



مجلس النواب  
لجنة حقوق الإنسان النيابية

سلسلة الدراسات الخلفية

# الخطة الوطنية لحقوق الإنسان

الحق في العمل والضمان  
الاجتماعي

## الطريق إلى الخطة الوطنية لحقوق الإنسان

حرصنا في الورشة التي رعتها اللجنة النيابية لحقوق الإنسان، بالتعاون مع مشروع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في مجلس النواب ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، من أجل الإعداد للخطة الوطنية لحقوق الإنسان، طوال أكثر من سنتين تحت قبة البرلمان اللبناني وبدعم مشكور من دولة رئيس مجلس النواب الأستاذ نبيه بري، على إلتزام الخطوط العريضة لشرعة حقوق الإنسان العالمية، وإشراك كل الإدارات الرسمية المعنية والمنظمات الدولية ذات الصلة العاملة في لبنان وشرائح المجتمع المدني وقطاعاته في بلورة هذه الخطة، كي تأتي معبرة فعلا عن تطلعات مجتمعنا التوافق إلى تكريس هذه المبادئ العالمية في شتى الميادين، وإضفاء صبغة شرعية وطنية عليها وقوننتها لاحقا.

وقد شملت هذه الورشة عقد أكثر من ٣٠ لقاء عمل ضمت المعنيين بالخطة وإعداد ٢٣ دراسة خلفية حول حقوق الإنسان المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، أعدها خبراء وباحثون، وناقشت كلا منها مجموعة عمل شملت لجنة حقوق الإنسان واللجان النيابية ذات الصلة، والوزارات والإدارات العامة والمنظمات الدولية العاملة في لبنان، وعدد من الخبراء. وتشكل هذه الدراسات القاعدة التي ينطلق منها لوضع الخطة الوطنية لحقوق الإنسان.

وبالتالي فإن الآراء الواردة في هذه الدراسات لا تمثل وجهة نظر لجنة حقوق الإنسان أو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو المفوضية السامية لحقوق الإنسان بل هي محصلة نقاش وآراء سائر الجهات والقطاعات المشاركة في الحلقات النقاشية.

بيروت في ٢٠ تشرين الثاني ٢٠٠٨

النائب د. ميشال موسى

رئيس لجنة حقوق الإنسان النيابية

اعد المسودة الأولى لهذه الدراسة المحامي ميشال جورج خديج، استاذ محاضر في جامعة القديس يوسف.

٧ ..... مقدمة

٩ ..... **١. الواقع القانوني**

٩ ..... **أولاً: المواثيق الدولية**

٩ ..... ١. العهد الدولي لحقوق الاقتصاية والاجتماعية والثقافية

١١ ..... ٢. اتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO)

١٢ ..... ٣. اتفاقيات منظمة العمل العربية

١٢ ..... **ثانياً: البنية التشريعية والقانونية في لبنان**

١٢ ..... ١. الدستور اللبناني

١٣ ..... ٢. التشريعات العادية

١٤ ..... أ. قانون العمل

١٧ ..... ب. قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

١٨ ..... ج. قانون الضمان الاجتماعي

٢١ ..... **٢. الوضع الراهن في لبنان**

٢١ ..... **أولاً: على صعيد الحق بالعمل**

٢٢ ..... **ثانياً: على صعيد الحق بالضمان الاجتماعي**

٢٣ ..... **٣. مشروع الخطة القطاعية**

٢٣ ..... **أولاً: على صعيد الحق بالعمل**

٢٣ ..... **ثانياً: على صعيد الحق بالضمان الاجتماعي**

٢٤ ..... خاتمة

## مقدمة

تشكل العدالة الاجتماعية الركن الاساسي لاستقرار المجتمعات في مختلف أقطار العالم. ومن ضمن مكونات العدالة الاجتماعية نجد دائماً القوانين المنظمة للعمل وتلك المتعلقة بالحماية والرعاية الاجتماعية التي تسعى الدولة الى تأمينها بأفضل السبل وأعلى الدرجات لرعاياها وبشكل خاص عندما يكون ذلك تطبيقاً للالتزامات التي اتخذتها الدولة تجاه المجتمع الدولي من خلال الاتفاقيات التي إنضمت اليها.

وفي هذا المجال وطالما أن لبنان منضم الى العهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فلا بدّ له من أن يلتزم ببوده ومنها المواد ٦ الى ٩ التي تكرس الحق بالعمل وباحترام الحرية النقابية وبتأمين الرعاية الاجتماعية.

غير أن تأمين كل ذلك ليس سهلاً عملياً ولربما أقل الصعوبات التي تواجهها الدولة في هذا المجال هي الكلفة الاقتصادية. كما وعلى الدولة مراعاة مصالح متناقضة تضعها أمام مهمة صعبة جداً وهي محاولة قدر المستطاع الوصول الى الهدف بإيجاد الحل الأكثر توازناً إذ أن أي خلل لا بدّ من أن ينعكس سلباً على من أرادته لمصلحته.

هذا التوازن الصعب يجعل المشتري يأبى المسّ بالوضع القائم خوفاً من الدخول في المجهول. من هنا نرى أن القوانين والنصوص المتعلقة بهذه المادة الاساسية تبقى على ما هي عليه لفترات طويلة جداً بالرغم من كشف نواقصها وايجاد نظرية الحلول المناسبة.

