

SOLID

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

2024

قانون العمل في لبنان: الأمان الاجتماعي في ظل الأزمة

إعداد: منار زعيتر



Project funded by the
EUROPEAN UNION



ITUC CSI IGB



الاتحاد العربي للتقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION



Union of Mediterranean Confederations of Enterprises



annd
Arab NGO Network
for Development
شبكة المنظمات العربية
غير الربحية للتنمية



SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

**قانون العمل في لبنان:
الأمان الاجتماعي في ظل الأزمة**

جدول المحتويات

3.....	المقدمة
5.....	أولاً: قانون العمل في لبنان: جمود وتجزئة.....
5.....	ثانياً: قصور على مستوى الحماية الدستورية، فلسفة قانون العمل والتعريفات ذات الصلة.....
6.....	ثالثاً: حول شمول القانون كل العمال والعاملات.....
10.....	رابعاً: حماية المجموعات الأكثر هشاشة.....
14.....	خامساً: النقابات العمالية في قانون العمل اللبناني.....
18.....	سادساً: ديمومة العمل: الحماية من الصرف التعسفي.....
22.....	الخاتمة.....
23.....	المراجع.....

المقدمة

إن الإصلاحات التي أدخلها المشرع اللبناني على قانون العمل، طفيفة ولا تستجيب لضرورات واحتياجات قطاع العمل وأبرزها الحاجة إلى معالجة البطالة المتصاعدة بين الشباب اللبناني والتوسع المستمر في العمل غير النظامي على حساب العمل اللائق، إضافة إلى أهمية تنفيذ توصيات منظمة العمل الدولية بشأن تطوير النقابات العمالية وظروف العمال، فضلاً عن سن إصلاحات جذرية عاجلة لإعادة تنشيط مجالس التحكم وضمان استقلالها. وتشير الدراسات إلى تفاوتات واسعة النطاق في حقوق العمال، وخصوصاً ذوو الأجور المنخفضة والنساء، واللاجئين، والعمال المهاجرين، العمال غير النظاميين والأطفال. وعلى الرغم من تناول بعض التشريعات للمساواة بين الجنسين في العمل فهي لا تزال بعيدة المنال. وبالإضافة إلى ذلك، فإن تشريعات العمل لا ترقى إلى مستوى توفير العمل المتساوي الفرص والوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقة. وهناك عجز آخر في إطار العمل اللبناني وهو اعتماد نظام الكفالة للعمال المهاجرين. كذلك، ترتبط بعض أوجه الحماية الاجتماعية بقانون العمل، بفعل استثناء بعض الفئات العمالية من أحكام هذا القانون. وبالإضافة إلى ذلك فإن تشريعات العمل تحتوي على مخالقات جوهرية تمس الحق في التنظيم.

وانتهكات حقوق العمل المذكورة أعلاه هي نتيجة لعوامل كثيرة. أبرزها تشريعات العمل الحالية، والممارسات السائدة لأصحاب العمل في القطاع الخاص². ولا يمكن أن نغفل ضعف الاشتراك الوثيق للأطراف المعنية في مسارات الحوار الاجتماعي، إضافة إلى العوامل المرتبطة بالاقتصاد السياسي في البلد، وسياسات تحرير الاقتصاد التي غالباً لا تصبو إلى تعزيز التوظيف أو تعزيز الحماية للعمال، كذلك الجهود النظامية التي بذلتها الأحزاب السياسية في السلطة لتقويض الحركة العمالية طيلة عقود.

تتفاقم هذه الإشكاليات في الوقت الراهن، حيث يواجه لبنان أزمة حادة متعددة الأوجه تهدد بتقويض استقراره السياسي والاقتصادي والمالي والاجتماعي بشكل نهائي. فقد أدت السياسات التي انتهجتها الحكومات المتعاقبة خلال العقود الماضية إلى تراجع اقتصادي ومالي ونقدي غير مسبوق. وقد تحول ما يسمى "العجز التوأم" المزمع في كل من الميزان المالي وميزان المدفوعات إلى أزمة ديون سيادية مقترنة بأزمات نقد وسيولة، وانهيار النظام المصرفي، الأمر الذي أدى إلى انكماش اقتصادي حاد. وقد انعكست تداعيات هذه الأزمة على المشهد الاجتماعي بشكل كبير، لا سيما على الطبقة الفقيرة، أو تلك الواقعة على حدود خط الفقر، كما وصلت تردداتها بشكل بارز إلى الطبقة الوسطى، وذلك في ظل نظام للحماية الاجتماعية يعاني من نقص في التمويل ومن عيوب هيكلية متعددة. وتزامن ذلك مع ضعف قدرة البنية التشريعية والمؤسسية والسياساتية الخاصة بسوق العمل على التكيف مع التحديات الناشئة.

وبحسب المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية تفاقمت ظروف القطاع غير النظامي والأوضاع الهشة لأكثر المواطنين اللبنانيين حرماناً، وكذلك اللاجئين السوريين والفلسطينيين المقيمين في لبنان، في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية المزرية والمتدهورة بسرعة في البلاد. وفي 12 أيار 2022، أصدرت إدارة الإحصاء المركزي في لبنان ومنظمة العمل الدولية نتائج مسح جديد للقوى العاملة في لبنان يلحظ الاستخدام الناقص للعمالة، فسجلت زيادة كبيرة من 16.2 في المئة في 2018 - 2019 إلى 50.1 في المئة في كانون الثاني 2022. ووفقاً لنتائج المسح، ارتفع معدل البطالة (وفق التعريف الضيق) في لبنان من 11.4 في المئة في فترة 2018-2019 إلى 29.6 في المئة في كانون الثاني 2022، مما يشير إلى أن قرابة ثلث القوى العاملة الناشطة كانت عاطلة من العمل في هذا الشهر. ووجد مسح آخر للمنظمة "أن نسبة العاملين في الاقتصاد غير النظامي مرتفعة جداً، وتبلغ 77.8 في المئة من مجموع العاملين³. ورغم افتقار لبنان إلى بيانات رسمية شاملة ودقيقة بشأن الفقر، بيد أنه من الواضح أن الأزمات المتفاقمة قد أسهمت في حدوث زيادة هائلة في الفقر. وتشير تقديرات متقاطعة إلى أن نسب الفقر كانت تتراوح بين ربع وثلث السكان اعتباراً من أواسط التسعينات حتى انفجار الأزمة خريف 2019، وأن قرابة ثلاثة أرباع السكان يعيشون في وضعية الفقر أو الحرمان وعدم القدرة على توفير متطلبات المعيشة اللائقة بعد انفجار الأزمة، ويحتاجون إلى أحد أشكال المساعدة أو الدعم، كما أن اللامساواة شديدة في لبنان، بحسب ما تظهر قاعدة

بيانات اللامساواة الدولية، والمصادر الوطنية على حد سواء، إذ يستأثر 1% من السكان حوالي 23% من الدخل القومي⁴، وحيث تبلغ حصة 1% من المودعين في المصارف حوالي نصف إجمالي الودائع. فيحسب مصادر مصرف لبنان عن توزيع الودائع عام 2020 في لبنان⁵، فإن نسبة 1% من اجمالي الحسابات المصرفية (تزيد قيمة الحساب عن مليون دولار) تمثل 46% من إجمالي الودائع المصرفية، في حين ان 62% من إجمالي الحسابات (الحساب اقل من 3000 دولار)، تمثل أقل من 0.5% من إجمالي الودائع.

في هذا السياق، تبدو الإصلاحات المطلوبة كثيرة وهيكلية، ويتقاطع الجانب التشريعي مع البيوي مع السياساتي مع المؤسساتي، ولكن يبقى إصلاح قانون العمل اللبناني مقدمة أساسية. وتوصلاً لذلك، من الضروري قراءة هذا التشريع قراءة موجزة للاستدلال على أبرز أوجه الخلل فيه، بالإضافة الى محاولة قراءته من منظور مقارن مع قوانين بعض دول المنطقة. وبلا شك، لا يوجد مقارنة واحدة تناسب كل الدول. هناك عدة حالات وخصائص تختلف من بلد لآخر في المنطقة بحيث يحتاج كل بلد الى تطوير أساليبه الخاصة لتحسين الإطار الإداري والقانوني والمؤسسي لإدارة سوق العمل من أجل استحداث وظائف أكثر وأفضل. لكن هذه الأساليب المختلفة يجب أن تؤدي إلى حد أدنى من المعايير والحقوق الاجتماعية المشتركة التي يركز عليها الإطار المؤسسي في كل الدول.

انطلاقاً من الشراكة القائمة بين شبكة المنظمات العربية غير الحكومية للتنمية والمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، تم تطوير هذه الورقة التي تحاول مقارنة بعض أحكام قانون العمل في لبنان بالمقارنة مع قانون العمل في كل من الأردن، المغرب، السعودية ومصر. لا تتناول الورقة كل أحكام قانون العمل، ولكنها تتناول أبرز المسائل المرتبطة بشكل او بآخر بتداعيات الازمة الراهنة وبفعالية القانون في إرساء قواعد الامان الاجتماعي، وتالياً النظام العام الاجتماعي. مع التأكيد على إن الورقة تركز على النص القانوني فحسب، لا على تطبيقاته. وتتطرق الورقة الى أربع مسائل أساسية هي شمول قانون العمل لكل العمال \ العاملات - حماية القانون للعمال \ الأكثر هشاشة، ديمومة العمل والحماية من الصرف التعسفي، واخيراً التنظيم النقابي في قانون العمل اللبناني.

أولاً: قانون العمل في لبنان: جمود وتجزئة

قانون العمل قديم، وهو شهد بعض التعديلات. وأبرز التعديلات حتى اليوم هي التالية:

• في العام 1975، تعديل المادة 50 من قانون العمل لضمان حق العمال في التعويض عن الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة؛

• في العام 2000، تعديل المادة 26 من قانون العمل لضمان عدم التمييز بين المرأة والرجل في ما يتعلق "بنوع العمل، ومقدار الأجر، والتوظيف، والترقية، والتدريب المهني، والملبس"؛

• عام 2010 تعديل المادة 59 من قانون العمل بإعفاء اللاجئين الفلسطينيين من دفع رسوم تصاريح العمل وضمان المساواة في المعاملة لهم؛

• عام 2014 تعديل المادة 28 بزيادة إجازة الأمومة من 7 إلى 10 أسابيع؛

• عام 2017 تعديل المادة 9 من قانون الضمان الاجتماعي ليسمح للمتقاعدين بالاستفادة من أحكام المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يتضح أن مسار تطوير قانون العمل بطيء وتقليدي وجزئي، وقد رفعت الحركة النقابية في برامجها دائماً مطلب تعديله، سيما وأن تلك التعديلات عجزت عن معالجة كل مواد القانون بما يجعلها منسجمة مع تحديات العصر والمعايير الدولية. جرت محاولات عديدة، وقدم أكثر من مشروع قانون، ولم تنجح كل محاولات إقرار قانون جديد، ولم يعمل البرلمان اللبناني على إقرار قانون عمل حديث وعصري، وما زالت الصفحة الالكترونية لوزارة العمل تضم نسخة مشروع قانون تعديل قانون العمل الأخير⁷، الذي تعمل عليه الوزارة، والذي يتضمن العديد من الفجوات. ويكرس العمل على هذا المشروع المقاربة السائدة منذ سنوات والنهج التشريعي المجتزأ في مقاربة البرلمان لمعظم القوانين، ولا سيما تلك المتصلة بقضايا الحقوق والحريات. بالمقابل، شهد عدد كبير من دول المنطقة تعديلات هامة

في الفترة بين 2000 و2023. نظام العمل السعودي، تم إصداره بموجب مرسوم ملكي صادر بتاريخ 1426/8/23هـ (2005) ويتألف النظام من مجموعة من القوانين المهنية والعملية التي تنظم العمل بالمملكة. أعلنت الجهات المختصة عن تعديلات جديدة في نظام العمل السعودي لعام 1442هـ حيث صدر مرسوم ملكي رقم (14) بتاريخ 6 / 1 / 1442 هـ (2021)، تعديلاً للمرسوم الملكي (م/51) المحرر بتاريخ 23 / 8 / 1426 هـ. وفي الأردن صدر عام 2023 القانون المعدل لقانون العمل رقم (10) لسنة 2023 ويقرأ مع القانون رقم (8) لسنة 1996 بالقانون الأصلي وما طرأ عليه من تعديل قانون واحد ويعمل به بعد سنتين من تاريخ نشره. وفي مصر، يطبق القانون رقم 12 لعام 2003، مع الإشارة إلى أن مجلس الشيوخ المصري قد وافق مبدئياً في العام 2022 على مواد مشروع قانون العمل الجديد بشكل نهائي، حيث ناقش مجموعة من المواد أبرزها المتعلقة بالإجازات والعقوبات. أما في المغرب، فقد بدأت المناقشة الثالثة لتطبيق قانون عمل تحرري عام 1994 ولم تكتمل حتى العام 2003. وخلال هذه الفترة حصلت بعض التعديلات الخاصة ببعض مواد مدونة الشغل.

ثانياً: قصور على مستوى الحماية الدستورية، فلسفة قانون العمل والتعريفات ذات الصلة

مصادر قانون العمل في لبنان متنوعة. إلى جانب التشريع هناك مصادر أخرى كالأنظمة الداخلية للمؤسسات الخاضعة لأحكام هذا القانون، وعقود العمل الجماعية، والعرف، والاجتهاد القضائي، فضلاً عن المصادر الخارجية العربية والدولية. وعلى المستوى الدولي، أبرم لبنان سبعة من أصل ثماني اتفاقيات من اتفاقيات منظمة العمل الدولية باستثناء الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية⁷. وعلى المستوى الوطني، ينظم عدد من القوانين مختلف جوانب العمل في القطاع الخاص، أهمها قانون العمل اللبناني (1946) وقانون الضمان الاجتماعي (1963) والمراسيم المكملة لهما، إضافة إلى المرسوم رقم 7993 بشأن النقابات العمالية (1952) والمرسوم رقم 1756 بتنظيم تشغيل الأشخاص الأجانب (1964) وكذلك قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم (1964).

