضيون مقارنةً بالموظفين التقليديين، يمكن تعديل القوانين لتسهيل المفاوضات الجماعية لهؤلاء العقال والسماح لهم بتشكيل نقابات والمشاركة في مفاوضات جماعية مع أصحاب العمل.⁶⁵

بالإضافة إلى ذلك، يمكن اقتراح السماح لسلطات العمل والنقابات برفع قضايا أمام المحاكم لمحاكمة أصحاب العمل نيابة عن العاملين لحسابهم الخاص، مع فرض دفع الضرائب بصفة رجعية وتوسيع نطاق تطبيق الأحكام القضائية، بحيث يشمل ذلك جميع العقال في وضع مماثل.

تتطلب تلك التوصيات إصلاحات إدارية وقانونية تسمح بالانقطاع في فترات تسديد الاشتراكات أو تأجيل الاشتراكات، نظراً لعدم الانتظام في عقود تلك الفئات العاملة، مقارنةً بالعمل التقليدي، وتكييف تحديد الاشتراكات وجداول الدفع لاستيعاب أنماط دخل العاملين لحسابهم الخاص، مثل النظر في المساهمات السنوية أو الموسمية بدلا من الاشتراكات الشهرية للعامل والمنتجين.

وفي حالة التوظيف الذاتي، يجب استبدال إجراءات التسجيل الطوعي للمهنة بآليات التسجيل الإلزامي. ويمكن الاستفادة من العديد من الإجراءات المفيدة والناجحة المستخلصة من أنظمة التصريح والتغطية في ألمانيا، التي أدخلت تعديلات على حماية العاملين في القطاعات الفنية. حيث تشترط هذه التعديلات أن يتحمل العامل نصف الاشتراكات وأن يتحمل صاحب العمل 30% والباقي على عاتق الدولة، أو كما في الهند، التي قدمت نموذجاً خاصاً بعقال البناء يتضمن إنشاء صندوق رعاية للعاملين يتم تمويله بواسطة المتعهد الأساسي بنسبة تتراوح بين 1% و2% من قيمة المشروع.

10 Waas, Bernd, Hiessel, Christina. (ed). 2021. "Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe", Bulletin of comparative Labour Relations.

- Abdo, Nabil. 2019. "Social protection in Lebanon: From a System of Privileges to a System of Rights." Beirut: Arab NGO Network for Development.
- 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.
- Adair, Philippe. 2022, "Policies addressing the formalisation of informality in North Africa: issues and outcomes", Proceedings of The Informal Economy and Gender, V.7 n° 9.
- Adair, Philippe. Hlasny, Vladimir. 2023. "Fostering Decent Jobs in MENA Countries: Segmented Employment, Occupational Mobility and Formalising Informality", EMANES: Working Paper, n° 65.
- Adair, Philippe. Hlasny, Vladimir. Omrani, Meriem. 2022. "Fostering the Social and Solidarity Economy and Formalizing Informality in MENA Countries", ERF Publications: Working Paper, n° 1604.
- 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.
- 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
- Barca, Valentina. Alfors, Laura. 2021. "Including informal workers within social protection systems: A summary of options", SPACE, Social Protection Approaches to COVID-19: Expert Advice, DAI Global UK Ltd, United Kingdom
- Barrawi, Alaa, 2022, "Labor Transitions between Formal and Informal Employment in Egypt", American University in Cairo, AUC Knowledge Fountain.
- Behrendt, Christina. Quynh Anh, Nguyen. 2019. "Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work". Transfer. 25 (2): 205–19.
- Bouffartigue, Paul. 2014. "Santé au Travail, regards sociologiques", Nouvelle Revue du travail, 4, 1-7
- 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.
- Canada. 2019. Government of Canada, "Report of the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards", June 2019.
- 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.

Dirani, Ahmad. 2021, « واقع سوق العمل في لبنان قبل الانهيار المالي والاقتصادي وانتفاضة 17 » (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.

Ewald, François. 2009. "La Société Assurantielle et son avenir", Le débat, n° 157, 2009/5, 88-96

European Parliament. 2021. "The future of work Trends, challenges and potential initiatives", European Parliamentary Research Service.