فقانون العمل الصادر سنة ١٩٤٦ لم يشهد سوى بعض التعديلات الطفيفة بالرغم من وجود مشاريع تعديل كثيرة، منها مشاريع كاملة ومتكاملة تأخذ كلها بعين الاعتبار النواقص التي أظهرها التطبيق وتواكب التطورات والحاجات الجديدة التي لم تكن موجودة عند وضع النص الاساسي.

أما قانون الضمان الاجتماعي الذي بدأ تنفيذه سنة ١٩٦٥، فلا تزال بعض فروع غير مطبقة إطلاقاً فيما لا يزال ميدان تطبيق الفروع الاخرى أضيق مما تصوّره وأراده المشتري.

من هنا ترمي الدراسة الحاضرة، وبعد استعراض الوضع القانوني الحالي، الى تسليط الضوء على الحاجات الاساسية والملحة في هذا المجال حفاظاً على لحة واستقرار المجتمع ووصولاً الى استيفاء الشروط المفروضة على الدولة بموجب الاتفاقيات الدولية التي التزمت بتطبيقها وعلى رأسها الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

# ١. الواقع القانوني

دراسة الوضع القانوني في ما يتعلّق بتأمين الحقّ بالعمل والضمان الاجتماعي يعود الى استعراض النصوص الموجودة في هذين المجالين ومدى تطابقهما مع الهدف المنوي الوصول اليه وهو تكريس فعلي لوصول المواطن الى هذين الحقين الاساسيين وفقا للشريعة الدولية. وسنكتفي في ما يلي باستعراض أهم المصادر القانونية التقليدية وما تتضمنه من خصائص أساسية وثغرات جوهرية.

## أولاً: المواثيق الدولية

- تمّ تكريس الحق في العمل والضمان الاجتماعي بموجب نصوص دولية أساسية أهمها :
  - المادة ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان.
  - المادة ٨ من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.
  - المواد ٦ الى ٩ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- أما النصّ الأهمّ فهو العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

## ١. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الجزء الثالث منه، وبالتحديد في المواد ٦ الى ٩ على ما حرفيته :

### المادة ٦

١ . تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

٢ . يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

## المادة ٧

تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادل ومرضية تكفل علي الخصوص :

(أ). مكافأة توفر لجميع العمال ، كحد أدنى :

١. أجراً منصفاً ، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز ، علي أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيتها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل؛

٢. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد؛

(ب). ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛

(ج). تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة؛

(د). الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

## المادة ٨

١. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي :

(أ). حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحررياتهم؛

(ب). حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية ، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها ؛

(ج). حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

٢. لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

٣. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

## المادة ٩

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي ، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

أما المفهوم الفعلي والعملي لهذه الاحكام، فيمكن تلخيصه على الشكل التالي :

- على الدولة أن تبذل كافة الجهود الممكنة لخلق بيئة توفّر أكبر عدد من فرص العمل للأفراد.
- يقتصر موجب الدولة على موجب وسيلة ولا يمكن أن يكون موجب نتيجة.
- لا تعتبر فرص عمل صالحة الا تلك التي تؤمن تاديّة العمل بكرامة وضمن شروط صحّة وسلامة مقبولة.
- يجب أن يبقى حق إختيار العمل حراً.

والى جانب العهد الدولي، فإنّ الاتفاقيات الدولية التي انضم اليها لبنان والتي تساهم، إذا ما طبّقت على وجه سليم، في تأمين وصول المواطن الى حقّه بالعمل والضمان الاجتماعي هي:

## ٢. اتفاقيات منظمة العمل الدوليّة (ILO)

لبنان عضو مؤسس وعامل في مننظمة الامم المتّحدة. ومن ضمن المنظمات الدوليّة التابعة لتلك المننظمة نجد منظمة العمل الدوليّة وجهازها التنفيذي، مكتب العمل الدولي (BIT).

حتى تاريخ إعداد الدراسة الحاضرة كان قد أنضم لبنان الى ٥٠ اتفاقية عمل دوليّة لا تزال ٤٩ منها سارية المفعول بعد استبدال الاتفاقية رقم ١٥ بالاتفاقية رقم ١٣٨ سنة ٢٠٠٣. وانضمام لبنان الى تلك الاتفاقيات تم على مراحل عديدة وعلى الشكل التالي:

- سنة ١٩٦٢ الاتفاقيات رقم ١٤-٢٦-٤٥-٥٢-٨١-٨٩-٩٠.
- سنة ١٩٧٧ الاتفاقيات رقم ١-١٥-١٧-١٩-٢٩-٣٠-٥٩-٧٧-٧٨-٨٨-٩٥-٩٨-١٠٠-١٠٥-١٠٦-١١١-١١٥.
- سنة ١٩٨٣ الاتفاقيات رقم ٨-٩-٨-٥٨-٧١-٧٣-٧٤-١٠٩-١٣٣-١٤٧.
- سنة ٢٠٠٠ الاتفاقيات رقم ١٣٦-١٣٩-١٤٢-١٥٩-١٧٢-١٧٦.
- سنة ٢٠٠١ الاتفاقية رقم ١٨٢.
- سنة ٢٠٠٣ الاتفاقية رقم ١٣٨.
- سنة ٢٠٠٤ الاتفاقية رقم ١٥٢.
- سنة ٢٠٠٥ الاتفاقيات رقم ١٤٨-١٥٠-١٧٤.
- سنة ٢٠٠٦ الاتفاقية رقم ١٧٠.