الزيادات، المنحة او المكافأة، الميزات العينية، الأجر الأساسي، العمل المؤقت، العمل العارض، إصابة العمل، الخدمة المستمرة، الحدث، تصريح العمل، فترة التجربة، مدة الإنذار، العامل المياوم، منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية، وغير ذلك من التعريفات.

بالتوازي، وفي حين أن معظم قوانين العمل العربية كالقانون المصري والأردني⁹ عرفت عقد العمل بأنه العقد الذي بمقتضاه يتعهد العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وتحت إشرافه لقاء أجر، يغيب تعريف عقد العمل في القانون اللبناني. مع الإشارة الى أن مجالس العمل التحكيمية عملت على تحديد عناصره، ووفقاً لقانون الموجبات والعقود يجب توافر ثلاثة متطلبات أساسية لاعتبار العلاقة التعاقدية علاقة عمل (المادة 624)، وهي العمل والأجر والتبعية الاقتصادية القانونية.

ثالثاً: حول شمول القانون كل العمال والعاملات

على المستوى الوطني، الفجوات كثيرة وتطال مجموعات متعددة، وهي تبدأ بعدم شمول القانون لكل الفئات، وفق المادة 7 من القانون. وسنتناول من خلال هذه الفقرة المسائل المرتبطة بالمزارعين، العمال المنزليين، والعاملين في الاقتصاد غير المنظم.

1. المزارعون

يتميز قطاعا الزراعة والأغذية الزراعية بدرجة عالية من النشاط غير الرسمي. ووفقاً لآذر الإحصائيات، فإن 98.1% من المزارعين والعمال الزراعيين في لبنان يعملون بشكل غير رسمي¹⁰. ويواجه العمال الزراعيون مخاطر أكبر من تلك التي يتعرضون لها في القطاعات الاقتصادية الأخرى، بما في ذلك التحديات الصحية والاقتصادية والبيئية والاجتماعية، مما يجعلهم من الفئات الأكثر ضعفاً والأقل حماية.

تستوجب هذه التحديات توفير الحماية الشاملة للعمال في القطاع الزراعي، والتي ستبدأ بإضفاء الطابع الرسمي على القطاع من خلال البدء بتوسيع نطاق التأمين الاجتماعي لتوفير تغطية كافية للعمال والمزارعين. مع ذلك، فإن العمال الزراعيين العاملين في مزرعة "لا علاقة لها

قبل بدء التفصيل في الأحكام الأساسية التي يتضمنها قانون العمل مقارنة ببعض قوانين دول المنطقة، لا بد من الإشارة الى خلل أساسي على أكثر من صعيد.

واحدة من أبرز الفجوات القانونية التي يمكن الإشارة لها في لبنان، هي ضعف الحماية الدستورية للحق في العمل. إذ إن الدستور لم يتطرق الى المبادئ الأساسية التي كرسها معظم دساتير الدول كحرية العمل، والمساواة في مجال العمل، ومحاربة التمييز، وحرية الانتساب الى النقابات والانسحاب منها، وحق الإضراب وغيرها. بالمقابل، ينص الدستور المغربي في الفصل 31 على أن الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، تعمل على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات من بينها الشغل. وفي مصر، بحسب المواد 12 و 13 من الدستور، العمل حق، وواجب، وشرف تكفله الدولة. وفي الأردن تنص المادة رقم 23 من الفصل الثاني من الدستور على أن العمل حق لجميع مواطني الدولة، ويجب أن توفره الدولة للأردنيين كافة. وفي السعودية نصت المادة 28 من النظام العام على ان تيسر الدولة مجالات العمل لكل قادر عليه، وتسن الانظمة التي تحمي العامل وصاحب العمل.

الفجوة الثانية، لا يتضمن قانون العمل ديباجة تعبر عن فلسفة المشتري اللبناني، أو هدف هذا التشريع. والامر نفسه في نظام العمل في السعودية وفي قانون العمل في مصر والاردن. بالمقابل، ان مدونة الشغل المغربية⁸ تضمنت ديباجة مطولة تنص على التزام المملكة بمدونة شغل عصرية تشجع على التشغيل والاستثمار. وتضمنت الديباجة الحقوق التي يصونها هذا القانون ولا سيما الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

الفجوة الثالثة تتعلق بالتعريفات. يتضمن قانون العمل اللبناني تعريفات لثلاثة مفاهيم فحسب هي رب العمل، الأجير، النقابة. بالمقابل وضعت قوانين عدد من الدول العربية لائحة من التعريفات الأساسية، التي تكفل تأطيرا واضحا لمضامينها. قانون العمل في السعودية والأردن ومصر وضعت لائحة متكاملة من التعريفات ضمت على سبيل المثال: العمل، صاحب العمل، مكتب العمل، العمل الأصلي، العمل المؤقت، العمل العرضي، العمل الموسمي، العمل لبعض الوقت، الخدمة المستمرة، الأجر الأساسي، الأجر الفعلي، العمولة،

غياب الإطار التشريعي الذي ينظم قطاع الزراعة في لبنان، تعمل وزارة الزراعة في الفترة الراهنة على مشروع قانون إنشاء وتنظيم سجل المزارع، ذلك أن أحد أهداف استراتيجية وزارة الزراعة إنشاء سجل للمزارعين، سيكون مُركّزاً لرسم السياسات الزراعية وتنفيذها انطلاقاً من الحاجات والتطلعات للنهوض بقطاع الزراعة ولضمان ديمومته وازدهاره. تمّ الانتهاء من تطوير نص مشروع القانون، ولكن لم يُقدم إلى مجلس الوزراء لغاية الآن¹³.

بالمقابل، سارت تشريعات بعض دول المنطقة في اتجاه مختلف، سواء عبر تطبيق قانون العمل على العمال كما في المغرب أو تنظيم أوضاعهم ضمن قانون أو نظام خاص.

في الأردن، ووفق قانون العمل، تحدد الأحكام التي يخضع لها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهايتها وبساتينها ومن في حكمهم في نظام يصدر لهذه الغاية. وفي أيار من العام 2021 أصدرت الحكومة نظام عمال الزراعة. ورغم صدوره متأخراً شكل صدور النظام نقلة هامة في تطور الحقوق والحمايات للعمال في الأردن وفي مجال تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وأنهى حقبة زمنية طويلة من استثناء قطاع الزراعة من قانون العمل، وكانت خلالها علاقات العمل في هذا القطاع دون تنظيم أو رقابة. وبصدور هذا النظام أصبح من حق عمال الزراعة الحصول على الحمايات التي نص عليها قانون العمل¹⁴.

أما في السعودية، الحال كما في لبنان، حيث يُستثنى من تطبيق أحكام نظام العمل بموجب المادة 7 من نظام العمل السعودي عمال الزراعة ومن في حكمهم. وفي مصر أيضاً، لا يتوافر الإطار التشريعي الحمائي للعمال المزارعين، برغم نسبتهم الكبيرة في قوة العمل.

2. العمال المنزليون

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، في الموجز الخاص بجعل العمل اللائق واقعاً ملموساً للعمال المنزليين¹⁵، هناك حوالي 6.6 مليون عامل منزلي فوق سن الـ 15 في الدول العربية، يمثلون حوالي 8.7 في المئة من إجمالي عدد العمال المنزليين في العالم. يشكّل القطاع نسبة كبيرة من العمالة في المنطقة، إذ يمثل 12.3 في المئة من إجمالي العمالة (مقارنة بـ 2.3 في المئة في العالم). ويعتبر العمل المنزلي قطاعاً هاماً جداً لتوظيف النساء. وفي الدول العربية، يستبعد 99.7 في

بالتجارة والصناعة¹¹ قد تم استبعادهم صراحة من قانون العمل اللبناني منذ صدوره في عام 1946. ويشمل القانون فقط العمال الذين يعملون في الأعمال التجارية العاملة في الزراعة. ولم يشمل قانون الضمان الاجتماعي المعتمد عام 1963 سوى العمال والمزارعين الذين يعملون في الصناعات الزراعية التي تمارس نشاطاً تجارياً أو صناعياً. ورغم أن المادة العاشرة من نفس القانون تنص على إدراج "جميع الأجراء اللبنانيين من عمال ومستخدمين ومدربين، العاملين على الأراضي اللبنانية في منشأة زراعية" في مرحلة تنفيذ ثانية، فإن هذه المرحلة لم تنفذ حتى الآن.

علاوة على ذلك، وبحسب قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في مرحلة تطبيقية ثالثة، سيحدد قانون خاص "شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي أو بعض فروعها بشكل إلزامي على الأشخاص الذين لم تنطبق عليهم بعد أحكامه في القانون" في المرحلتين الأولى والثانية (مثل العمال بدون أجر، العمال المستقلين، أصحاب العمل...). ولم تتم صياغة هذا القانون قط. مع ذلك، في ديسمبر 2023، وافق مجلس النواب اللبناني على إصلاح هام من خلال اصدار القانون 319. يجلب التشريع الجديد تغييرات جوهرية لنظام الضمان الاجتماعي، من خلال إدخال نظام تقاعد جديد ضمن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF) وإعادة هيكلة شاملة لإطار الحوكمة والعمليات في الصندوق. بموجب هذا القانون الجديد، يمكن لعمال الزراعة الانضمام اختياريًا إلى النظام التقاعدي الجديد.

ومن ناحية أخرى، فإن الموظفين العاملين في قطاع الأعمال الزراعية (الأغذية الزراعية أو الزراعة المرتبطة بالأعمال التجارية) مدرجون في قانون العمل، وبموجب التفويض القانوني، عليهم أن يكونوا مسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي منذ اعتماد القانون. مع ذلك، فإن العديد من الشركات في هذا القطاع لا تمتثل لقانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي، مما يترك غالبية العمال بدون حقوق ومزايا وضمان اجتماعي. ومن أجل حماية العاملين في قطاعي الزراعة والأغذية الزراعية، من الضروري إيجاد حلول تستفيد من الاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي، وتستفيد من التجارب الإقليمية والدولية، وتتناسب مع سياق البلاد.

لا يقتصر الأمر في لبنان على استثناء المزارعين من أحكام قانون العمل، إذ ليس هناك أي إطار تشريعي ينظم قطاع الزراعة في لبنان¹². وفي ظل

المئة من عمال المنازل من الحماية الاجتماعية، وهي أعلى نسبة من أي منطقة في العالم، مقارنة بـ 60 في المئة من جميع العمال الآخرين (غير المنزليين) في المنطقة. علماً أن الغالبية العظمى من عمال المنازل في المنطقة هم من المهاجرين.

في العقد الماضي، أدخلت الغالبية العظمى من البلدان في منطقة الدول العربية بعض تدابير الحماية للعمال المنزليين تماشياً مع اتفاقية منظمة العمل رقم 189 والتوصية 201. ففي السنوات العشر الماضية، قامت سبع دول على الأقل بتغطية العمال المنزليين إما بموجب أحكام قانون العمل العام (البحرين عام 2012)، أو بموجب تشريع منفصل بشأن العمالة المنزلية (الكويت عام 2015)، قطر¹⁶ والإمارات العربية المتحدة (عام 2017)، المملكة العربية السعودية (عام 2023)، أو من خلال اعتماد أنظمة ثانوية محددة بشأن العمالة المنزلية كالأردن (عام 2009)، وسلطنة عمان (عام 2004).

في السعودية، صحيح أنه يُستثنى العمال المنزليون ومن هم في حكمهم من تطبيق أحكام نظام العمل، ولكن أصدرت السعودية قانوناً جديداً للعمالة المنزلية في 2 أكتوبر 2023، يدخل حيز التنفيذ في العام 2024¹⁷. وتشمل التغييرات الرئيسية حظراً واضحاً على مصادرة جواز السفر، تحديد حد أقصى لساعات العمل، وإدخال لوائح للصحة والسلامة المهنية. ينظم القانون الجديد ساعات العمل وأوقات الراحة، وحالات فسخ العقد. وثمة آلية لنظام شكاوى متعدد اللغات، يمكن لعاملات المنازل الوافدات من خلالها تقديم شكاوى عمالية أو الاستفسار عن العقود المبرمة بينهما.

وفي المغرب، تعتبر فئة عاملات وعمال المنازل من الفئات التي استثنتها المادة الرابعة من مدونة الشغل من الحماية، ولكن في العام 2016 صدر القانون رقم 12-19 الذي دخل حيز التنفيذ في 2 أكتوبر 2018. وبالرغم من كل الملاحظات، يمكن اعتباره خطوة إيجابية في اتجاه إنصاف هذه الفئة بدءاً من تغيير تسميتها في القانون من "خدم البيوت" إلى "العاملات والعمال المنزليين"، وانتهاءً بسن مجموعة من المقتضيات القانونية التي يستفيد منها باقي العمال. وأسند القانون مهمة الوساطة لوكالات التشغيل الخصوصية المحدثة، ليمنح السماسرة والوسطاء الذاتيين من الوساطة تحت طائلة عقوبات.

أما في مصر فيستثنى قانون العمل عمال الخدمة المنزلية من أحكامه بموجب المادة 4. وينظم القانون في المواد من 27 إلى 30 عمل الأجانب، وخصص المادة 28 لتنظيم العمل في الخدمة المنزلية. قُدِّم مشروع قانون لمجلس النواب بشأن تنظيم تشغيل العمالة المنزلية.