FAO. 2016. "L'agriculture familiale à petite échelle au proche-Orient et Afrique du Nord. Pays Focus : Liban", 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.

ILO. 2023. "Platform Work in Jordan", Geneva: Switzerland.

ILO. 2022a. "Protecting Workers in New Forms of Employment", BRICS report, China.

ILO, 2022b, "Ride-hailing versus traditional taxi services: The experiences of taxi drivers in Lebanon", 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. 2016. "Organizing Workers in the Informal Economy", ACTRAV Bureau for Workers Activities, ILO ACTRAV Policy Brief
- ILO. 2011. "Decent work and informal economy", Geneva: Switzerland.
- ILO. 2010. "The Regulatory Framework and the Informal Economy", Geneva: Switzerland.
- ILO. 2009. "The informal economy in Africa: Promoting transition to formality: Challenges and strategies", Geneva: Switzerland.
- 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 & FAO. 2022. "The role of social insurance schemes in addressing the risks faced by agricultural workers in the Middle East and North Africa", November 2022, ISSN 2318-9118
- 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
- Koçali, Kaan. 2022, "Perspective on child labor situation in terms of occupational health and safety: The Case of Turkey". Journal of Human and Social Sciences, volume 5, issue 2, pp. 126-151.
- Kunst, Robert. Lassnigg, Lorenz. Skriner, Edith. 2022. A quantitative occupational forecasting model for Lebanon, Interim IHS Research Report, CONECTE PROJECT, April 2022
- Ibraheem, Walaa-Eddine. 2021. The Applicable Law on the International Freelancing Agreements: An Analytical Study on the UAE, Bayanat-El-Addad.
- Mekkaoui ,Najat .Chaker ,Zied» .P.19 .Informal labor and the expansion of social security programs: evidence from Jordan and Tunisia', ERF, 2019, 26th Annual Conference
- Mont, Daniel. Cote, Alexandra. 2020. "Inclusive social protection for empowerment of persons with disabilities", UNPRPD, ILO, UNICEF.

- Muckenburger, Ulrich. Dingelde, Irene. 2022. "Worldwide patterns of legal segmentation in employment law", *International Labour Review*, 161(4), 511-534
- OECD. 2022. "Ensuring better social protection for self-employed workers", ILO & OECD.
- OECD. 2017. "Future of Work and Skills", OECD, Hamburg: Germany.
- Onaran, Ozlem. 2010, "Measuring wage flexibility: the case of Turkey before and after structural adjustment", *Applied Economics*, 34(6), 767-781.
- Ostuna, Barış. 2017, "Freelance work under the social security system in Turkey", *The Journal of Kesit Academy*, Vol. 12, 116-124
- Oxfam. 2021. "Queer Community in Crisis: Trauma, Inequality & Vulnerability", Beirut: Lebanon.
- Ozbilgin, Mustafa. Erbil, Cihat. Baykut, Sibel. Kamazak, Rifat. 2023. "Passing as resistance through a Goffmanian approach: Normalized, defensive, strategic, and instrumental passing when LGBTQ+ individuals encounter institutions", *Gender, Work & Organization*, 30, 862-880
- Prassl, Jeremias. 2018. *Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford University Press.
- 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.
- Waas, Bernd. Hiessel, Christina. (ed). 2021. "Collective Bargaining for Self-Employed Workers in Europe", *Bulletin of comparative Labour Relations*.
- World Bank. 2022. "Enhancing Workers' Protection in Jordan", *Social Protection & Jobs*, No. 2205, Washington: USA
- 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

ملحق رقم واحد

خلاصات مجموعات النقاش المركزة

- إعداد: الملحق من إعداد الخبير النّقابي والقانوني عصام ريدان
- تاريخ جلسات النقاش: تموز - آب - أيلول ٢٠٢٣
- ميسر النقاش: عصام ريدان

اللقاء النّقابي من أجل قانون عمل اجتماعي وإنسانيّ

اسم المشروع: قانون العمل اللبناني: نحو قانون عمل شامل وعادل واجتماعي يكرّس الحق في العمل اللائق للجميع