### ٣. اتفاقيات منظمة العمل العربيّة

لبنان هو أيضاً عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربيّة. ومن ضمن المنظمات التابعة لتلك المنظمة نجد منظمة العمل العربيّة.

حتى تاريخ إعداد الدراسة الحاضرة كان لبنان قد أنضم الى ٧ اتفاقيات عمل عربيّة. وانضمام لبنان الى تلك الاتفاقيات تم على مراحل عديدة وعلى الشكل التالي:

- سنة ٢٠٠٠ تمّ الانضمام الى الاتفاقيات رقم ١-٩-١٣-١٥-١٧-١٨
- سنة ٢٠٠٤ تمّ الانضمام الى الاتفاقيّة رقم ١٩ مع بعض التحفظات.

تساهم هذه الاتفاقيات في تحديد الشروط الدنيا التي يجب أن تتوفر في التشريعات الوطنيّة كي تعتبر الدولة ساهرة على تأمين ممارسة صحيحة وسليمة للحق بالعمل والضمان الاجتماعي.

## ثانياً: البنية التشريعية والقانونية في لبنان

### ١. الدستور اللبناني

كرّس الدستور المعدّل بموجب وثيقة الوفاق الوطني في مقدّمته اهتمام الدولة بالوضع الاجتماعي وتعهّدها بتحمّل كامل مسؤولياتها على هذا الصعيد تجاه رعاياها من خلال السهر على تأمين العدالة الاجتماعيّة والمساواة بين جميع المواطنين، وأيضاً من خلال تأمين الانماء الاجتماعي المتوازن لكافة المناطق.

فالفقرة ج من مقدمة الدستور نصّت على ما حرفيته :

«ج. لبنان جمهوريّة ديمقراطيّة برلمانيّة تقوم على احترام الحريّات العامة وفي طبيعتها حريّة الرأي والمعتقد، وعلى العدالة الاجتماعيّة والمساواة بين جميع المواطنين دون تمايز أو تفضيل.»

أما الفقرة ز فقد نصّت على ما حرفيته :

«ز. الانماء المتوازن للمناطق ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً ركن أساسي من أركان وحدة الدولة واستقرار النظام.»

وإن لم يحدّد الدستور بالتفصيل كيفيّة تجسيد هذه المبادئ غير أننا نستطيع القول أن هذه المبادئ تشير الى بعض الامور الاساسيّة المتعارف عليها والتي يدخلها المشترع دورياً في صلب التشريعات الاجتماعيّة، ومنها منع التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل وصور حريّة العمل وخلق الحوافز لتأمين فرص عمل في كافة المناطق والخ...

وتجدر الإشارة أخيراً إلى أن الدستور لا يشكل مصدراً من مصادر قانون العمل فقط عندما يتكلم عن العدالة الاجتماعية والائتماء الاجتماعي، بل هنالك أمور كثيرة أخرى يتناولها الدستور وترجم عملياً من خلال قانون العمل.

فعندما ينص الدستور على احترام حرية التعبير، هذا الاحترام يمر أيضاً بالاعتراف بالحرّيات النقابية وبحقّ الاضراب للمطالبة بالحقوق المشروعة.

وعندما ينصّ الدستور على وجوب تأمين الائتماء الثقافي لكافة المناطق، فهذا يفترض حتماً تحظير عمل الاطفال وفرض حدّ أدنى من التعليم الالزامي.

## ٢. التشريعات العادية

تجسّد الدولة احترامها لحق المواطن بالعمل والضمان الاجتماعي وسعيها الدائم لصون هذا الحق من خلال النصوص القانونيّة التي تضعها وتعديلها باستمرار.

وهذه النصوص يجب أن تعالج المواضيع الرئيسيّة التالية :

- عمل النساء
- عمل الاطفال
- عمل المعوقين
- عمل المسنين
- عمل الاجانب

وبالفعل عالج القانون اللبناني هذه المواضيع من خلال عدّة قوانين ونصوص أهمها:

١. قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦.
  ٢. نظام الموظفين الصادر في ١٢/٦/١٩٥٩.
  ٣. قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤.
  ٤. قانون الضمان الاجتماعي الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣.
  ٥. مرسوم إنشاء تعاونيّة موظفي الدولة الصادر في ٢٩/١٠/١٩٦٣.
  ٦. قانون حقوق الاشخاص المعوقين الصادر في ٢٩/٥/٢٠٠٠.
- وتضاف الى هذه القوانين الاساسيّة مجموعة كبيرة من النصوص التكميلية تعالج أكثر تفصيلاً بعض النقاط الخاصة.

وسنستعرض في ما يلي قانون العمل وقانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم وقانون الضمان الاجتماعي.

## أ. قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦

تتناول لفظة «قانون العمل» مفهوميْن في آن واحد.

فالمعنى الضيق لهذه اللفظة يشير فقط الى نص وحيد هو قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ وتعديلاته المتعاقبة وأخرها التعديل الحاصل بموجب القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦ أيار ٢٠٠٠. وهذا النص يعرف بالفرنسيّة بعبارة Code du Travail.