في الأردن، يكفل نظام العاملين في المنازل وطهاياتها وبساتينها ومن في حكمهم لسنة 2009 الصادر بمقتضى قانون العمل حقوق العاملات والعمال المنزليين. ويحدد القانون ساعات العامل وأوقات الراحة، والأمور المتصلة بالأجر. على أهمية القانون، ثمة ملاحظات كثيرة عليه، فهو لا يلزم أصحاب العمل المنزليين بشمول عاملات المنازل بالضمان الاجتماعي. وفي عام 2020، أمر تعديل على نظام تنظيم المكاتب العاملة في استقدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، بحيث حدّد شروط ترخيص مكاتب الاستقدام أو تجديدها.

أما في لبنان، فلم يعرّف المشتري ولم يوضّح "الاعمال المنزلية" بعكس المشتري الفرنسي الذي عرفه بأنه كل شخص يعمل في خدمة منزل عائلي بصورة معتادة مهما كانت طريقة ونمط دفع أجره. كذلك لا ينطبق قانون العمل بموجب المادة 7 على العمال المنزليين، ولم يصدر أي قانون ينظم هذا القطاع. صحيح أن فئة العمال المنزليين يمكن حمايتهم عن طريق قانون الموجبات والعقود، ولكن تبقى هذه الحماية منقوصة.

تتمتع عاملات المنازل على وجه الخصوص بوضع قانوني - أو غير قانوني - حيث يخضع لنظام قانوني خاص يعرف باسم الكفالة (على الرغم من أن التشريع اللبناني لا يتضمن أي تنظيم بشأن هذا المفهوم). ويضع النظام الحالي عاملات المنازل تحت السيطرة الكاملة لصاحب العمل وتقديره. في عام 2009، أصدرت وزارة العمل عقد العمل الإلزامي الموحد لعاملات المنازل، ولكنه موضع نقد من جوانب عدة. فهو متاح باللغة العربية فقط، ولا يضمن حق عاملات المنازل في الاحتفاظ بجوازات سفرهن. وهو لا يحمي من الصرف التعسفي، على رغم أنه حدّد الأسباب التي يجوز بموجبها للعامل إنهاء العقد، بما في ذلك تخلف صاحب العمل عن دفع الأجر لمدة ثلاثة أشهر متتالية، أو إذا قام أحد شاغلي المنزل بالاعتداء على العامل أو إساءة معاملته، أو قام أحدهم بالتحرش أو الاعتداء الجنسي على العامل بشرط إثبات ذلك من خلال التقارير الطبية أو تقارير

هذا التقسيم، لم ينعكس على حقوق المستخدمين او العمال، والحقوق المستحقة لهم هي الحقوق التي يكفلها القانون أياً تكن التسمية باستثناء حال الذين يعملون " مياومة" فيتقاضون أجورهم عن الأيام التي اشتغلوا فيها فقط. مع الإشارة الى انه سواء تقاضى الأجير أجره يوميا او أسبوعيا او شهريا، يقتضي التحري أولا عما إذا كان هذا الأجير مرتبطا ارتباطا دائما مستمرا بصاحب العمل لكي يخضع لصاحب العمل، فالعبرة هنا لا تكمن في كيفية استيفاء الأجير أجره بل في طبيعة ارتباطه بصاحب العمل او المؤسسة.

يقودنا هذا الكلام الى الحديث عن فئة باتت تعد الأكبر في لبنان، وهي فئة العمال في القطاع غير النظامي الذي بات يمثل تحدياً كبيراً لحقوق العمال، ومنها حصولهم على الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، والحماية الاجتماعية، وظروف العمل اللائق.

إن العديد من الشركات (الصغيرة بشكل رئيسي) غير مسجلة، ومعظمها في قطاعات مثل الزراعة والبناء والنقل والتجارة. وبالمثل، فإن معدل العمالة غير النظامية مرتفع للغاية. ووفقا لأحدث الإحصائيات، ارتفعت في السنوات الأخيرة من 54,9% في 2018-2019 إلى 62,4% في يناير 2022 (الإدارة المركزية للإحصاء ومنظمة العمل الدولية 2022). وأسباب ارتفاع معدلات العمل غير الرسمي متعددة، فهناك شركات تفضل ذلك للهروب من الواجبات المكلفة للتسجيل الرسمي والتوظيف في البلاد، كما أن الدولة نفسها لا توفر الحماية الاجتماعية الأساسية والخدمات، وهي غير قادرة على إنفاذ أو الإشراف على تنفيذ العمل أو قوانين الضمان الاجتماعي (منظمة العمل الدولية 2021). كما أن هناك عددا كبيرا من العمال الأجانب واللاجئين، لا يستطيعون الحصول على تصريح عمل رسمي، وبالتالي فهم ملزمون بذلك للدخول في علاقات عمل غير نظامية. ان نسبة العاملين في الاقتصاد غير المنظم - أي العمل الذي لا يخضع لتشريعات العمل الوطنية، أو لضريبة الدخل، أو الحماية الاجتماعية، أو الاستحقاقات مثل الإجازات مدفوعة الأجر - مرتفعة جداً وتبلغ 77.8% من مجموع العاملين. ولا تنطبق صفة العمل النظامي سوى على 22.2% من أفراد العينة، في حين أن 67.4% من جميع الأفراد العاملين يعملون في القطاع غير المنظم. ونسبة السوريين والفلسطينيين العاملين في الاقتصاد غير النظامي مرتفعة للغاية، إذ تبلغ 95% و93.9%

الشرطة أو وزارة العمل، كذلك إذا قام صاحب العمل بتشغيل العامل بصفة أخرى دون موافقته. وهذا يعني أنه إذا لم تحصل العاملة المنزلية على إجازة قانونية، ولم تتمكن من إثبات الاعتداء، ولم تمنح إمكانية الحصول على القوت والسكن المناسبين، فلا يعد أي من هذا سبباً كافياً لإلغاء العقد. في المقابل، ووفقاً للمادة 13 من العقد الموحد، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا ارتكبت العاملة المنزلية "خطأ أو إهمالاً" (دون تحديد ما يشكل خطأ أو إهمالاً) أو فعلاً يعاقب عليه القانون اللبناني. ورغم وجود هذا العقد فإن معاملات المنازل غير قادرات على الاستفادة من أحكام قانون العمل وبيقين تحت سيطرة صاحب العمل بسبب نظام الكفالة، خصوصاً وأن الأمن العام يمنع العمالة الأجنبية (وليس معاملات المنازل فقط) من تغيير الكفالة دون موافقة السلطات المختصة، ومع ذلك لم يتم تحديد ما هي السلطات التي تتمتع بهذه السلطة كما يحظر على العامل الأجنبي نقل كفالته أكثر من مرتين خلال مدة عمله في لبنان. وقد أدى ارتفاع درجة السيطرة على حياة العاملات في ظل نظام الكفالة إلى ظهور حالات من الاتجار بالبشر، والعمل القسري، والاستغلال، وغير ذلك.

وقد حاولت منظمات حقوقية تنظيم وضعية العمال المهاجرين من خلال اعتماد عقد عمل موحد، ولكن مجلس شوري الدولة اللبناني، وهو أعلى محكمة إدارية في البلاد، قد وجه صفة قوية لحقوق عاملات المنازل المهاجرات بتعليق أعمال عقد عمل موحد جديد. تضمن العقد الموحد، الذي تبنته وزارة العمل في 8 سبتمبر/أيلول 2020، إجراءات حماية جديدة لعاملات المنازل المهاجرات، بما في ذلك الضمانات البالغة الأهمية ضد العمل القسري، وكان من الممكن أن يكون خطوة أولى مهمة نحو إلغاء نظام الكفالة المسيء¹⁸.

3. العمال غير النظاميين

إن قانون العمل بتقسيمه الإجراء الى عمال ومستخدمين تميز عن باقي القوانين التي اكتفت باعتماد عبارة "عامل" لتسمية كل شخص يقوم بعمل يدوي او مكتبي على حد سواء. وإن المشتري اللبناني باعتماده هذا التقسيم، اتخذ طبيعة عمل كل فئة معياراً للتمييز بينهما وتبنت محكمة التمييز هذا التقسيم واعتبرت العامل هو الذي يقوم بعمل يدوي او آلي بينما المستخدم يقوم بمعاونة صاحب العمل في صناعته او تجارته بعمل كتابي او إنتاج فكري او تدبير إداري. غير ان

على إنشاء صندوق لحماية وتشغيل العمالة غير المنتظمة.

في الأردن، ونتيجة التوسع الكبير في الاقتصاد غير النظامي، والعمل غير النظامي، قامت الحكومة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بإصدار إطار وطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن عام 2014، بهدف الحد من توسع الاقتصاد غير المنظم. وقد جرت محاولات عديدة لتأسيس نقابات عمالية خلال السنوات الخمس الماضية لبعض العاملين في القطاعات الاقتصادية التي ينتشر فيها العمل غير المنظم، مثل العاملين في البناء، والسائقين والعاملين في الزراعة. لم تتمكن النقابة المستقلة للعاملين في البناء من الاستمرار في العمل تحت ضغوط أمنية، بينما استمرت النقابة المستقلة للسائقين التي تأسست في عام 2012 من العمل حتى الآن، وجميع أعضائها هم عاملون غير نظاميين، وقد نفذوا العديد من التحركات الاحتجاجية للدفاع عن مصالحهم، وأهمها إشراكهم في الضمان الاجتماعي. كذلك تأسست نقابة العاملين والعمالات في الزراعة في عام 2015 وجميع أعضائها من العمالات والعاملين²³.

رابعاً: حماية المجموعات الأكثر هشاشة

تناولت اتفاقيات منظمة العمل الدولية مسألة المساواة بشكل مركز، وتشير الاتفاقية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في التشغيل والمهنة بشكل صريح إلى الأسس السبعة المحرمة التالية للتمييز: العرق واللون والجنس والدين والرأي السياسي والأصل القومي والمنشأ الاجتماعي. ولاحقاً، من خلال التعليق العام رقم 18، أضافت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية معايير مثل العجز البدني أو العقلي، أو الحالة الصحية (بما في ذلك فيروس نقص المناعة البشرية المكتسبة)، أو بسبب الميول والهويات الجنسية، أو المركز المدني أو السياسي أو الاجتماعي أو مركز آخر. بالمقابل، لا يوفر قانون العمل الحماية للمجموعات الأكثر هشاشة.

على التوالي. وبالمقارنة، يعمل 64.3% من العمال اللبنانيين المنتمين إلى أسر ضعيفة في الاقتصاد غير المنظم¹⁹. منذ العام 2019، وفي ظل تفاقم الأزمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تشهدها البلاد، زادت معدلات العمل غير الرسمي، سواء كان بين العمال اللبنانيين أو الأجانب، وهي أصبحت علاقة العمل السائدة لا سيما في قطاع الخدمات وأكثر من ذلك وعلى وجه التحديد صناعة الأغذية والمشروبات²⁰.

على المستوى القانوني، لا تغطي التشريعات في لبنان العمال غير النظاميين وهؤلاء غالباً ما يكونون غير معترف بهم ومستبعدين من مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي أو ممثلين تمثيلاً ناقصاً فيها، وبدون التنظيم والتمثيل، وهم غير قادرين على متابعة عملهم من خلال المفاوضة الجماعية أو الضغط على صانعي السياسات بشأن قضايا مثل الوصول إلى البنية التحتية وحقوق الملكية والضرائب والضمان الاجتماعي الدولي.

بالنسبة إلى دول المنطقة، الحال مشابه، مع مبادرات لا ترقى إلى مستوى التعديل المطلوب لحماية العمال في الاقتصاد غير النظامي.

في المغرب ليس هناك أي نص صريح يخص إدماج عمال القطاع غير النظامي، مثل الباعة المتجولين، ضمن مجال تطبيق القانون. ثم إن إخضاع العمال المؤقتين والموسميين والعاملين بدوام جزئي لصندوق الضمان الاجتماعي غير منصوص عليه بشكل صريح في القانون²¹.

في مصر، إن العمالة غير النظامية أو غير المهيكلة تظل مفهوماً غير واضح في التشريعات، فقانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 توقف عند وصف علاقات العمل بحسب طبيعتها "موسمي وعرضي ومؤقت" من دون إشارة محددة أو تعريف للعمل غير النظامي/غير الرسمي، باستثناء ما ورد في المادة 26، من إشارات إلى العمالة غير النظامية مقترنة بتحديد أعمال بعينها. وبحسب القانون، تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة، ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والدارجة التي تنظم هذا التشغيل²². وقد نص مشروع قانون العمل الجديد

1. النساء في قانون العمل

قبل التطرق الى قانون العمل ومقارنته لأوضاع النساء، لا بد من الإشارة الى فجوة بنيوية في هذا الصدد على مستوى الدستور. صحيح، بحسب المادة 7، ان كل اللبنانيين سواء لدى القانون، إلا أن الدستور لا يتضمن نصاً واضحاً حول المساواة على اساس الجنس. بالمقابل، حرص عدد من دساتير دول المنطقة على تفادي هذا النقص. في الدستور المغربي، وبحسب الفصل 19، يتمتع الرجل والمرأة، على قدم المساواة، بالحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية. وفي السعودية، لا يتضمن النظام الأساسي للحكم أي أحكام بشأن المساواة بين الجنسين أو حظر التمييز على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي. ولكن، يتضمن نظام العمل أحكاماً محددة تحظر صراحة التمييز ضد المرأة. وجاء التعديل الذي أدخل على المادتين 2 و 3 من النظام الآنف الذكر ليعيد التأكيد على شمول "النساء" في تعريف العامل، كما هو منصوص عليه في القانون. كذلك، يؤكد القانون صراحة أن المواطنين متساوون في حق العمل بدون أي تمييز على أساس الجنس أو الإعاقة أو السن أو أي شكل من أشكال التمييز الأخرى، سواء في أثناء أداء العمل أو عند التوظيف أو الإعلان عنه. وفي مصر، ووفق المادة 11 من الدستور، تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وبحسب المادة 53، المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. ولا يوجد نص خاص في قانون العمل بشأن حظر التمييز على أساس الجنس، ولكن يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة في المادة 35. وفي الأردن، تنص المادة 6 من الدستور على مبدأ المساواة بين كافة المواطنين، فقد جاء في متنها ما يلي:

"الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". وعلى الرغم من أن الإشارة إلى حقوق الأردنيين في الدستور تشمل الرجال والنساء على حد سواء، يؤخذ على المادة 6 الآنف ذكرها أنها لم تنص صراحة على عدم التمييز على أساس الجنس. لكن، وفي تعديل هام، في 2 كانون الثاني/يناير

2020، وافق مجلس النواب الأردني على إضافة كلمة "الأردنيات" إلى عنوان الفصل الثاني من الدستور الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية، بحيث أصبح العنوان "حقوق الأردنيين والأردنيات وواجباتهم". بدورها تنص المادة 69 من قانون العمل على حظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.