البلد: لبنان

التاريخ: ٢٠٢٣، ٩، ١٤

المكان: فندق بادوفا - سن الفيل

الفئات المستهدفة: القيادات النّقابية في القطاعات المشاركة في مجموعات النّقاش المركّزة التي استهدفت بدورها العاملين/ات في القطاعات التالية:

1. المستشفيات الحكوميّة والخاصة
2. الصّناعة
3. المحروقات
4. المصارف
5. دور رعاية الأطفال والمسنّين
6. البلديات
7. المخابز والأفران
8. الفنادق والمطاعم
9. الاختصاصيين بالعمل الاجتماعيّ

إجمالي عدد المشاركين/ات في جلسات النقاش: 118 مشاركاً موزعين وفقاً للإختلاف الجندي النوع كالتالي:

- الرجال: ٧١ مشاركاً
- النساء: ٤٧ مشاركة

عدد المشاركين المساهمين في الجلسات: ٢٦ مشاركاً/ة كالتالي:

- النساء: ١٠
- الرجال: ١٦

عرض الميسر محاور النقاش تشريعات قانون العمل اللبناني:

1. نطاق تطبيق قانون العمل اللبناني
2. عقد العمل الفردي
3. الاجر القانوني وشروط دفعه
4. في مدّة العمل والإجازات
5. السلامة والصّحة المهنيّة
6. طوارئ العمل
7. الأسباب الموجبة لإنهاء عقود العمل
8. المساواة في الحقوق والواجبات، وحماية الفئات الضّعيفة
9. حرّيّة التنظيم والعمل النقابي في المعايير الدوليّة والدستور وقانون العمل اللبناني
10. نزاعات العمل الجماعيّة (عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم)
11. مجالس العمل التّكميميّة

التعديلات المقترحة:

في نطاق تطبيق قانون العمل اللبناني

1. أن يضمّ قانون العمل جميع النّاشطين اقتصادياً، استناداً إلى المعايير الدوليّة، خاصة تلك التي وقّع عليها لبنان واعتبرها جزءاً من الدستور الوطني.
2. اعتبار كلّ شخص يعمل بأجر عامل يجب أن يحظى بحماية متساوية تؤمّن له/ا الحدّ الأدنى من متطلبات العيش الكريم كحقّ كلّ فرد في المجتمع.
3. توحيد الخضوع في القطاعين العام والخاصّ إلى قانون عمل موحّد مع مراعاة خصوصيات العمل في كل من القطاعين وذلك عبر إصدار ملاحق تفصيليّة لكل قطاع.
4. أن يُنشئ القانون هيئات قضائيّة مستقلّة لمراقبة ومكافحة كافة أشكال التّسلّط وسوء الإدارة والمحسوبيّات ومخالفة الأنظمة الداخليّة للمؤسسات العامّة والخاصّة، وأن تتمتع بصلاحيات واسعة ومستقلّة وأن تمارس مهامها بصورة تلقائيّة دون الحاجة إلى شكاوى.

على صعيد مفهوم عقد العمل:

1. سنّ تشريعات ومعايير تحترم التّبعيّة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لعقد العمل (وهذا يختلف عن التّبعيّة الإداريّة ومفاعيلها القانونيّة من حيث تثبيت ديمومة عقد العمل) وتأثيره على معيشة الأجير/ة وحاجات أسرته/ا، خاصة وأنّ التّبعيّة الاقتصاديّة تعتبر: «العمل قيمة اجتماعيّة واقتصاديّة وليس سلعة يتمّ شراؤها، بحيث يضمن حقّ العمل والأجر اللائق للجميع ويقرّ بحقّ كلّ فرد في المجتمع بالضمان الاجتماعيّ».
2. يجب أن يكون القانون أكثر تحديداً وشمولاً لأنواع العقود والحقوق والواجبات، بما لا يتعارض مع شرعة حقوق الإنسان، بحيث يشير، ويشمل العقود المؤقتة والموسميّة والمتقطّعة والمحدّدة المدّة وأن يحدّد المهن الجديدة مثل العمل عن بعد وعمّال التّطبيقات وعمّال ركن السيّارات وغيرها، وحقوق العاملين في كلّ منها بما يحقّق المساواة إستناداً إلى مبادئ العمل اللائق.