أما المعنى الواسع لهذه اللفظة فيشير الى مجموعة النصوص على اختلاف أنواعها ودرجاتها ومصادرها الوطنية والدولية التي ترعى علاقة العمل المعرّف عنها في المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود والتي تربط بين طرف يطلق عليه اسم صاحب عمل أو ربّ عمل وطرف آخر يطلق عليه اسم أجير. وهذا المعنى الواسع يترجم باللغة الفرنسيّة بعبارة Droit du Travail.

وقانون العمل، وخلافاً لما قد يظن البعض إنطلاقاً من شموليّة اللفظة، لا يرقى إطلاقاً جميع علاقات العمل القائمة بين الاشخاص أكانوا أشخاصاً طبيعيين أو معنويين، وايضا أشخاصاً من القانون الخاص أو من القانون العام أو حتى ذات الطبيعة المختلطة، وانما يتعايش مع قوانين ونصوص أخرى ترعى علاقات عمل مختلفة ومنها قانون الموجبات والعقود الذي لايزال القانون العام واجب التطبيق في بعض الحالات التي استثناهها قانون العمل صراحة من نطاق تطبيقه ولم توضع لها قوانين خاصة ومنها مثلاً فئة الخدم في بيوت الافراد، وقانون الوظيفة العامة ونظام الاجراء في الدولة، وقانون تنظيم الهيئة التعليميّة في المعاهد الخاصة، والخ...

وبشكل عام، وعدا بعض الاستثناءات، فان قانون العمل يرقى القسم الاكبر من علاقات العمل القائمة بين أشخاص القانون الخاص تماماً كما في المقابل قانون الوظيفة العامة يرقى القسم الاكبر من العلاقات القائمة بين الدولة والعاملين لديها.

يتميّز قانون العمل ببعض الميزات الاساسيّة الهامة جداً.

الميزة الاولى هي تعدّد وتنوّع مصادره. فمصادر قانون العمل لا تقتصر فقط على المصادر التقليديّة كالدستور والاتفاقيات الدوليّة والقوانين وباقي النصوص التشريعيّة، بل تتعدّها لتشمل المصادر غير التشريعيّة وعلى رأسها المصادر المهنيّة، وتوليها أهميّة تكاد توازي أهميّة المصادر التشريعيّة. ومن هذه المصادر غير التشريعيّة يمكننا ذكر الانظمة الداخليّة وعقود العمل الجماعيّة.

أما الميزة الثانية لهذا القانون فهي الطابع الردعي أي أن مخالفة أحكامه تؤدّي إلى انزال عقوبات جزائيّة بحق المخالفين.

ولعلّ الميزة الأهم لقانون العمل هي طابعه الإلزامي إذ أن كافة أحكامه تعتبر من الانتظام العام، أي أنه لا يحق للمتعاقدين استبعادها حتى برضاها المتبادل، وهذا الأمر يشكل استثناء هاماً لمبدأ حرية التعاقد التي يقوم عليها نظامنا القانوني.

### (١) نطاق تطبيق القانون

يطبّق قانون العمل على جميع أصحاب العمل والاجراء المرتبطين بعقد عمل، باستثناء:

- الفئات المذكورة في المادة ٧ منه، أي المستخدمين والاجراء المياومين والمؤقتين العاملين لدى الادارات الحكومية والهيئات البلدية الذين لا يشملهم نظام الموظفين، والخدم في بيوت الافراد، وأعضاء العائلة الواحدة العاملين في المؤسسة العائليّة تحت إدارة الاب أو الام أو الوصي، والعمال الزراعيين الذين لا علاقة لهم بالتجارة والصناعة
- الفئات المستثناة بموجب قوانين خاصة ومنهم الموظفون، واساتذة التعليم الخاص.

### (٢) استخدام النساء والاولاد

يخضع استخدام الاولاد والنساء لبعض الشروط الخاصة ومنها :

- حظر استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الرابعة عشرة.
- حظر استخدام الاحداث في بعض الاعمال والصناعات قبل اكمالهم سن الخامسة عشرة أو السادسة عشرة أو السابعة عشرة.
- ضرورة حصول الحدث على شهادة طبيّة تجدد سنويّاً حتى إكمالهم سن الثامنة عشرة وتثبت لياقته للقيام بالعمل المطلوب.
- حظر استخدام النساء في بعض الاعمال والصناعات.

### (٣) مدة العمل

حدّد قانون العمل عدد ساعات العمل الاسبوعيّة بـ ٤٨ ساعة. كما أخضع هذا القانون توزيع عدد الساعات الاسبوعية للشروط التالية :

- عدم جواز تجاوز عدد ساعات العمل اليوميّة ١٢ ساعة للرجال والنساء و ٦ ساعات للاحداث.
- حظر استخدام الاحداث بين الساعة السابعة ليلاً والساعة السابعة صباحاً.
- ضرورة منح الاجير ٩ ساعات راحة متواصلة يومياً للرجال والنساء و ١٣ ساعة للاحداث.
- ضرورة منح الاجير ٣٦ ساعة راحة متواصلة اسبوعياً.
- ضرورة منح الاجير ساعة راحة كل ٦ ساعات عمل للرجال وكل ٥ ساعات للنساء وكل ٤ ساعات للاحداث.

ولحظ القانون إمكانية الطلب من الاجير العمل ساعات إضافية ولكن فقط في الحالات الاضطراريّة شرط عدم تجاوز في مطلق حال ١٢ ساعة عمل يومياً، وعلى أن تبليغ وزارة العمل في كل مرّة وأن تدفع الساعة الاضافيّة بمعدل مرة ونصف أجر الساعة العاديّة. غير أنه يحظر تشغيل الاحداث ساعات عمل إضافيّة.