وفي شأن قانون العمل اللبني فهو يتضمن العديد من الأحكام الإيجابية الحمائية للنساء. على سبيل المثال، يحظر القانون على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص "نوع العمل، مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس". ويشدد القانون على عدم جواز توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل أو المرأة المجازة بداعي الولادة ويحظر صرف المرأة بسبب حملها²⁴، وبموجب القانون، يحق للمرأة العاملة في إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع وبراتب كامل.

على رغم أهمية هذه الأحكام التي يوفرها قانون العمل اللبناني، هناك فجوات عديدة.

بداية، لم يقارب القانون مسألة التمييز غير المباشر. وأهمية هذا الامر، هي انه لا يمكن في ظل تردي الأوضاع التي تعانيها النساء، أن يكون التشريع الخاص بالعمل محايداً وغير مدرك للتحديات التي تواجهها المرأة. إذ يتطلب تطبيق المساواة الحقيقية اتباع مقاربة تعالج مكامن الضعف القائمة على الهياكل الاجتماعية التاريخية وعلاقات القوة التي تحدد قدرات النساء في التمتع بالحقوق، وتتصدى للصور النمطية والوصم والتحيز والعنف، وتحوّل الهياكل والممارسات المؤسسية، التي غالباً ما تكون ذكورية الاتجاهات، وتتجاهل قضايا النساء وخبرتهن، وتيسر الاندماج الاجتماعي والمشاركة²⁵. لا يتناول قانون العمل اللبناني في أي من مواد آليات وتدابير مؤقتة تعزز المساواة وتردم الفجوات المتصلة بالتمييز واللامساواة كما كرستها المادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتعليق العام رقم 16 الصادر عام 2005 عن اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية²⁶.

صحيح ان قانون العمل ينص على الأجر المتساوي، لكنه لا يتناول مسألة الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة²⁷، شأنه في ذلك شأن الدول التي حاولت شمول الشرط الواسع للأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية الوارد

والمملكة العربية السعودية واليمن، تتناول قوانين العمل دور الرعاية للأطفال.

ومن الفجوات الأساسية أيضاً إن تغطية استحقاقات الأمومة في لبنان كما في غالبية دول المنطقة تقع على عاتق أصحاب العمل بدلاً من نظام التأمين الاجتماعي، مما يؤثر على قرار توظيف النساء في سن الإنجاب. وفي أربع دول عربية فقط، هي الأردن وتونس والجزائر والمغرب، تُغطى إجازة الأمومة المدفوعة من خلال نظام التأمين الاجتماعي. وفي مصر، يتم تغطيتها من خلال نظام مختلط (بنسبة 75 % من التأمين الاجتماعي و25 % من صاحب العمل في القطاع الخاص). وفي الأردن، يمكن أن يسهم نظام الحماية الاجتماعية في تغطية تكاليف الحضانة في الأشهر الستة الأولى بعد انتهاء إجازة الأمومة، وذلك بموجب نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (93) لسنة 2020.

هذه المقاربة القانونية للمسؤوليات العائلية للمرأة لا تتوافق مع معظم الأدبيات التي تعتبر أن الأعباء الإنجابية والأسرية غير المدفوعة الأجر، التي تتحملها النساء، تمثل تحدياً رئيسياً يؤثر في قدرتهن على أداء أدوار اقتصادية مهمة.

وبشأن الحماية من التحرش في أماكن العمل، لم ينضم لبنان إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش، كذلك لا يُجرّم قانون العمل التحرش الجنسي، ولكن يمكن تطبيق القانون المتعلق بالتحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه الذي أقره مجلس النواب في 21 كانون الأول/ ديسمبر 2020. وفق القانون 205، تصل عقوبة التحرش الجنسي في أماكن العمل إلى الحبس من ستة أشهر إلى سنتين، وغرامة من عشرة أضعاف إلى عشرين ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا ما كانت جريمة التحرش حاصلة في إطار رابطة التبعية أو علاقة العمل. رغم أهمية هذا القانون، إلا أنه لا يركز إلا على الجانب العقابي متجاهلاً التدابير الوقائية، وإصلاحات قانون العمل، والرصد، وسبل الانتصاف المدني، علماً أنه لم يول أي دور للقضاء المدني أو لمجالس العمل التحكيمية أو للوساطة.

في سياق مواز، يبدو القانون الخاص بالتحرش الجنسي الذي اعتمد عام 2018 بموجب المرسوم الملكي رقم م/96 في المملكة العربية السعودية متقدماً، فالمادة 5 من القانون الآنف الذكر تنص على انه يجب على الجهات المعنية في القطاع

في الاتفاقية رقم 100 في حكم قانوني واحد. بالمقابل، تسنّ 13 دولة نصاً قانونياً صريحاً بشأن الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة، وهي: الأردن، والإمارات العربية المتحدة، والبحرين، والجزائر، والجمهورية العربية السورية، وجيبوتي، والصومال، والعراق، ودولة فلسطين، وليبيا، والمغرب، والمملكة العربية السعودية، واليمن.

كذلك يتضمن قانون العمل قيوداً على المهن التي يمكن أن تشغلها النساء وقيوداً خاصة بعمل المرأة ليلاً. الأمر نفسه في 14 دولة عربية، حيث تفرض التشريعات قيوداً على الوظائف التي يمكن أن تشغلها النساء²⁸. وتفرض قيوداً قانونية على عمل المرأة ليلاً في بعض الدول العربية، باستثناء الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين وجيبوتي²⁹ والمملكة العربية السعودية. وفي مصر، رفعت قرارات وزير القوى العاملة 43 و44 القيد على المرأة في العمل في بعض المهن والأعمال والصناعات وكذلك أثناء ساعات الليل.

أما بشأن إجازة الأمومة، فحال لبنان كحال معظم الدول العربية، باستثناء جيبوتي وليبيا والصومال والعراق والمغرب، يكرس إجازة الأمومة، لكن لا ترقى هذه الإجازة إلى توصية منظمة العمل الدولية التي أوصت ألا تقل إجازة الأمومة عن 14 أسبوعاً. بحسب المادة 4 (1) من الاتفاقية رقم 183 بشأن حماية الأمومة، علماً أن لبنان ليس من البلدان التي انضمت إلى هذه الاتفاقية.

أما عن إجازة الأبوة فلا يلحظها قانون العمل على الرغم من المساعي في هذا الاتجاه. وكان مجلس الوزراء المنعقد بتاريخ 19 كانون الاول، 2017 قد أقر مشروع القانون هذا إعطاء الأب إجازة مدفوعة الراتب لمدة ثلاثة أيام حين يرزق بمولود. في الإطار نفسه، قدم المعهد العربي للمرأة في الجامعة اللبنانية الأميركية مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية اقتراح قانون جديد بعد أن اعتمد هذا الاقتراح سبعة نواب. بالمقابل تمنح بعض دول المنطقة كالأردن والإمارات العربية المتحدة وتونس وفلسطين والجزائر³⁰ والمغرب، إجازة أبوة لا تزال تعتبر رمزية من حيث المدة ولا تسهم في إحداث تغيير في الاتجاهات المجتمعية نحو تعزيز دور الآباء في رعاية الأطفال.

وبشأن دور الحضانة، فلا توجد أي إشارة لها. بالمقابل، في عشر دول عربية، هي الأردن والإمارات العربية المتحدة والجمهورية العربية السورية والعراق والكويت وليبيا ومصر والمغرب

2. الأشخاص ذوو الإعاقة

يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة في لبنان حواجز هيكلية تجعلهم أكثر عرضة للعيش في فقر، وليس هناك سوى القليل من البيانات عن أعدادهم الحقيقية أو حالتهم الاجتماعية والاقتصادية. وعلى الرغم من نظام الحصص الذي أرساه القانون رقم 220 \ 2000، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة مستبعدون إلى حد كبير من سوق العمل، إذ إن ما بين 71 % و 80 % منهم لا يعملون أو لم يعملوا قط، مما يؤدي إلى معاناتهم من الفقر والتهميش³². مع الإشارة إلى أن لبنان انضم في العام 2023 إلى اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بعد سنوات من الاكتفاء بتوقيعها، ومن اعتماد القانون رقم 220 \ 2000 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الذي لا يزال ينتظر المراسيم التطبيقية لوضعه موضع التنفيذ.

لم يقارب قانون العمل التمييز في مجال العمل تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، بالمقابل تناولت تشريعات بعض دول المنطقة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مقاربة مختلفة عن السياق اللبناني.

في الدستور المغربي وبموجب الفصل 34، تقوم السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات موجهة إلى الأشخاص والفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة. وتناولت مدونة الشغل في المغرب قضايا العمال ذوي الإعاقة، ونظمت المسائل المتصلة باحتفاظ ذوي الإعاقة بأعمالهم، وأن يُعهد لهم بشغل لا يفوق طاقتهم، إضافة إلى شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية.

وفي الأردن، وبموجب المادة 6 من الدستور، يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة. وتنص المادة 12 من قانون العمل في الأردن على أن للوزير أو من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي شديد الإعاقة أو وليه أو وصيه من دفع الرسوم والمبالغ التي يتطلبها القانون مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل أردني. وبحسب المادة 13، على صاحب العمل أن يشغل من العمال ذوي الإعاقة النسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وفق الشروط الواردة فيه، وأن يرسل إلى الوزارة بياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوو الإعاقة.

الحكومي والقطاع الأهلي وضع التدابير اللازمة ومنها آلية تلقي الشكاوى.

في مصر، كما في لبنان، قانون العمل لا يتناول مسألة التحرش الجنسي في أماكن العمل، ولكن كافة أشكال العنف ضد المرأة مجرمة قانونياً حيث يعتبر التحرش الجنسي في مكان العمل انتهاكاً لقوانين العمل الذي قد يتم فصل مرتكبه. وأُعدت تعديلات هامة من حيث تغليظ العقوبة ورفع العقوبات عام 2021. شدد المشرع العقوبة في حالة ارتكابها ممن له أي سلطة وظيفية لتصل إلى عقوبة السجن سبع سنوات، وهو ما يشمل حالات التحرش من الرؤساء أو الزملاء في العمل حتى وإن تم التحرش خارج مكان العمل.

أما في الأردن، وبحسب التعديل الأخير لقانون العمل في العام 2023، تُفرض غرامة مالية على المتحرش جنسياً في أماكن العمل، ووفقاً لهذا التعديل، إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامة لا تقل عن ألفي دينار أردني (2.800 دولار أميركي)، ولا تزيد على خمسة آلاف دينار (7.000 دولار)، وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

وفي المغرب، التحرش الجنسي الذي يمارسه صاحب العمل هو فعل غير قانوني. فبحسب مدونة الشغل، يُعتبر بمثابة فصل تعسفي ترك الأجير شغله بسبب خطأ جسيم ارتكبه المشغل أو رئيس المؤسسة، بما فيه استعمال أي نوع من أنواع العنف أو الاعتداء أو التحرش الجنسي أو التحريض على الفساد³¹. لم يكن يتضمن القانون الجنائي المغربي في صيغته الأولى الصادرة سنة 1962 نصاً خاصاً يتناول تجريم التحرش الجنسي. ولاحقاً، أضاف إلى منظومة القانون الجنائي الفصل 1-503 الذي "يعاقب على جريمة التحرش الجنسي كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل للإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلة السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية". أي أن المشتري شدد على علاقة التبعية بين المتحرش والضحية.

تقتصر هذه الأعمال على العنف الجسدي وحسب، بل تشمل أيضاً أعمال العنف ذات الطابع النفسي أو المعنوي معتبراً إياها بمنزلة العنف الجسدي. وهذا الأمر يدل على نظرة القضاء الشاملة للعنف³⁷، ولكن يبقى من الضروري وجود نص واضح في قانون العمل يحظر أي تمييز على أساس الهويات أو الميول الجنسية.

ولا تختلف الحال في دول المنطقة التي ما تزال تجرم الهويات والميول الجنسية المغايرة، ولا توفر تشريعات كفيلة بتوفير الحماية من أي تمييز على هذا الأساس.

خامساً: النقابات المهنية في قانون العمل اللبناني

إن الحرية النقابية شرطٌ جوهري لتحقيق العدالة الاجتماعية، ولتأمين التوازن في القوة ما بين قوة رأس المال أي أصحاب العمل وقوة العمل أي العمال. وهو مبدأ يقع في صميم قيم ومعايير منظمة العمل الدولية، وآليات الحماية³⁸. وعلى المستوى الإقليمي، أكدت منظمة العمل العربية، في دستورها أن من بين أهدافها تنمية وصيانة الحقوق والحرية النقابية³⁹.