على صعيد الأجر القانونيّ وشروط دفعه

1. ألا يكون هناك تمييز في الأجر وفقاً للعمر أو الفئة أو الجنس أو الهوية.
2. يجب أن ينصّ القانون على معايير واضحة تحدّد ماذا يجب أن يؤمّن الأجر من سلع وخدمات، وما يتضمّنه من عناصر وحوافز. أي أن يكون قادراً على تأمين جميع الحقوق الأساسيّة التي توفّر العيش الكريم، كالسكن والطّابة والتّعليم إلى جانب تأمين الحاجيات المعيشيّة الأخرى.
3. أن يفرض تعديلات دوريّة إلزاميّة للحدّ الأدنى للأجور، وأن يلتزم بقبول تواجد ممثلين عن العمّال في لجان مؤشّر غلاء المعيشة.
4. أن يعطي للنقابات حقّ إنشاء لجان مؤشّر موازيّة وضاطقة، أو لجنة قياس معياريّ للمهام التي يجب أن تقوم بها لجان المؤشّر الرسميّة، والتي يجب أن يتمثّل فيها العمّال والمعلمين من مختلف القطاعات.
5. يجب تمثيل وزارة الشؤون الاجتماعيّة في لجان المؤشّر الرسميّة.

على صعيد مدة العمل والإجازات

1. تخفيض مدّة العمل في القطاعات المهنيّة التي فيها مخاطر على صحّة الأجير/ة، واعتبار أنّ لا عمل إضافي من دون أجر إضافي في جميع القطاعات، من ضمنها القطاعات السياحيّة. واعطاء إجازات الأمومة والأبوّة وفقاً للمعايير الدوليّة، على ألا تقلّ العطلة الأسبوعيّة عن 48 ساعة متواصلة، وأن تكون إلزاميّة أوقات الرّاحة أثناء العمل خاصة للنساء.
2. يجب أن تكون مدّة الإجازة السنوية متزايدة بحسب سنوات الخدمة وعمر الأجير/ة، والوضع الصّحّيّ. وأن يتمّ تحديد الإجازات والأعياد والمناسبات الوطنيّة في القانون، حيث إنّ القانون اليوم لا ينصّ سوى على عيدي العمّال والإستقلال.
3. يجب أن يتضمّن القانون تدابير رادعة وصارمة تجاه عدم التقيّد بأحكامه، كالسجن، وفرض غرامات ماديّة كبيرة، ودفع تعويضات إضافيّة للمتضرّرين.

على صعيد السلامة والصحة المهنية وطوارئ العمل

1. إضافة الأمراض المهنية إلى مرسوم طوارئ العمل (136/83) إلى حين إنشاء فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في الضمان الاجتماعي.
2. تطبيق فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في الضمان الاجتماعي.
3. وضع مرسوم السلامة المهنية (11802) موضع التنفيذ، على أن يضاف إليه ملاحق خاصة لإجراءات السلامة والصحة في كل قطاع مهني، أي أن لا يكتفي المرسوم بتدابير عامة، بل أن يحدّد إجراءات وتدابير السلامة والصحة المهنية في أماكن الإنتاج وأماكن الإدارة والنقل والتوزيع وسائر مواقع وأنواع العمل. أن يكون لجميع الفئات العمالية لاسيّما الأشخاص المعوقين وأفراد مجتمع الميم.
4. إيجاد إجراءات إلزامية تفرض بموجبها على أصحاب العمل تحمّل كامل المسؤولية تجاه الإصابات (دون الحاجة إلى فتح تحقيقات حول مسؤولية الحادث)، وأن تكون على مدى حياة الأجراء خاصة في حال التسبّب بعجز دائم، واستمرار هذه الحقوق تجاه أسرته/ في حال الوفاة.
5. إيجاد آليات رقابة محايدة لا تخضع لتوجيهات سياسية أو إدارية. لذا، يجب أن ينص القانون على إنشاء لجان تفتيش قضائية بالمشاركة مع البلديات وأن تكون منحصصة وتمتّع بصلاحيات تأديبية واسعة تضمن احترام التشريعات القائمة وتنصف العمال.