وأخيراً أعطت المادة ٣٢ الحق لوزير العمل بانقاص ساعات العمل الاسبوعية في الاعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو زيادتها في بعض الاحوال إذا كان ذلك يصب في مصلحة الاجير كالععمل في المطاعم والمقاهي حيث يستفيد الاجير من الاكراميات.

#### (٤) الاجازات

نص قانون العمل على أربعة أنواع من الاجازات :

- الاجازة السنوية ومدتها ١٥ يوم عمل للرجال والنساء و ٢١ يوماً للاحداث. لا تتأثر مدة هذه الاجازة بأقدمية الاجير.
- الاجازة المرضية بأجر كامل أو بنصف أجر لمدة تتراوح بين نصف شهر و شهرين ونصف بحسب أقدمية الاجير في المؤسسة. أما طوارئ العمل فتخضع لنظام خاص موضوع بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣.
- اجازة الامومة ومدتها ٧ أسابيع تشمل الفترة التي تسبق وتلك التي تلي تاريخ الولادة
- اجازة الوفاة مدتها يومان في حال فقد الأجير زوجه أو أباه أو أمه أو أحد أولاده أو أحفاده أو أحد جدوده أو جداته.

كما ألزم قانون تنظيم عيد العمل الصادر في ٣٠ نيسان ١٩٥٩ جميع المؤسسات الخاصة واصحاب المهن الحرة بالتعطيل بتاريخ الاول من أيار. كذلك ألزم قانون صادر بتاريخ ٢١ تشرين الثاني ١٩٦٢ جميع المؤسسات الخاصة واصحاب المهن الحرة بالتعطيل يوم ذكرى الاستقلال في ٢٢ تشرين الثاني.

#### (٥) الاجور

أعطى القانون رقم ٣٦ تاريخ ١٦ أيار ١٩٦٧ الحكومة حق تحديد -بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء - الحد الأدنى الرسمي للاجور ونسبة غلاء المعيشة. وكان هذا الحد الأدنى ٣٠٠,٠٠٠ ل.ل. عملاً بالمرسوم رقم ٨٧٣٣ الصادر بتاريخ ٨ تموز ١٩٦٦، وكانت نسبة زيادة غلاء المعيشة المحددة فيه قدرها ٢٠%. ثم عدل بموجب المرسوم ٥٠٠ الصادر بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٦ ليصبح ٥٠٠,٠٠٠ ل.ل.

بالاضافة إلى ذلك، ومنذ سنة ١٩٩٥ كان قد أعطى مرسوم غلاء المعيشة ما قبل الاخير الأجراء الحق بتقاضي بدل نقل يومي من صاحب عملهم عن كل يوم عمل فعلي قدره حالياً ٦٠٠٠ ل.ل. و منحة مدرسية تعطى عن ثلاثة أولاد على الاكثر ويبلغ مجموعها حداً أقصى قدره مليون ليرة. وهاتان المنفعتان تجددان سنوياً منذ سنة ١٩٩٥ وبالرغم من أنهما كانتا قد لحظتا لسنة واحدة فقط ولحين تفعيل النقل المشترك والمدرسة الرسمية.

وأخيراً، وبموجب القانون رقم ١٣٧ تاريخ ٢٦ تشرين الاول ١٩٩٩ منح المشتري الاجراء اعانة غذائية عن طريق قسائم طعام أو وجبة طعام وبدل ملابس غير أن هاتين المنفعتين بقيتا إختياريتين على عكس بدل النقل والمنحة المدرسية.

## (٦) الصرف من الخدمة

لعلّ تعديل المادة ٥٠ من قانون العمل الحاصل سنة ١٩٧٥ هو أهمّ تعديل طال هذا القانون. وهذا التعديل المتعلّق بكيفية فسخ عقود العمل الفرديّة غير محدّدة المدّة أعطى الحق للفريق المتضرّر من الفسخ بالحصول على تعويض عن هذا الفسخ التعسّفي أكان صرفاً تعسّفيّاً إذا أتى من صاحب العمل أو إستقالة تعسّفية إذا أتت من الاجير.

## (٧) وقاية الاجراء

نظّم قانون العمل شروط الوقاية والسلامة في أماكن العمل كما وطبابة العمل. واستكملت الاحكام الملحوظة في القانون بعدّة نصوص آخرها المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٣٠ كانون الثاني ٢٠٠٤ الذي الغى واستبدل المرسوم رقم ٦٣٤١ تاريخ ١٩٥١/١٠/٢٤ المتعلّق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنيّة في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل. والنص الجديد يأخذ بعين الاعتبار اتفاقيات دولية كثيرة إنضمّ اليها لبنان. وفي سياق هذا النص صدر بتاريخ ٢٠٠٥/٢/٢٦ المرسوم رقم ١٤٢٢٩ الذي حدّد الامراض المهنيّة.