على المستوى الوطني، يتساءل البعض عن مدى الصفة الملزمة للاتفاقية رقم 87 في العام 1948 لعدم انضمام لبنان لها، في حين أنه أبرم الاتفاقية رقم 98 في العام 1949. ولكن وبرغم عدم الانضمام للاتفاقية رقم 87، فهي تبقى إطاراً معيارياً ملزماً للدولة اللبنانية كون المنظمة قد جعلت مضمونها مبادئ وحقوقاً أساسية، توجب على كل دولة عضو في المنظمة اعتمادها وقبولها ولو لم تصدّق عليها. وكنتيجة لعدم الالتزام بالاتفاقية 87، تتأثر الحرية النقابية سلباً في لبنان.

أفرد قانون العمل باباً خاصاً ينظم إنشاء النقابات العمالية وعضويتها، ولكن على أهمية التنظيم القانوني للنقابات المهنية، ثمة فجوات كثيرة تطال مبدأ الحرية النقابية كما تناولها القانون، والتي وعلى أهميتها لا تغني عن نقاش أولي أساسي خاص بدور النقابات في لبنان، وأهمية نقاش الجدلية بين العمل السياسي (أي تفاعل النقابات كلاعب في الفضاء السياسي العام وتوضيح موقفها من السلطة) والعمل النقابي (أي حصر الدور في تأمين مصالح المنضويين تحتها).

كذلك في السعودية، وبموجب نظام العمل (المواد 3 و28 و29) يحظر التمييز على أساس الإعاقة، وعلى كل صاحب عمل يستخدم 25 عاملاً فأكثر وكانت طبيعة العمل لديه تمكنه من تشغيل المعوقين الذين تم تأهيلهم مهنيًا ان يشغل 4 % على الأقل من مجموع عدد عماله من المعوقين المؤهلين مهنيًا سواء أكان ذلك عن طريق ترشيح وحدات التوظيف او غيرها.

3. التمييز على أساس الميول والهويات الجنسية

يعاقب قانون العقوبات اللبناني على كل مجامعة مخالفة للطبيعة (المادة 534) وعلى العلاقات المثلية والتوجهات والهويات الجندرية المتنوعة³³. ورغم صدور عدة قرارات قضائية اعتبرت ان المثلية هي ممارسة لحق أساسي وحرية شخصية وخاصة، بقي الوسط القضائي منقسماً في شأن تفسير النص فتباينت القرارات بين التجريم ورفضه. ولا يوجد في لبنان نص قانوني صريح يسمح بالعبور الجنسي ويحميه وينظم أصوله الاجرائية. وبالرغم من ذلك تسمح المحاكم المدنية بإمكانية التحوّل الجنسي في لبنان عبر نصوص قديمة العهد تتناول تصحيح الفيود.

في ضوء ذلك، غالباً ما يتم استبعاد أعضاء مجتمع الميم-عين من فرص العمل بسبب ميولهم الجنسية أو هويتهم الجندرية. كما يفقد الكثيرون/ات وظائفهم/ن للسبب نفسه دون الحصول على تعويضات إنهاء الخدمة³⁴. ويحدث التمييز وسوء المعاملة على أساس الميل الجنسي والهوية الجنسية في جميع مراحل دورة العمل (التوظيف والترقي والتدريب والتعويض وإنهاء الخدمة). ويمكن للطريقة التي تجمع بها إدارات الموارد البشرية البيانات، بما في ذلك عن طريق المطالبة بتقديم معلومات عن حالة الشريك والأسرة، ان تفتح الباب للتمييز³⁵. أفراد مجتمع الميم-عين أيضاً، يواجهون صعوبات في الحصول على العدالة في حال انتهاك حقوقهم وفقاً لدراسة لمؤسسة حلم والمركز اللبناني لحقوق العمال والموظفين³⁶.

إضافة الى التجريم بموجب قانون العقوبات، لا يحظر قانون العمل التمييز على أساس الهوية او الميل الجنسي المغاير، برغم ان الحق في بيئة عمل خالية من العنف مكفول في المادة 75 فقرة 4 من قانون العمل. وقد ذهب اجتهاد المحاكم اللبنانية منذ خمسينيات القرن الماضي باتجاه توسيع مفهوم أعمال العنف بحيث لا

أ. غاية النقابة

أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو المشاركة فيها بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل. وقد خصص القانون في المادة 50 منه بعض الحماية لهذه الاحكام، إذ اعتبر صرف الأجير لانتسابه او عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة، او لقيامه بنشاط نقابي ضمن حدود القانون او الأنظمة المرعية الاجراء، من قبيل الصرف التعسفي.

على أهمية هذا النص، يقتضي بحسب لجنة الخبراء الدوليين في منظمة العمل الدولية، تعزيز الحماية عبر إجراءات تشريعية فاعلة تضمن هذه الحماية في الممارسة، من خلال توفير إجراءات وعقوبات تطال أعمال التدخل والتمييز التي تعيق قدرة الأجراء وأصحاب العمل على ممارسة نشاطهم النقابي.

إن قانون النقابات في مصر مثلاً حدد عقوبة مالية على كل صاحب عمل ومنشأة او مسؤول عن إدارتها فصل أحد العمال او إيقاع عقوبة عليه لإرغامه على الانضمام الى منظمة نقابية او عدم الانضمام اليها، أو الانسحاب بسبب قيامه بأي نشاط نقابي مشروع. وهذه القاعدة مطبقة في قانون العمل في تونس والكويت.

وفي فرنسا، شدد القضاء على أن أي عقوبات طبيعية على مخالفة حرية جوهرية كالحرية النقابية ينبغي ألا تتمثل بالتعويض فحسب، بل أن تتمثل بإعادة الوضع الى ما كان عليه قبل المخالفة أي بإعادة الأجير المصروف بسبب انتمائه او نشاطه النقابي الى عمله وعدم الاكتفاء بالتعويض.

ج. التمييز بين العمال

من حيث حرية التنظيم، يتوجب أن يكون للعمال - ودون أي تمييز - الحق في تكوين منظمات يختارونها، ودون ترخيص سابق. وكذلك الحق في الانضمام إلى هذه المنظمات لتعزيز مصالحهم والدفاع عنها، بشرط التقيّد بلوائح هذه المنظمات. وينصرف مصطلح العامل، في هذا الإطار، إلى جميع الموظفين والعمال في القطاعين العام والخاص. والاستثناءات من هذا الشمول قليلة تشمل القوات المسلحة، حيث ينبغي تنظيمهم ضمن القوانين الوطنية.

في لبنان، تمنع المادة 15 من المرسوم رقم 1964/15703 على موظفي القطاع العام إنشاء نقابة أو الانضمام إليها. بحوره المرسوم الذي ينظم الوظيفة العامة الصادر سنة 1959

1. صحيح ان الحركة النقابية في لبنان، قد خرجت عن الإطار التقليدي الذي حدده لها القانون، ولعبت دوراً مؤثراً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولكن كان درياً بالقانون ان ينص على إشراك النقابات بفاعلية في عمل مختلف الأجهزة والهيئات التي لها سلطة نقاش أو اتخاذ القرارات في مختلف المسائل الاقتصادية العامة، كالعناوين العريضة للسياسة الاقتصادية والاستراتيجية الاقتصادية، أو إبداء الرأي في مسائل معينة مطروحة للبحث، أو المشاركة في مجالس ولجان تعنى بالاتفاقيات الجماعية، وتطوير الأسعار، وتحسين الإنتاج، وغير ذلك. حصر المشترع في المادة 84 من قانون العمل غاية النقابة بالأمور التي تحمي المهنة وتشجعها، وترفع مستواها ومركزها، وتدافع عن مصالحها، وتعمل على تقدمها في كافة الميادين. في حين وسعت بعض الدول، كفرنسا مثلاً، ميدان نشاط النقابات وطورت غايتها، بحيث أصبحت تهتم بدراسة وحماية الحقوق وكذلك المصالح المادية والمعنوية فردية كانت أم جماعية للأشخاص المنتسبين لها. في فرنسا، توسع وتعزز حق النقابة بالتقاضي، وأعطيت صلاحية التحرك قضائياً وان تتخذ صفة الادعاء الشخصي في النزاعات الفردية. في دول المنطقة، الوضع مشابه للنص القانوني اللبناني، حيث يتمثل دور النقابات في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها (المغرب ومصر والأردن). وكذلك في السعودية، مع إضافة مهمة تتمثل بتوفير صناديق خاصة بالإضرابات السلمية لمواجهة الأعباء المالية الناتجة عن التوقف عن العمل، او توفير صناديق ادخار بهدف تعويض العمال عن الجزاءات المالية الناتجة عن الأعمال النقابية، أو من أجل تمويل الأنشطة الاجتماعية والثقافية التي تخدم العمالة السعودية وما إلى ذلك.

ب. حرية الانتساب

2. أقرت المادة 90 من قانون العمل مبدأ حرية الانتساب الى النقابة أو عدم الانتساب، إضافة الى حماية المنتسبين من أي إساءة تطالهم بسبب انتمائهم النقابي، حيث يحظر التمييز في مجال الاستخدام بسبب الانتماء للنقابة، أي عدم جعل الاستخدام مشروطاً بعدم انضمامهم الى النقابة، أو تخليهم عن عضوية النقابة، أو تسريح أي أجير أو الإساءة اليه بسبب الانضمام الى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل،

عاملاً راجعاً بالانضمام إلى نقابة من تشكيل لجان نقابية خاصة بهم؛ وهو الأمر الذي من شأنه استبعاد نسبة لا يستهان بها من المنشآت من تكوين النقابات فيها. نشير إلى أنه وفقاً لمنظمة العمل الدولية يُفضل عدم اشتراط توفر عدد معين من الأعضاء لإنشاء النقابة، وإذا كان ذلك ضرورياً من وجهة نظر المشرع الوطني فلا ينبغي أن يزيد هذا العدد المشترك عن عشرين عضواً، حتى لا يؤدي تنظيم الحق إلى تعطيله.

في تونس، صحيح أنه يجب أن يكون أعضاء النقابات المهنية المكلفون بإدارة النقابات أو بتسييرها من الجنسية التونسية أصلاً أو اعتنقوها منذ خمسة أعوام على الأقل، غير أنه يمكن تعيين الأجانب أو انتخابهم لخطة إدارة النقابة أو تسييرها بشرط أن يكونوا قد حصلوا على موافقة كاتب الدولة للشباب والرياضة والشؤون الاجتماعية قبل تكوين النقابة أو تجديد مجلسها الإداري بطريق الانتخاب أو غيره بخمسة عشر يوماً على الأقل.

أما القانون في السعودية فقد حدد الفئات العمالية التي يمكنها الاستفادة والمشاركة في تلك النقابات، وهي: كافة العاملون بالقطاع الخاص سواء في المصانع أو المؤسسات أو المنشآت المتنوعة، عمال الزراعة وأيضاً الخدمات المنزلية وغيرها، العمالة الموسمية وغير المنتظمة والعاملون بقطاع الأعمال العام والقطاع التعاوني.

في الأردن، الحال مشابهة للبنان، حيث تشترط المادة 98 من قانون العمل في المؤسس لأي نقابة أو نقابة أصحاب عمل أن يكون أردنياً.

ج. مبدأ الحرية النقابية

رغم أن القانون في لبنان كرس مبدأ الحرية النقابية أي حرية التنظيم النقابي أو عدم الانضمام إليه، وكذلك مبدأ التعدد النقابي داخل المهنة الواحدة، إلا أن قانون العمل اشترط إنشاء النقابات العمالية بترخيص مسبق من وزارة العمل بعد استشارة وزارة الداخلية، بموجب المادة 86 من قانون العمل، وبوجوب نشر قرار التأسيس بالجريدة الرسمية، بموجب الفقرة الثانية من المادة 87 منه، لتعدّ نقابة شرعية. وبعد الترخيص المسبق، بالشكل الذي فرضه المشرع في قانون العمل، حرماً للحرية النقابية، إذ تملك وزارة العمل الصلاحيّة المطلقة أو الاستثنائية بالقبول والرفض.

والمعدل سنة 1992 يمنع في مادته 15 موظفي القطاع العام صراحة من تأسيس نقابات. فتح المجال لأجراء المؤسسات العامة ذات الطابع الاستثماري لتكوين نقابات خاصة بهم. أيضاً، انتشرت فكرة تأسيس الرابطة في القطاع العام كرابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية، ورابطة أساتذة التعليم الابتدائي الرسمي، ورابطة أساتذة التعليم الرسمي، ورابطة قدامى موظفي الدولة، وغيرها. وأمام هذا الواقع، كان مجلس الخدمة المدنية قد دعا إلى تعديل أحكام الفقرتين (2 و3) من المادة 15\ من المرسوم الاشتراعي رقم 112، أي نظام موظفي الدولة، ودعا إلى السماح للموظفين في القطاع العام بالانضمام للنقابات المهنية، إضافة إلى حق الاضراب وفق أصول معينة، ولم تتجاوب الدولة اللبنانية مع هذا الموقف لغاية هذا التاريخ.

ولا يُسمح للأجانب بتأسيس نقابات عمالية في لبنان، حيث تشترط المادة 92 من قانون العمل صراحة على الراغبين في الانضمام إلى النقابات العمالية أن يكونوا مواطنين لبنانيين، ومع ذلك، يُسمح لهم بالانضمام إلى النقابات ضمن بعض الشروط. وتشترط المادة 93 من قانون العمل إدراج "بطاقة الجنسية" في طلبات العضوية النقابية، مما يجعل من المستحيل على الأشخاص عديمي الجنسية إنشاء نقابة عمال أو حتى الانضمام إليها.