على صعيد محور: المساواة في الحقوق والواجبات، وحماية الفئات الضعيفة

التمييز الجندي:

1. وضع نصوص إلزامية واضحة وصارمة وفرض عقوبات على كافة أشكال التمييز أو التحرش أو العنف تجاه المرأة.
2. أن تتضمن مجالس العمل التحكيمية غرفاً منحصصة بقضايا التمييز وعدم المساواة تجاه المرأة، وأن تعتبر الضرف من العمل، بسبب التمييز، صرفاً تعسفاً وأن تكون عقوبته مضاعفة.
3. وضع وتنفيذ تدابير تمنع التنافس غير المتكافئ بين العمالة الوطنية فيما بينها لأسباب جنديّة أو تمييزيّة.

التمييز بسبب الإلتماءات والولاءات الشخصية:

الحق المتساوي في الحصول على الحقوق يجب أن يكون محدّداً في القانون واللوائح الداخليّة، على أن يتضمّن إجراءات رادعة فورية:

1. لآلية ممارسات تمييزيّة من المسؤولين أو أصحاب عمل (خاصة لاعتبارات سياسية أو طائفية أو بناء لوساطات من أي نوع كانت).
2. إلزامية اعتبار التلزيّمات لأجزاء من أقسام العمل في أي مؤسسة أو شركة على المساواة في الحقوق لمن هم في الملاك أو لمن يعمل تحت إشراف أو لحساب الجهات

الملتزمة، ولا سيما الحماية من الصّرف والتّقيّد بالأصول القانونيّة والنّظاميّة في مسائل التّأهيل والترقيّة والتّعيين والإستخدام، مثال على ذلك شركات مقدّمي الخدمات وغيرها.

التمييز تجاه الأشخاص المعوّقين:

1. ضرورة وجود آليّة تطبيقية لقانون الأشخاص المعوّقين وتأمين متطلبات وصولهم/ن إلى العمل، والإحتياجات الضرورية لتمكينهم/ن من أداء عملهم/ن، بما فيه التّشدد في تطبيق أحكام «قانون حقوق الأشخاص المعوّقين ٢٠٠٠/٢٢٠» لجهة حق الحصول على فرص عمل.
2. توفير الإحتياجات الضّروية لتمكينهم/ن من أداء عملهم/ن تطبيقاً لمبدأ وحق تمكينهم من الإندماج الاجتماعي.

التمييز لإعتبارات مرتبطة بالهويّة الوطنيّة:

وضع تدابير تمنع التّنافس غير المتكافئ بين العمالة الوطنيّة وبين العمالة الأجنبيّة من خلال: وجود توجّه علمي واضح يأخذ بعين الإعتبار معايير العمل اللائق وشروطه وحاجات سوق العمل الفعليّة بناء على دراسات علميّة وذلك عبر تطبيق قانون العمل على جميع العمّال بما فيهم العمّال الأجانب، وحماية جميع العاملين بأحكامه من أجل إلغاء كافة أشكال المفاضلة غير المرتبطة بالكفاءة، والتي غالباً ما تكون على حساب العمالة الوطنيّة، وبما يحقق مبدأ تكافؤ الفرص.

على صعيد الأسباب الموجبة لإنهاء عقود العمل:

يجب أن تكون النّصوص القانونيّة واضحة ومحدّدة خاصّة على المستويّات التّاليّة:

1. أن ترتبط التّعويضات بكلفة المعيشة ومدى الضّرر اللاحق بالعمّال المصروفين من العمل.
2. وجود أحكام رادعة قابلة للتنفيذ بحق كلّ من يخالف أحكام القانون.
3. تحديد وتوصيف دقيق لمفهوم القوّة القاهرة وأنواعها، والتي تعتبر مبرّراً للصرف الفرديّ أو الجماعيّ.
4. صلاحية التّأكد من صحّة وجود القوّة القاهرة المشار إليها في المادة 0٠ فقرة(و)، والتي يجب أن تحتكم لجهة قضائيّة وليس لوزارة العمل.
5. إيجاد تفتيش مستقل ذي صلاحيات رادعة، بحيث تجيز له سلطته إحالة المخالف الى ال قضاء، وإنزال غرامات ماليّة فوريّة بحقّه.
6. إلغاء كافة المهل التي تسقط الحقوق ولا سيما في حالات الصّرف التّعسفيّ واللّجوء إلى محكمة التّمييز أو المحاكم الأخرى بما فيها شوري الدولة.