## (٨) النقابات

نظم قانون العمل في الباب الرابع منه النقابات وطرق إنشائها وإدارتها. واستكمل نص القانون بنص المرسوم رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢ الذي حدّد دقائق تطبيق أحكام القانون. وشكل هذا القانون الاعتراف الرسمي بأهميّة وخصوصيّة الحريّات النقابيّة والعمل النقابي

## ب. قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤

يشكل قانون عقود العمل الجماعيّة والوساطة والتحكيم الخطوة الاساسيّة الثانية التي خطاها المشتري على طريق تزويد البلاد بتشريعات إجتماعية ملائمة. فبعد قانون العمل الذي كان قد نظم علاقات العمل الفرديّة، أتى هذا القانون ليرعى وينظم علاقات العمل بنظرة جماعية، والجماعة بمعنى هذا القانون تكون حتماً من ناحية الاجراء، المنظمين ضمن إطار نقابة أم لا بحسب الحالات، وأحياناً من ناحية صاحب العمل الذي يجوز ويصحّ أن يبقى منفرداً.

وينظر هذا القانون الى علاقات العمل الجماعية إما بنظرة سلميّة فيحدّد كيفية تجسيدها وادارتها من خلال عقود العمل الجماعيّة، وإما بنظرة خلافيّة فيضع آليّة فعالة وسريعة لمعالجتها وتطوير نتائجها السليبيّة على المؤسسة وأحياناً على الاقتصاد.

## (١) عقود العمل الجماعيّة

عقود العمل الجماعيّة وسيلة أساسيّة لتشجيع التشاور بين طرفي عقد العمل أي صاحب العمل والاجير وتجسيد هذا الاتفاق بشكل واضح وملزم.

وهذا العقد الذي لا يمكن التفاوض عليه إلا من قبل نقابة اجراء يعطي النقابات دورا «فعالا» في حماية ورعاية وتحسين شروط العمل في المؤسسة والقطاع. وتلعب عقود العمل الجماعية دوراً هاماً في تأمين المساواة والعدالة الاجتماعية بين الاجراء بحيث لا تكون شروط عمل كل واحد منهم مختلفة عن شروط الاخرين الذين هم في نفس الوضع او في وضع مشابه جدا.

ومما يلحظه القانون من أمور أساسية بشأن هذه العقود يمكننا ذكر :

- ضرورة إعادة مناقشتها دورياً.

- ضرورة إيداعها لدى وزارة العمل ونشرها في الجريدة الرسمية. ولكن، مع إمكانية الاكتفاء بالإيداع لجعل النص ساري المفعول، عطل كليا موجب النشر هذا ومعه هدف المشتري من وراء ذلك وهو تسهيل حركة الانضمامات المؤدية الى التوسيع.
- إمكانية الانضمام الى عقد موجود من قبل أطراف آخرين.
- إمكانية لجوء وزير العمل الى توسيع عقد على قطاع معين بكامله.

## (٢) الوساطة والتحكيم

نظم قانون ٢ أيلول ١٩٦٤ في الجزء الثاني منه آلية خاصة لحل نزاعات العمل الجماعية تبدأ بالوساطة وقد تصل في ما بعد الى التحكيم حيث تنتهي حتماً. وخلافاً لما قد يظن البعض فلا يوجد أي رابط بين عقود العمل الجماعية وبين الوساطة والتحكيم، إذ يجوز اللجوء اليهما بغض النظر عن وجود أو عدم وجود عقد عمل جماعي أو حتى نقابة. فالنزاع الجماعي بحسب تعريف القانون هو نزاع يتعلق بمجموعة من الاجراء ويدور حول نقطة تتناول مصلحة جماعية أي مصلحة موضوعية غير مرتبطة بالمعنيين بالنزاع فقط. أما الوساطة فهي مرحلة محاولة تقريب وجهات النظر يقوم بها وسيط هو رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل. وإذا فشلت الوساطة فيتم الانتقال الى مرحلة التحكيم أمام لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة أعضاء تفصل النزاع بشكل نهائي وتكون الحلول التي توصلت اليها ملزمة للطرفين.

## ج. قانون الضمان الاجتماعي

يشكل قانون الضمان الاجتماعي الحجر الاساسي الثالث في سياسة الدولة الاجتماعية. وهدف هذا القانون هو تأمين رعاية اجتماعية كاملة ليس فقط للاجراء بل لكل المواطنين، وهذا الامر منصوص عليه بكل وضوح في المادة ١٢ منه التي لحظت أن نظام الضمان يطبق في المرحلة الثالثة والاخيرة من تنفيذه «على الاشخاص الذين لم يخضعوا بعد لاحكامه في المرحلتين الاولى والثانية (عمال دون أجر، عمال مستقلون، أبواب عمل الخ...)».

ولكن هذا الهدف لا يزال بعيداً في الوقت الحاضر كما سنراه في معرض تحليل الوضع الراهن. وأهميّة هذا النظام تكمن في كون التغطية تمتد من خلال المضمون الى عائلته وحتى الى والديه وتشمل خدمات واسعة كالدواء مثلاً.

أما فيما يتعلّق بالوضع القانوني الحالي للضمان الاجتماعي فيتّخص بما يلي :

### (١) نطاق تطبيق الضمان الاجتماعي

رسمت المواد ٩ الى ١٢ من قانون الضمان ميدان تطبيقه بتحديد شرائح المجتمع التي تخضع له. ولكن لا يزال القانون غير مطبق على بعض الاشخاص المذكورين في هذه المواد حتى اليوم بانتظار صدور مراسيم تطبيقية، في حين أخضعت فئات أخرى لم تكن مذكورة أساساً فيها وذلك بموجب قوانين تعديلية متعاقبة كما تم تنفيذ الضمان الاختياري في بعض الحالات المحدودة.