على مستوى دول المنطقة⁴⁰، في المغرب، يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية، لأي عامل.

وفي مصر، لجميع العمال دون تمييز الحق في تكوين المنظمات النقابية، ويحظر تضمين النظام الأساسي للنقابة العمالية أو لوائحها الداخلية أي قواعد تميز بين أعضائها بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو السن، أو الانتماء السياسي، أو لأي سبب آخر. ولكن ثمة بعض القطاعات مثل العاملين بالصيد، وأصحاب المعاشات أو المحالين للتقاعد الممنوعين من الحق بالتنظيم، على الرغم من التجربة المتميزة لنقابة أصحاب المعاشات الحالية التي تعد إحدى أهم النقابات خلال السنوات الماضية، حيث استطاعت تمثيل أعضائها والتعبير عن مصالحهم ومطالبهم باقتدار. كما اشترطت المادة (11) من القانون ألا يقل عدد العمال عن 150 عضواً لتكوين لجنة نقابية، مما يحرم العاملين في المنشآت التي يقل عدد عمالها عن مئة وخمسين

النقابي أولاً في تصديرها وديابقتها وكذا من خلال المواد من 396 الى 429 حيث يمكن للنقابة أن تتأسس بكامل الحرية وبدون استلزام الحصول على ترخيص مسبق من السلطة الإدارية وبدون أي تدخل منها وإلا عد ذلك خرقاً لمبدأ الحرية النقابية. وإذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية، فإن لها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة.

في تونس أيضاً، على المؤسسين لكل نقابة مهنية أن يسلموا أو يوجهوا بمجرد تأسيسها مكتوباً مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ وفي خمسة نظائر إلى مركز الولاية أو المعتمدية التي بها مركز النقابة. وبشأن حل النقابة، فلا بد من قرار قضائي، حيث يمكن حل النقابات التي لم تؤسس طبق أحكام القانون أو التي تحيد عن دورها العرفي والمهني أو التي يكون نشاطها مخالفاً للقوانين بمقتضى حكم عدلي صادر عن محكمة ابتدائية تابعة لمركزها وذلك بطلب من النيابة العمومية. وفي مصر، لا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي.

القانون الأردني شبيه للقانون اللبناني، حيث يقتضي تقديم طلب تسجيل أي نقابة الى سجل النقابات في الوزارة، وينبغي صدور القرار بشأن التسجيل خلال مدة لا تزيد عن 30 يوماً من تاريخ تقديم الطلب، وإذا تمت الموافقة صدرت الشهادة بتسجيل النقابة وينشر القرار في الجريدة الرسمية، وإذا تقرر رفض الطلب يمكن الطعن لدى محكمة العدل العليا وتلازماً مع مبدأ الحرية النقابية، من المهم الإشارة الى إدارة النقابة لشؤونها. وفق المعايير الدولية، يقتضي أن تكون منظمات العمال مستقلة وطوعية بطبيعتها، وأن تظل بمنأى عن كل تدخل، الإكراه أو القمع، بحيث يكون لمنظمات العمال الحق في صوغ دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة وتمتتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يحد من ممارسته المشروعة.

في لبنان، نظم كل من قانون العمل عموماً، والمرسوم 7993 خصوصاً، آلية وضع النظام الداخلي للنقابة، وطريقة إجراء الانتخابات، وكيفية إدارة شؤونها الداخلية والمالية. وبهذا الصدد، نجد العديد من المواد التي تقيد حرية النقابة في وضع نظامها الداخلي بحرية، كالمادة 88 من قانون العمل التي ألزمت أن "يرفق طلب الترخيص بنسخة عن النظام الداخلي"، والمادة 89 منه التي أوجبت "مصادقة من وزارة العمل ليكون النظام

ولا يختلف "حل النقابة" عما هو معمول به في ولادتها. فقد أشارت المادة 105 من قانون العمل إلى الحل، ونصت على أنه "إذا أخلّ مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه، يحق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة 3 أشهر من تاريخ الحل...". ونصت المادة 12 من المرسوم 7993 على أنه "في حال حلّ المجلس استناداً للمادة 105، يعهد إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل القيام بالأعمال الإدارية الصرف، المنوطة برئيس مجلس النقابة، وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة المجلس الجديد". أما الإلغاء فتناولته المادة 14 من المرسوم عينه، التي نصت أنه "في حالة إلغاء القرار الصادر بإنشاء النقابة تكلف مصلحة النقابات في وزارة العمل بتصفية أموالها وفقاً لنظامها الداخلي".

بخلاف هذا السياق، المعايير الدولية التي شددت على وجوب عدم تقييد تأسيس النقابة بشروط، لمنحها الشخصية المعنوية أو الاعتبارية. وبهدف توضيح موقفها من الترخيص المسبق، أشارت لجنة الحريات النقابية والعلاقات الصناعية، في تقرير لها، في العام 1948، أنه "في وسع الدول أن تبقى حرة في اشتراط الشكليات في تشريعها وفقاً لما تراه مناسباً لضمان قيام المنظمات المهنية على نحو طبيعي. على الرغم من ذلك، ينبغي ألا تعادل هذه الشروط، في سياق الممارسة، شروط الترخيص المسبق أو أن تشكل في ذاتها عائقاً يعترض سبيل إنشاء المنظمة بما يجعلها تبلغ عملياً حد الحظر التام. وتعد بمثابة الشكليات المقبولة تلك التي لا تؤدي إلى إضعاف الضمانات الواردة في الاتفاقية رقم 87. أما بشأن حل النقابة، فقد نصت المادة 4 من الاتفاقية رقم 87، على أنه "لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطها". وبهذا الصدد، تضمّن موجز أعمال لجنة الحريات النقابية من العام 1985، الآتي: "حتى في حال تبرير بعض الظروف لاتخاذ التدابير الآيلة إلى سحب الشخصية القانونية من نقابة عمالية وتجميد أموالها، ينبغي أن تتم هذه الإجراءات من خلال القضاء وليس من خلال الإدارة، وذلك لتفادي أي قرارات اعتباطية" بشرط "أن يكون القضاء الناظر بالقضية جهازاً قضائياً مستقلاً وحيادياً له السلطة في النظر بالقضية بالأساس".

على مستوى دول المنطقة، تبدو مدونة الشغل في المغرب متقدمة في هذا المجال، إذ تؤكد على حرية إنشاء النقابات والإقرار بحق التنظيم

الداخلي نافذًا"، والمادة الأولى من المرسوم 7993 التي أوردت، بشكلٍ تفصيلي، ما يجب أن يتضمنه النظام الداخلي لكيفية تسيير أعمالها.

يُضاف إلى قائمة الحقوق والحريات التي يجب أن تتمتع بها النقابات، "حق المنظمات العمالية في انتخاب ممثليها بحرية". وفي هذا الإطار، حددت المادة الثالثة من المرسوم 7993، آلية إجراء الانتخابات عن طريق تبليغ رئيس مجلس النقابة رئيس مصلحة النقابات، قبل 15 يومًا على الأقل من موعد إجرائها، وبحال تخلف مجلس النقابة عن تعيين موعد إجراء هذه الانتخابات، يتولى وزير العمل هذه المهمة بعد إنذار رئيس مجلس النقابة أو من يمثله. وكذلك، حددت المادتان الخامسة والسادسة منه، طريقة إشراف السلطة العامة على العملية الانتخابية من خلال مكتب اقتراع (يعين أعضاءه مجلس النقابة)، ومندوب تعينه مصلحة النقابات في وزارة العمل، وتوقيع مكتب الاقتراع محضرًا بنتيجة الفرز بعد فرز الأصوات يُرفع إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل. ولعل الأهم ما نصت عليه المادة السابعة بأنه "لا يعد الانتخاب نهائيًا ما لم يقترن بتصديق مصلحة النقابات في وزارة العمل". بهذا يبدو جليًا، تدخل وزارة العمل في العملية الانتخابية، ابتداءً من تحديد موعدها حتى انتهائها بتصديقها، مرورًا بالتعبير عن رأيها بالمرشحين من خلال السجل العدلي، وإدارة العملية الانتخابية من إشراف ومراقبة.

وفي الإشكاليات ذات الصلة أيضًا يمكن ان نشير الى ان المشترع اللبناني لم يجر أن يعقد مجلس النقابة قرضًا ما أو يقبل هبات الا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير العمل، مما يجعل في الواقع من القروض والهبات خاضعة لموافقة السلطة الإدارية المسبقة.

بتاريخ 28 أيار / مارس 2012، قدم الاتحاد الوطني للعمال والموظفين في لبنان (-FENA SOL) طلباً الى لجنة الحرية النقابية في منظمة العمل الدولية، تضمن ثلاث شكاوى حول منع موظفي الدولة من تأسيس نقابات والانضمام إليها والعقبات لتأسيس نقابات مستقلة لأجراء القطاع الخاص ورفض الحكومة تشجيع حوار اجتماعي شامل ومفيد بين القوى الإنتاجية. وتعليقاً على ذلك، أصدرت اللجنة تعليقها على الوجه الآتي:

• في ما يخص استثناء بعض الفئات الوظيفية من قانون العمل، أكدت اللجنة في استنتاجاتها أن لجميع العمال حق إقامة نقابات والانضمام إليها وأن على الحكومة أن تفسر كيف يمكن

للعمال الذين لا يخضعون لقانون العمل أن يمارسوا جميع حقوقهم النقابية.

• في ما يخص الترخيص المسبق لتأسيس نقابة أو الموافقة المسبقة على أنظمة النقابات الداخلية، ذكرت اللجنة أن مبدأ حرية تأسيس الجمعيات والانضمام إليها لا يمكن أن يحترم لا بل يبقى حبراً على ورق إذا فرض على العمال والموظفين الحصول على موافقة مسبقة لتأسيس نقابة أكانت الموافقة تخص تأسيس النقابة مباشرة أو تخص وضع نظام داخلي لها.

• في ما يخص حق الحكومة بحل النقابات، أكدت اللجنة أن إقالة بعض مسؤولي النقابات مخالفة صريحة لمبدأ الحرية النقابية الذي يعطي للعمال والموظفين حق انتخاب ممثليهم بحرية تامة.

• في ما يخص حق الحكومة بمراقبة الانتخابات النقابية للتأكد من احترام القوانين ومبدأ حرية الاختيار والانتخاب، تشدد اللجنة على أهمية عدم تدخل السلطات في الانتخابات النقابية أكان لتحديد مدى أهلية المسؤولين للانتخاب أو لتحديد كيفية إقامة الانتخابات. إضافة إلى ذلك، تؤكد اللجنة أنه في حال وقع خلاف حول نتائج الانتخابات، يجب أن يكون للسلطة القضائية حق النظر في القضية وليس للحكومة.

• في ما يخص موجب موافقة وزارة العمل على عقود العمل الجماعية التي تبرمها النقابات لكي تصبح منفذة وتعطى القوة اللازمة، تشير اللجنة إلى أن ذلك مناف لمبادئ المفاوضات الجماعية وللمعاهدة الدولية رقم 4198.

سادساً: ديمومة العمل: الحماية من الصرف التعسفي

بُذلت على المستوى الدولي محاولات عدة لضمان ديمومة العمل عن طريق اعتماد معايير حديثة تحد من تجاوز الغرض الذي من أجل وضع مبدأ فسخ العقد من أجله. توسع المفهوم الفرنسي في اعتبار الصرف تعسفياً إذا وقع دون سبب حقيقي وجدي يبرره، أو دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية. وحدد إحدى عشرة حالات تبرر الطرد بالإضافة إلى الخطأ الفادح. وفي مصر أخذ قانون العمل بالقواعد العامة المعتمدة في أكثر البلدان لناحية الإخطار الخطي، وحظر الانهاء إلا في حدود القانون، والتعويض عن الضرر.

في لبنان، يختلف الأمر بحسب العقد المحدد المدة، والعقد غير المحدد المدة، ففي عقد العمل المحدد المدة على صاحب العمل أن يحترم مدة العقد وفي حال الفسخ فإنه يطالب بالتعويض وفقاً لمبادئ المسؤولية التعاقدية. وهذا التعويض تقدره محكمة العمل. أما في ما يتعلق بالعقد غير المحدد المدة فإن حرية فسخ العقد من قبل طرفيه ما زالت قائمة حتى بعد تعديل المادة 50 معدلة من قانون العمل بموجب قانون 1975/2/6. إذ إن المشرع اللبناني متأثراً بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 1963/119 أضع إنهاء علاقة العمل لمبدأين أساسيين أولهما مبدأ حرية التعاقد والثاني عدم جواز الاساءة أو التجاوز في استعمال الحق كما أقرته المادتان 124 و248 من قانون الموجبات والعقود. وبالتالي أصبح إنهاء العقد مقبولاً إذا استند إلى سبب مقبول ومرتبطة بأهلية العامل أو بتصرفه أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل داخلها⁴².

وقد وضع قانون العمل اللبناني (بعد تعديل المادة 50 عام 1972) عدداً من الضمانات التي من شأنها توفير الحماية للعمال في حالة انتهاء عقد العمل. وأعطى القانون الحق لطرفي العقد (صاحب العمل والعامل) في إنهاء عقد العمل في أي وقت، على أن يتم تقديم إشعار كتابي خلال مدة زمنية تحدد على أساس مدة تنفيذ العقد⁴³.