على صعيد نزاعات العمل الجماعية (عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم):

تشكيل لجان مستقلة عن الوزارات تتولى مهام:

1. تشجيع الحوار بين العمال وأصحاب العمل، من خلال تبسيط الإجراءات وإلغاء الشروط التعجيزية مثل التفويض من 60% من العمال وأن تكون تحت إشراف وسيط قضائي وليس إداري، فالدولة لا تعتبر وسيطاً نزيهاً.
2. أن تكون اللجنة التحكيمية لنزاعات العمل الجماعية لجاناً قضائية متخصصة وموجودة في كل محافظة.

على صعيد مجالس العمل التحكيمية:

1. أن تكون مجالس العمل التحكيمية مستقلة إدارياً ومالياً، عن طريق جعل هيئاتها متخصصة ومتفرغة لأعمالها، وأن يخضع أعضاؤها لحدوات تدريب وتأهيل خاصة عند التعيين للمرّة الأولى، على أن تكون إجراءات التقاضي أمامها لا تتطلب أوقاتاً تزيد عن الأيام، وأن يتم تشكيل لجان تحقيق متخصصة مستقلة عن وزارة العمل وتحت سلطة هيئة مجلس العمل التحكيمي في كل غرفة.
2. أن تكون صلاحية مجالس العمل على مستوى الأفضية تجيز لها التّدخل في النزاعات الفردية دون الحاجة إلى الشكاوى.
3. إقرار قانون محاكمات سهل وسريع للبتّ بالشكاوى، يعتمد آليات عمل مختلفة عن المحاكم التقليدية.
4. أن ترتبط التعويضات بكلفة المعيشة ومدى الضرر اللاحق بالعمال المصروفين من العمل.
5. أن تلغى كل المهل التي تسقط الحقوق.
6. أن تتضمن مجالس العمل التحكيمية غرفاً متخصصة بقضايا التمييز وعدم المساواة وأن تعتبر الضرف من العمل بسبب التمييز صرفاً تعسفاً تكون عقوبته مضاعفة.

على صعيد حرّية التنظيم والعمل النقابي في المعايير الدولية والدستور وقانون العمل اللبناني

1. يجب أن يتضمّن القانون نصوصاً واضحة لمفهوم العمل النقابي وأهدافه بما يوافق مع المعايير الدولية.
2. أن يكون القضاء وحده المرجع الصّالح للبتّ بالنزاعات والخلافات النقابية وليس وزارة العمل.
3. إلغاء كافة النصوص التي تتعارض مع المعايير الدولية، لا سيما حرّية التنظيم والعمل النقابي، وإلغاء الترخيص المسبق، على أن يحدّد مفهوم النقابة بما يتلاءم مع معايير الحرّيات النقابية لا سيّما الإتفاقيات 87 و 98 و 101.
4. أن ينصّ القانون على إقرار واضح بالنقابات وموقعها كممثل للعمال (الإعتراف بالآخر)، وفي حال التعدّد اعتماد رأي الأكثر تمثيلاً.
5. أن ينصّ صراحة على أنّ القرار النقابي يجب أن يكون ناتجاً عن إرادة الجمعية العمومية لأعضاء النقابات، وأن لا سلطة تعلق عليه، ولا يحقّ لوزارة العمل التّدخل أو إلغاء قراراته.

6. أن يشمل حقّ التنظيم والعمل النقابيّ العاملين في القطاعين العام والخاص، والحقّ بالتنظيم النقابيّ للعَمّال غير الأبنائيين بكامل الحقوق والواجبات.
7. أن يستند التنظيم النقابيّ على التمثيل النسبيّ والتنظيم القطاعيّ وأن يراعي التمثيل النسائيّ.
8. إلغاء جميع المواد المدرجة في قانون العمل لتنظيم العمل النقابيّ، خاصة أن جميع هذه القوانين مخالفة للتشريعات الدوليّة النازمة لحرّيّة وحقّ التنظيم النقابيّ.