واليوم فنظام الضمان الاجتماعي يطبق بكل أو بعض فروع على الاشخاص التاليين :

- الاجراء اللبنانيون الدائمون والمتنرون والمتدربون الخاضعون لقانون العمل
- الاجراء غير الذين يعملون في قطاع البحر
- العاملون لحساب الدولة أو المؤسسات العامة من غير الموظفين.
- الاجراء الزراعيون الدائمون
- السائقون العموميون
- بائعو الصحف والمجلات
- أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة
- الطلاب الجامعيون
- المخاتير
- الاطباء المتعاقدون مع الضمان
- الاشخاص المستوفون شروط الضمان الاختياري
- بعض الاجراء الاجانب العاملين في لبنان
- بعض الاجراء اللبنانيين العاملين في الخارج

### (٢) ضمان المرض والامومة

وضع هذا الفرع موضع التنفيذ اعتباراً من ١٩٧٠/١٠/١ بالنسبة لاستحقاق الاشتراكات و اعتباراً من ١٩٧١/٢/١ بالنسبة لاستحقاق التقديرات بموجب المرسوم ١٤٠٣٥ تاريخ ١٩٧٠/٣/١٦. وتشمل تقديرات ضمان المرض والامومة:

- المعاينات.
- الاستشفاء.
- الدواء.



- المختبر والاشعة.
- تعويض نفقات الدفن.

أما تعويض المرض وتعويض الامومة المنصوص عليهما في القانون فلا يزالان غير مطبقين لعدم قدرة الصندوق على تحمل العبء المالي الناتج عنهما.

### (٣) ضمان طوارئ العمل والامراض المهنيّة

لا يزال هذا الفرع من الضمان الاجتماعي غير ساري المفعول حتى تاريخه. وطوارئ العمل تخضع لاحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦.

### (٤) نظام التقديمات العائليّة والتعليميّة

يؤمن نظام التعويضات العائليّة والتعليميّة حالياً فقط التعويضات العائليّة بمعدّل ٦٠٠٠٠ ل.ل. شهرياً عن الزوجة و ٣٣٠٠٠ ل.ل. عن كل ولد لغاية خمسة أولاد. أما التقديمات التعليميّة فلم تسمح ماليّة الصندوق حتى الآن بتأمينها.

### (٥) نظام تعويض نهاية الخدمة

هذا النظام هو بمثابة صندوق إدخار للاجير يغذى من قبل صاحب العمل. وكان من المفترض أن يكون هذا النظام مرحلياً وأن يستبدل في أقرب فرصة بنظام ضمان الشيخوخة الذي يؤمن للمضمون معاشاً تقاعدياً لحين وفاته. غير أن هذه الفرصة لم تأت بعد ولا يزال نظام تعويض نهاية الخدمة مطبقاً حتى تاريخه.

## ٢. الوضع الراهن في لبنان

### أولاً: على صعيد الحق بالعمل

١. بالرغم من مرور أكثر من ٦٠ سنة على إقراره لا يزال قانون العمل في أجزاء كبيرة وإساسية منه على ما هو عليه منذ ولادته، وجمود هذا القانون الاساسي يمنع من مواكبة التطورات الحديثة والأخذ بعين الاعتبار الحاجات الجديدة، كما وجعل القوانين منسجمة مع الاتفاقيات الدولية. وتسعى وزارة العمل الى تصحيح الوضع من خلال الانظمة الداخلية إذا وجدت، ولكنها تضطر من أجل ذلك الى تجاوز صلاحياتها في بعض الاحيان وغالباً ما تكون النتيجة غير كافية.

بالاضافة إلى ذلك، فان امكانيات وزارة العمل المحدودة للقيام بتفتيش جدي وفعال وبطاء المحاكم يؤديان الى تعطيل النصوص بسبب غياب الرقابة والمساءلة. ومما لا شك فيه هو أن الدولة تسعى جاهدة الى تحسين الاوضاع من خلال انضمامها المستمر الى الاتفاقيات الدولية الحديثة والبرامج الاممائية كبرامج مكافحة عمل الاطفال، غير أن الخطوة الاهم والتي هي تحديث القوانين باءت بالفشل حتى الان لاسباب عدّة منها سياسية ومنها إقتصادية.

ومن أهم الثغرات التي لا تزال موجودة في القوانين يمكننا باختصار ذكر:

- الحد الأدنى لسن عمل الاحداث الذي لا يزال متدنياً
- مدّة اجازة الامومة
- الحريات النقابية

٢. أما السياسات الرسمية التي إعتمدتها الدولة في سبيل تجسيد وتفعيل الحق بالعمل فهي بشكل أساسي:

- إنشاء المجلس الوطني للعمل بموجب القانون رقم ٦٥/٢١ الذي استكمل بالمرسوم رقم ٦٣٠٤ تاريخ ١٩٦٦/١٢/٥. وهذا المجلس من شأنه تفعيل التشاور بين أصحاب العمل والاجراء وصولاً الى تحسين شروط العمل والممارسات في هذا المجال.