إن قانون العمل أعطى كلا من صاحب العمل والأجير الحق بأن يوقف مفعول عقد العمل لقاء التقيّد بما نص عليه الفصل الخامس من قانون

العمل لجهة التعويض والعلم السابق وقد اعتبرت وزارة العمل في سبتمبر 2016 أن التبليغ الشفهي للأجير بالصرف ليس تبليغاً رسمياً والوزارة لا تعترف به، وبالتالي يمنع على صاحب العمل أن يصرف أي أجير دون توجيه إنذار خطي له وتوضيح أسباب الصرف عملاً بأحكام المادة 50/ج من قانون العمل. كما أوجب قانون العمل أن يكون الإنذار الموجه إلى الأجير خطياً وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة، ولم يقصد القانون بهذا التبليغ مجرد ارسال كتاب بهذا المعنى بالبريد المضمون أو ما شابه، بمعزل عن مصير هذا الكتاب، وإنما أن يتم إبلاغه من صاحب العلاقة وفقاً للأصول (محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 78 تاريخ 1993/7/23).

إن التشريع العمالي وإن أجاز لفريقي العقد أو لأحدهما في عقود العمل غير المحددة المدة إنهاءها في أي وقت شرط إنذار الفريق الآخر مسبقاً بذلك قبل فترة محددة قانوناً أو باتفاق الفريقين، إلا أن حق الإنهاء هذا يبقى مشروطاً بعدم استعماله من قبل صاحبه بطريقة تعسفية تتنافى مع المبادئ العامة التي ترعى العقود بوجه عام، وإن موجب إثبات هذا الأمر هو دقيق للغاية، لذلك أتاح القانون اللبناني لمجالس العمل التحكيمية إمكانية إجراء تحقيقات واسعة جداً حول ظروف الصرف⁴⁴.

على أهمية الاحكام التي تضمنها القانون للحماية من الصرف التعسفي، لا بد من الإشارة إلى بعض الفجوات التي تحد من تكريس الحماية المنشودة. مع الإشارة بداية إلى فجوة بنيوية تتمثل بكون الفقرة (أ) من المادة 50 من قانون العمل، والتي تعطي كلا الطرفين الحق بفسخ العقد، تتجاهل التأثير المختلف للفسخ على كلا الطرفين. إن فسخ العقد من قبل الأجير وهو حق جوهرى له لصون حرته في العمل، غالباً ما يؤدي إلى إرباك مؤقت لدى صاحب العمل في تيسير العمل، ولكن الفسخ من قبل صاحب العمل يؤدي غالباً إلى حالة من عدم الاستقرار في وضعية الأجير وإلى وضعه في حالة العوز هو وأسرته، خصوصاً إذا كانت البلاد تمر في أزمات اقتصادية. وهذا التباين دفع الكثير من الدول إلى تطوير قوانينها العمالية لتوفير الحماية للأجراء سواء من خلال تمديد مدة الإنذار القانونية أو تضيق سلطة صاحب العمل الاستثنائية في إنهاء عقد العمل دون مبرر أو لأي سبب كان.

ب. مدة تقديم الدعوى

2. الإشكالية الأخرى تتعلق بمدّة المطالبة بالحق. حدّدت الفقرة ب من المادة 50 من قانون العمل اللبناني المطالبة بتعويض الصرف التعسفي، وهي مهلة شهر من تاريخ إبلاغ الأجير الفسخ، وعلى المجلس التحكيمي أن يبت بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر⁴⁵. بالمقابل، في الأردن، ينبغي تقديم الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ الصرف.

ج. عبء الإثبات

المشرع المغربي قلب عبء إثبات الخطأ المبرر للفصل عن العمل فجعله على كاهل المشغل. فلو أن الأجير رفع دعوى قضائية يدعي فيها أن الفصل تعسفياً وأن السبب المستند عليه من طرف المشغل لا يبرر عقوبة الفصل، فإن عبء الإثبات يتحمّله المدعى عليه (المشغل) وليس المدعي الذي هو الأجير.

د. الصرف لأسباب اقتصادية

أجاز المشرع اللبناني لصاحب العمل بموجب المادة 50 من قانون العمل، حق إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الانهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل. وفي هذه الحالات، على صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الانهاء، تراعي معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي، وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم. ويعتبر الاخلال بشرط تبليغ وزارة العمل من قبيل الاخلال بشرط جوهرى ويجعل الصرف لسبب غير مقبول وتعسفياً. وقد أعطت الفقرة "ز" من المادة المذكورة نفسها العمال المصروفين لتلك الاسباب، حق الأولوية في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها، لمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل، إذا عاد العمل في المؤسسة إلى طبيعته وأمكن استخدامهم في الاعمال المستحدثة فيها. وإن عدم تقيد صاحب العمل بهذا الموجب يؤدي إلى اعتبار الصرف الحاصل بسبب أوضاع اقتصادية، من قبيل الصرف التعسفي الموجب للتعويض. وهذا الموجب هو الزامى يتعلق بالنظام العام وهو يهدف إلى

أسباب اعتبار الصرف تعسفياً

1. أن المادة 52 من قانون العمل تحظر إرسال إشعار بالفصل في ثلاث حالات هي للحامل ابتداءً من الشهر الخامس من الحمل، للمرأة في إجازة أمومة ولجميع الموظفين أثناء الإجازة العادية أو المرضية. وبالإضافة إلى هذه الحالات، حدّدت الفقرة د من المادة 50 من قانون العمل الحالات التي يعتبر فيها الصرف من قبيل الإساءة أو التجاوز في استعمال الحق، وهي:

- لسبب غير مقبول أو لا يرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها، كالصرف بسبب الحمل أو الوضع أو المرض أو التوقيف القضائي أو الاضراب أو لأسباب غير صحية.

- لانتساب العامل أو عدم انتسابه لنقابة مهنية معينة أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمة المرعية الاجراء أو اتفاق عمل جماعي أو خاص.

- لتقدمه للانتخابات أو لانتخابه عضواً في مكتب نقابة أو لمهمة ممثل للعمال في المؤسسة وذلك طوال مدة قيامه بهذه المهمة. - لتقديمه بحسن نية شكوى إلى الدوائر المختصة تتعلق بتطبيق احكام قانون العمل والنصوص الصادرة بمقتضاه، كما وإقامته دعوى على صاحب العمل تبعاً لذلك.

- لممارسته حرياته الشخصية أو العامة ضمن نطاق القوانين المرعية الاجراء.

إن القانون الفرنسي متقدم في النص على بعض الحالات التي لا تشكل في القانون اللبناني سبباً صحيحاً لإنهاء عقد العمل. فهو اعتبر الصرف من الخدمة بسبب المواطنة، والميل الجنسي والإعاقة والعرف واللون والمعتقد الديني أو السياسي باطلاً حكماً. وفي مصر، بحسب المادة 120 من قانون العمل، وفي المغرب بحسب المادة 36 من مدونة الشغل، ان التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، والعقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛ أو الإعاقة. وفي الأردن، إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله على العامل في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة.

خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار الطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة. ويتمتع العمال الذين أنهت خدماتهم وفقاً لذلك بالعودة الى العمل خلال مدة سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل الى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل. ويحق للعمال الذ علق عقد عمله بسبب الظروف الاقتصادية او الفنية ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة

هـ. التعويض

نص القانون اللبناني على تعويض نقدي وليس عيني عن الصرف التعسفي إذ اعتبر انه إذا كان الفسخ صادراً من قبل صاحب العمل يُقدر التعويض على اساس نوع عمل العامل وسنه، ومدة خدمته ووضع العائلي والصحي ومقدار الضرر ومدى الاساءة في استعمال الحق على ان لا ينقص التعويض الذي حكم به عن بدل اجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشر شهراً، وذلك بالإضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة فصله من الخدمة كتعويض الانذار وتعويض عدم حصوله على إجازة سنوية، فضلاً عن تعويض نهاية الخدمة الذي يقبضه الاجير من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بما يعادل شهر عن كل سنة خدمة.

بعض القوانين، خالفت القاعدة التي اعتمدها قانون العمل اللبناني في إقرار حد أقصى للتعويض نتيجة فسخ عقد العمل المحدد المدة بصورة تعسفية، وأخذت بقاعدة تربط قيمة هذا التعويض بسنوات خدمة الاجير. في فرنسا، قضى قانون العمل بان " لا يكون تعويض الصرف من الخدمة اقل من خمس الأجر الشهري عن كل سنة خدمة (5\1) يضاف اليه خمسين (5\2) من هذا الاجر عن كل سنة تفوق العشر سنوات خدمة". وفي مصر " لم يجز قانون العمل ان يقل هذا التعويض عن اجر شهرين من الاجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة"

حماية الأجير الذي هو الطرف الأضعف اقتصادياً واجتماعياً⁴⁶. في المرحلة الأولى من النزاع لا تتدخل الوزارة بين العامل وصاحب العمل بل تحدد موعداً لمواجهة أحدهما الآخر. وإذا لم يتمكن الطرفان من حل مشاكلهما بمفردهما، حينها تتدخل الوزارة في المرحلة الثانية وتعمل على تقريب وجهات النظر، واعطاء جملة من النصائح لعقد اتفاقات تحافظ على ديمومة العمل للأجراء، كتخفيض ساعات العمل مقابل تقاضي نصف راتب. أن الوزارة لا تستطيع فرض رأيها بل تنصح به، وفي حال لم تتمكن من تأدية دورها في فض النزاع تطلب من الأجير رفع دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي خلال المهلة القانونية (شهر من تاريخ الصرف). وإن قيام صاحب العمل بتنفيذ قرار صرف أجير بعد ابلاغ وزارة العمل، ومن دون انتظار نتيجة التشاور مع الوزارة، يشكل مخالفة للأصول المرعية الإجراء ويعتبر صرف الأجير من قبيل الاساءة أو التجاوز في استعمال حق الصرف ويحق للأجير المطالبة بتعويض. إن تمسك صاحب العمل بالأمر الشكلي الواردة في المادة 50/ من قانون العمل، أي قيامه فقط بمسألة ابلاغ وزارة العمل من دون انتظار نتيجة التشاور أو إجراء التشاور، يشكل تحايلاً على القانون ويدخل تصرف صاحب العمل ضمن خانة التعسف في استعمال الحق، ويكون قد ارتكب ما يسمى صرفاً تعسفياً بحق الأجير.

في الأردن، إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية او الفنية تقليص حجم العمل او استبدال انتاج بآخر او التوقف نهائياً عن العمل، مما قد يترتب عليه انتهاء عقود عمل غير محددة المدة او تعليقها كلها او بعضها. فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي اجراء بهذا الخصوص. ويشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها الى الوزير، خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشرة يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. يصدر الوزير قراره بشأن التوصية خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها. لاي متضرر من قرارا الوزير، ان يتقدم

الخاتمة

صحيح، أنه لا يوجد نظام قانوني واحد متطابق لمفهوم النظام العام الاجتماعي في القانون المقارن إذ إن هذا المفهوم متبدل ومتغير، ويتأثر إلى حد كبير بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التي ينظمها والتي يحاول ان يتعامل معها. وبلا شك ان العولمة الاقتصادية النيوليبرالية ترسخ مرجعية نظام السوق واعلاء شأن الحرية التعاقدية، والتوازن يميل حالياً نحو النهج الاقتصادي المتمثل برأس المال الهادف الى الربح أكثر من النهج الاجتماعي القائم على حماية العامل وتحقيق العدالة الاجتماعية⁴⁷.

يتبين من خلال هذه الورقة إن قوانين دول المنطقة ليست نموذجية بالمطلق، ولكنها متقدّمة إلى حد ما على القانون اللبناني في مجالات عدة، من هنا أهمية تعديل قانون العمل بوصفه قاعدة تأسيسية تبنى عليها العلاقة ما بين الفاعلين أو اللاعبين الاقتصاديين والاجتماعيين الرئيسيين في سوق العمل، وبوصفه ايضاً مكوّن رئيسي من مكونات الديمقراطية.

من هنا أهمية تعديل قانون العمل اللبناني لجعله قادراً على التكيف مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية في عالم العمل المعاصر، وتالياً على إقامة نظام قانوني يسهل علاقات العمل الإنتاجية الفردية والجماعية وبالتالي إنشاء اقتصاد منتج.

سيما وإن قانون العمل هو أداة تذكير دائمة وواضحة وضامنة للمبادئ الجوهرية والحقوق الخاصة بالعمل والتي لاقت قبولاً اجتماعياً واسعاً.

لجميع هذه الأسباب من المهم الأخذ بالاعتبار ما يلي:

بدايةً، تظهر التجربة ان الاقتراحات المفروضة من الأعلى هي اقل نجاعة، ويعتبر الحوار الاجتماعي أفضل وسيلة لإرساء التوازن على المستوى الوطني بين حاجة العمال من جهة ومواجهة ضغوط المنافسة من جهة. والأطراف الاجتماعيون الأقوياء القادرون على المشاركة في حوار اجتماعي فعال يساهمون في تحسين إدارة سوق العمل وتوليد الاستخدام⁴⁸.

ثانياً، إن أي إجراءات او تدابير تحفيزية للمستثمر، بغاية السماح بالكفاءة التنافسية، لا ينبغي بها أي حال من الأحوال إلا ان تنطلق من اعتبارات كفالة حقوق العمال بالعمل اللائق.

ثالثاً، في غياب الحرية النقابية، تبقى النقابات كياناً مجرداً من أي فعالية، ولا يمكن للنقابات أن تزدهر في ظل تدخلات ومصالح متشابكة، أبعدها من أن تكون قوة ضغط تدافع عن حقوق العمال ومصالح المهنة. ومن المهم جداً أن تلعب منظمات وهيئات المجتمع اللبناني دوراً ايجابياً في التعاون مع الاطر العمالية القائمة وغير المدججة سياسياً وحزبياً لتحسين إمكانية الوصول الى العمال اللانظاميين وتنظيمهم في أطر قاعدية⁴⁹.