- إنشاء المؤسسة الوطنيّة للاستخدام بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ٨٠ تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧. وتهدف هذه المؤسسة بحسب مادتها الثالثة الى :
  - مكافحة البطالة
  - المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل
  - المساهمة في تشجيع المشاريع ذات الانعكاس على سوق العمل
  - القيام بالدراسات والابحاث الرامية الى تحديد السياسة العامة للاستخدام
- إنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب القانون رقم ٣٨٩ تاريخ ١٩٩٥/١/١٢

## ثانياً: على صعيد الحق بالضمان الاجتماعي

- سبق وذكرنا، في المحور رقم ١:
- أن قانون الضمان الاجتماعي لا يزال غير مطبق على بعض الاشخاص المذكورين في مواده حتى اليوم بانتظار صدور مراسيم تطبيقية، في حين أخضعت فئات أخرى لم تكن مذكورة أساساً فيها وذلك بموجب قوانين تعديلية متعاقبة، كما تم تنفيذ الضمان الاختياري في بعض الحالات المحدودة.
- وأن تعويض المرض وتعويض الامومة المنصوص عليهما في القانون لا يزالان غير مطبقين لعدم قدرة الصندوق على تحمل العبء المالي الناتج عنهما.
- أن فرع ضمان طوارئ العمل والامراض المهنية لا يزال غير ساري المفعول حتى تاريخه.
- أن مالية الصندوق لم تسمح حتى الآن بتأمين التقديرات التعليمية.

إذن، لا يزال قانون الضمان الاجتماعي غير مطبق باجزاء كبيرة منه إن لجهة ميدان تطبيقه الذي أرادته المشتري شاملاً، أم لجهة التقديرات التي يؤمنها للمؤمنين. وهذا الامر يعود بشكل كبير إلى فقدان التوازن المالي للصندوق خاصة بعد أن تم تخفيض الاشتراكات دون أن تتخذ تدابير كافية لتواكب هذا التخفيض كتأمين جباية الاشتراكات ومراقبة التقديرات منعاً من التلاعب.

وبالرغم من أن بعض المحاولات قد تمت لتحسين الاوضاع كتفعيل الضمان الاختياري غير أن هذه المحاولات اصطدمت مرّة جديدة بالواقع المالي. ومن جهة أخرى يوجد في لبنان الى جانب الضمان الاجتماعي مجموعة كبيرة من أنظمة التغطية الصحية والاجتماعية كتعاوية موظفي الدولة وأنظمة التغطية التابعة للقوى المسلحة على أنواعها بالإضافة الى صناديق التعاضد وشركات التأمين. كما تغطي وزارة الصحة الاشخاص الذين ليس لديهم أي نظام تغطية. **والمشكلة هنا تكمن على صعيدين وهما :**

- كثرة الانظمة التي تؤثر سلباً على الكلفة الاقتصادية لهذه الانظمة.
- التفاوت الكبير في نطاق وشروط التغطية بين نظام وآخر.

## ٣. مشروع الخطة القطاعية

### أولاً: على صعيد الحق بالعمل

- جمع كامل النصوص المتفرقة والمشردمة بنص جديد وحيد يصبح قانون عمل عصبياً ومنسقاً يأخذ بعين الاعتبار الحاجات الجديدة ويعيد الى المادة وضوحها وشفافيتها بشكل يسمح للافرقاء وبشكل خاص الاجراء معرفة حقوقهم وموجباتهم بالسهولة الضرورية لتمكينهم من المحافظة عليها.
- إدخال في النص الداخلي كافة التعديلات اللازمة في التشريع بحسب الاتفاقيات الدولية.
- تنظيم سوق العمل بموجب قوانين منسجمة مع بعضها بحيث لا يكون هنالك تفاوت في الحقوق والموجبات بين القطاعات إن لم يكن يوجد مبرر جدي ومعلل لذلك (مثلا على صعيد دوام العمل أو مدة الاجازات والخ...)
- تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام بحيث تلعب دورها الاساسي بشكل كامل وفعال.
- توجيه الطلاب نحو اختصاصات متلائمة مع الحاجات وذلك للحد من البطالة.
- تفعيل أجهزة الرقابة والتفتيش وبشكل خاص تلك التابعة لوزارة العمل.

### ثانياً: على صعيد الحق بالضمان الاجتماعي

- الحد من شردمة أنظمة التغطية من خلال ضم العدد الاكبر الممكن الى بعضه.
- استكمال توسيع ميدان تطبيق قانون الضمان الاجتماعي بحيث يشمل كافة المواطنين على حد سواء.
- تطبيق جميع الفروع الملحوظة في قانون الضمان الاجتماعي.
- وضع أنظمة تقاعد عصرية بعيدة عن منطق تعويض نهاية الخدمة الذي أظهر بشكل فادح حدوده ونواقصه.

أما الصعوبات الاكبر على هذا الصعيد تكمن في :

- الكلفة الاقتصادية العالية.
- البطء في اعداد وقرار القوانين والنصوص.

# خاتمة

تشكل الدراسة الحاضرة خطوة أولية لرصد الوضع القانوني القائم حالياً في الحقل الاجتماعي لناحية تنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والاجراء ولناحية الاسس التي تعتمدھا الدولة لتأمين الرعاية الاجتماعية لمواطنيھا وتكريس حقھم بالعمل والضمان الاجتماعي.

ولا بدّ من أن تستكمل هذه الدراسة لتعالج كل النقاط المطروحة بأدقّ تفصيلها الامر الذي يؤدي الى وضع خطة عمل شاملة تسمح بالوصول الى النتيجة المرجوة.