رابعاً، من المهم اعتماد مقاربة شاملة تعيد انتاج تشريع حديث وعصري، بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية والمحلية والأخذ بعين الاعتبار دخول فئات عمالية جديدة الى سوق العمل، وان تطال التشريعات الفئات العمالية المستجدة ومنها عمال التطبيقات، العمل عن بعد، العمل المؤقت والعمل اليومي.

المراجع

- ¹ THE LABOUR SECTOR IN LEBANON: LEGAL FRAMEWORKS, CHALLENGES, AND OPPORTUNITIES- LEADERS for sustainable livelihoods, OXFAM, Care, Acted, Save the children,
- ² INEQUALITY IN LEBANON: QUESTIONING LABOR, SOCIAL SPENDING, AND TAXATION, AUB & OXFAM, 2020
- ³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_844837.pdf
- ⁴ Lydia Assouad, "Rethinking the Lebanese economic miracle: the extreme concentration of income and wealth in Lebanon," 2014–2005 (2021), p. 12
- ⁵ - كان من تأثيرات الحراك الشعبي في 17 تشرين الأول/أكتوبر 2019، ان تسربت الى الصحافة تقارير لجنة الرقابة على المصارف المرتبطة مصرف لبنان عن توزيع الودائع في لبنان حسب حجم الوديعة، وكان مصرف لبنان قد امتنع لسنوات عن نشر هذه المعطيات، مكتفياً بنشر توزيع التسليفات، وقد نشرت هذه الجداول في معظم الصحف اللبنانية في حينه
- ⁶ <https://www.labor.gov.lb/laborDraft.pdf>
- ⁷ ، وهي الاتفاقيات التي صدر بشأنها إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام 1998 والذي انضم إليه لبنان، وأعلن: " ان جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها الى هذه المنظمة ان تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسن وهي المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي، القضاء الفعلي على عمل الأطفال، القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية
- ⁸ https://drive.google.com/file/d/1V68GtHyHPQ5z_1KGE1TtNwBdUq1FvqP7/view?usp=sharing
- ⁹ قوانين العمل في تونس وقطر والامارات والكويت بدورها تضمنت تعريفا لعقد العمل
- ¹⁰ الإدارة المركزية للإحصاء/منظمة العمل الدولية، 2022
- ¹¹ حمود، أيار/مايو 2021. مراجعة التشريعات/تعديل الإطار التنظيمي للقطاع الزراعي، منظمة العمل الدولية؛ وفقا للمادة 6 من قانون التجارة، يتم تعريف العمل التجاري، من بين أمور أخرى، بشراء البضائع من أجل بيع هذه البضائع بربح. وبناء على ذلك، فإن المزارع الذي يبيع/يتاجر بمنتهج أرضه لا يعتبر مزاولاً عملاً تجارياً، لأنه لا يشتري من أجل بيع الأشياء. وبذلك يتم استبعاده من تطبيق قانون العمل بموجب المادة 7 من قانون العمل
- ¹² في عام 1955 صدر المرسوم الاشتراعي رقم 31 تاريخ 1955/1/18 الذي حدّد مهام وزارة الزراعة، وفي عام 1994 صدر المرسوم الاشتراعي رقم 5246 تاريخ 1994/6/5 المعمول به حالياً والذي قضى بتنظيم وزارة الزراعة 12، وفي العام 2020 صدر القانون رقم 158 الخاص بتنظيم الانتاج العضوي
- ¹³ لقد باشرت وزارة الزراعة تطوير السجل، ووفقاً لمشروع القانون هذا، تعريف المزارع هو "كل شخص طبيعي أو معنوي، أو مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، يمارس نشاطه الزراعي بصفة مالك أو مستأجر أو مستثمر زراعي، كلياً وجزئياً في حيازة زراعية
- ¹⁴ غير أن النظام استثنى من يعملون لدى أصحاب العمل الذين يستخدمون 3 عمال أقل من الاحكام الخاصة بساعات العمل والعطل والإجازات والضمان الاجتماعي، وهو استثناء لم يكن له مبرر، ولاقي انتقاداً شديداً من المنظمات الحقوقية والعمالين في القطاع، نظراً لما سيسببه من إرباك للعلاقات العمالية ويعقد الرقابة على الحقوق والالتزامات ويتسبب في صعوبات جمة في إجراءات المحاكم، ويحرم فئات واسعة من العمال من حقوق أساسية
- ¹⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_832495.pdf
- ¹⁶ يمكن الاستشهاد بتطور مهم في ما يتعلق بالحد الأدنى لأجور عاملات المنازل في قطر، في مارس 2021 دخل القانون الحد الأدنى الوطني غير التمييزي للأجور حيز التنفيذ في قطر، وهو يسري على جميع العمال بغض النظر عن الجنسية او القطاع. ومن الممارسات الواعدة التي تم تقديمها في قطر عام 2021، منصة موحدة للشكاوى المتعلقة بالعمل من قبل العمال والمبلّغين عن المخالفات، والتي تسمح لموظفي القطاع الخاص وعمال المنازل (أو أي أطراف أخرى) بتقديم الشكاوى من خلال نظام إلكتروني، ويمكن للمشتكين الإبلاغ بدون الكشف عن هويتهم، ومن حق المشتكي تقديم شكواه باللغة العربية أو الإنجليزية، بالرغم من وجود أدلة تشرح آلية الشكاوى بتسع لغات
- ¹⁷ وسوف يحل القانون الجديد، الذي صدر في هيئة قرار وزاري رقم 40676 بتاريخ 2 أكتوبر 2023 (1445/17/03 هـ)، محل القانون القديم، القرار الوزاري رقم 310 لعام 2013
- ¹⁸ لبنان: صفة لحقوق عاملات المنازل المهاجرات، أعيدوا إعمال العقد؛ عدّوا قانون العمل، هيومان رايتس ووتش، 2020
- ¹⁹ https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_816649/lang--en/index.htm
- ²⁰ CASUALISATION, PRECARIETY, AND PERMANENT INSTABILITY OF INFORMAL WORKERS, A look at the working conditions of waiters and bartenders in Lebanon, CESRA 2023
- ²¹ <http://www.annd.org/uploads/summernote/161614355282.pdf>
- ²² <http://www.annd.org/uploads/summernote/121614355057.pdf>
- ²³ <http://www.annd.org/uploads/summernote/211614355485.pdf>
- ²⁴ قانون العمل اللبناني، المادتان 29 و 52
- ²⁵ أوجه التقاطع بين العمل والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة، ورقة أعدتها الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، آذار 2016
- ²⁶ التعليق العام رقم 16 (2005) المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 3 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)
- ²⁷ قانون العمل، المادة 26؛ والقانون رقم 207 تاريخ 26 أيار/مايو 2000 بتعديل المواد 26 و 28 و 29 و 52 من قانون العمل (23 أيلول/سبتمبر 1994) <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/65219/59176/FOOLBN01.html>
- ²⁸ في ليبيا، لم يتطرق القانون لساعات العمل الليلي، لكن في المادة 24 ذكروا إمكانية تقليص ساعات العمل للنساء في بعض المهن والأعمال
- ²⁹ وفقاً للمادة 84 من قانون العمل، تُمدّد ساعات العمل القانونية للموظفين، بصرف النظر عن جنسهم وطريقة احتساب أجرهم، بثماني وأربعين ساعة في الأسبوع، في جميع المؤسسات باستثناء المؤسسات الزراعية. وينظم قانون العمل، في المواد 94 و 95 و 96، العمل الليلي ولا يضع أي قيود إلا تلك المرتبطة بعمل الشباب
- ³⁰ القانون رقم 90-11، 1990: المادة 54
- ³¹ مدونة الشغل، المادتان 40 و 41

³² Emilie Combaz, Situation of Persons with Disabilities in Lebanon, K4D (2018), p. 19, and Social)46(Promotion Foundation, Ministry of Social Affairs and International Medical Corps, Disability and. Health Situational Analysis Report, Lebanon Report 2020–2019, p. 107

³³ <https://lebanon.un.org/ar/126954-byan-mwhtwd-llamm-almthdt-fy-lbnan-fy-alywm-aldwly-lmnaht-afal-alkrahyt-dw-almthlyt-aljnsyt>

³⁴ FES - - تقارير منظمات المجتمع المدني 2020-الجولة الثالثة من استعراض الدوري الشامل- لبنان -

³⁵ <https://undocs.org/ar/A/181/74>

³⁶ file:///Users/MariamTaym/Downloads/HelemLebanon_UPR37_LBN_E_Main.pdf

³⁷ <https://legal-agenda.com/%d85%9%d8%b1%d8%a7%d81%9%d8%b9%d8%a9-%d86%9%d85%9%d88%9%d8%b0%d8%ac%d8%9a%d8%a9-%d84%9%d85%9%d83%9%d8%a7%d81%9%d8%ad%d8%a9-%d8%a7%d84%9%d8%aa%d8%ad%d8%b1%d91%9%d8%b4-%d81%9%d8%9a-%d85%9%d83%9%d8%a7/>

³⁸ لجأت منظمة العمل الدولية بتاريخ يناير 1950، من خلال الاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة إلى خلق نظام خاص لتطبيق قواعد الحرية النقابية، للعمل على تلقي ما قد يصل إلى المنظمة من شكاوى بشأن مخالفات قواعد الحرية النقابية، سواء تقدمت بهذه الشكاوى النقابات العمالية، أو منظمات أرباب العمل أو حتى الحكومات

³⁹ وقد أكدت الاتفاقية العربية رقم 1 لعام 1966 بشأن مستويات العمل والاتفاقية العربية رقم 6 لعام 1976 على حق العمال في تكوين نقابات خاصة بهم، وعلى حرية العمل النقابي. ولاحقاً برز اهتمام منظمة العمل العربية بموضوع الحقوق والحرريات النقابية من خلال تخصيص اتفاقية للموضوع وهي الاتفاقية رقم 8 التي جاء فيها أن الحرية النقابية هي جزء من الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية

⁴⁰ لم يميّز المُشْرَع البحريني على سبيل المثال بين المواطن وغير المواطن في حرّية الانضمام وتأسيس المنظمات العمّالية، إلا أن البحرين تحظر تأسيس النقابات في القطاع الحكومي بموجب التعميم رقم (1) لسنة 2003 الصادر عن ديوان الخدمة المدنية في 10 فبراير 2003، رغم تأسيس ست نقابات في كل من وزارة الصحة، الكهرباء، الإسكان، والأشغال، وإدارة البريد، ووزارة الداخلية، وفي الكويت، ومع أنّ العمّال الوافدين مُنعون من تشكيل النقابات، فلا حظر قانوني صريح على انضمامهم إليها، يساعد في ذلك وجود عدد صغير من المجموعات غير الحكومية التي تنشط في إعداد حملات لحماية حقوق العمّال الوافدين وتعزيزها في البلاد، وعلى سبيل المثال، تمكّنت مجموعة من العمّال الفلبينيين المتطوعين مؤخراً من إنشاء المنظمة الأولى القائمة على العضوية لعمّال المنازل الوافدين إلى الخليج

⁴¹ أربعة أسئلة وأجوبة عن الحرية النقابية في محضر منظمة العمل الدولية: آليات المنع والترخيص المسبق والاستثناء ومعايير المشروعية، المفكرة القانونية، 2013، جو رومانوس

⁴² قضايا العمل والضمان الدكتور عبد السلام شعيب

⁴³ على النحو التالي: شهر واحد، في حالة كون عقد العمل ساري المفعول لمدة ثلاث سنوات أو أقل، شهرين للعقود النافذة أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات، ثلاثة أشهر للعقود النافذة أكثر من ست سنوات وأقل من اثنتي عشرة سنة، وأربعة أشهر للعقود النافذة لمدة اثنتي عشرة سنة فأكثر

⁴⁴ أوجبت المادة 50 من قانون العمل اللبناني أن يكون إنذار الصرف خطياً وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة ولهذا الأخير حق الطلب من مرسله بتوضيح أسباب الصرف إذا كانت الأسباب غير واردة في الإنذار بشكل معطل إذ أنه مما لا شك فيه أن لهذا التعليل أهميته إذ يحق للمحكمة أن تطلب من مرسل الإنذار أن يوضح أسباب الصرف عند خلو الإنذار منها واعتبار نكوله عن تبيان الأسباب قرينة على خطأه

⁴⁵ أكد مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان في قراره رقم 318 تاريخ 1969/7/23 على أن المدة التي يلزم فيها الأجر خلالها على البقاء في مركز العمل تعتبر جزءاً لا يتجزأ من أوقات العمل، ومن المتفق عليه علماً واجتهاداً أن الوقت الذي يقضيه الأجير تحت تصرف صاحب العمل يعتبر داخلياً ضمن أوقات العمل حتى ولو لم يتم خلاله بخدمة فعلية (نقولاً أسود، دروس في قانون العمل والقانون الاجتماعي، ص. 80)

⁴⁶ مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان، رقم 156 تاريخ 2015/3/16. وأيضاً، رقم 39 تاريخ 1997/3/24. وأيضاً، مجلس العمل التحكيمي في لبنان الشمالي، رقم 82 تاريخ 1992/12/1. وأيضاً: محكمة التمييز المدنية، رقم 102 تاريخ 1993/12/21

⁴⁷ لنظام العام وقانون العمل في ضوء العوامة محاضرة ألقيت في 2007/4/11 عبد السلام شعيب في بيت المحامي

⁴⁸ المؤسسات والسياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة وفعالة في المنطقة العربية، مكتب العمل الدولي، المنتدى العربي للتنمية والتشغيل الدوحة، قطر 15-16 نوفمبر/ تشرين الثاني 2008

⁴⁹ <http://www.annd.org/uploads/summernote/141614355093.pdf>

This publication has been produced with the financial assistance of the European Union. The contents of this document are the sole responsibility of ANND and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the European Union or the Programme management structure.



SOLID
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE
solidmed.eu