

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
الفرع الأول

الأوضاع القانونية للعاملين الأجانب في لبنان

رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق - قسم القانون العام

إعداد
فiras عز الدين معطي

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور محمد دغمان
أستاذاً		الدكتور
أستاذاً		الدكتور

العام الجامعي

٢٠١٨

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في
هذه الرسالة، وهي تعبر عن رأي صاحبها فقط .

إهداء

إلى زوجتي الحبيبة دانيا قبرصلي

إلى إبنتي الغاليتين سارة وراما

إلى من صوّب آرائي ، وسدّد خطواتي

فأغنى رسالتي بعلمه وحسن توجيهه

أستاذي الدكتور محمد دغمان

كلمة شكر وتقدير

يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية ممثلة بالعمادة والإدارة والإخوة العاملين فيها ، لما لقيته من حسن معاملة ساهم في استكمال هذا العمل .

والشكر موصول إلى وزارة العمل اللبناني وتحديداً إلى دائرة العمل الإقليمية في الجنوب الذي كان لي شرف القيام بالتدريب فيها، وأخص بالشكر الأستاذ المهندس عفيف غدار، الذي تابعتني خطوة بخطوة وأرشدني إلى حسن قيامي بالعمل المطلوب مني .

كما أود أن أنتهز الفرصة لأوجه الشكر إلى قيادة قوى الأمن الداخلي ممثلة باللواء عماد عثمان التي منحتني الفرصة لأكمل دراساتي العليا، فلها مني كل الشكر والتقدير .

التصميم

- القسم الأول . - ماهية وزارة العمل بوصفها مكاناً للتدريب .
 - الفصل الأول . - أقسام وزارة العمل وطبيعة التدريب .
 - * الفرع الأول : أقسام وزارة العمل .
 - * الفرع الثاني : طبيعة التدريب في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب .
 - الفصل الثاني . - الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتها .
 - * الفرع الأول : الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب .
 - * الفرع الثاني : الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب .
- القسم الثاني . - التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان .
 - الفصل الأول . - قانونية العامل الأجنبي في لبنان .
 - * الفرع الأول : المشروعية القانونية للعمال الأجانب .
 - * الفرع الثاني : تنوع العمالة الأجنبية في لبنان .
 - * الفرع الثالث : أسباب ودوافع العمالة الأجنبية في لبنان .
 - الفصل الثاني . - آثار العمالة الأجنبية وسبل مواجهتها .
 - * الفرع الأول : تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع والإقتصاد والأمن .
 - * الفرع الثاني : سبل مواجهة العمالة الأجنبية .

المقدمة :

إن موضوع العمالة الأجنبية في لبنان ليس بجديد وقد كان مدار جدل على مدى عقود من الزمن. غير أنه قد تفاقم في الآونة الأخيرة نظراً لأسباب عديدة، منها يعود إلى إهمال الدولة لهذا الموضوع لجهة وضع التشريعات والأنظمة اللازمة، ومنها يعود إلى الأزمات التي عصفت بالمنطقة لاسيما في الآونة الأخيرة وكان آخرها ولا يزال أزمة الحرب الدائرة في سوريا وما نتج عنها من تدفق غير مسبوق للنازحين السوريين، الأمر الذي خلق تخمة في اليد العاملة مع ما يعنيه ذلك من إرتدادات غير محمودة على صعيد اليد العاملة اللبنانية لجهة تدني الأجور وازدياد نسبة البطالة في صفوف العمال اللبنانيين.

إن دخول هذا الكم الهائل من العمال وتوزعهم على جميع الأراضي اللبنانية دون حسيب أو رقيب ومزاحمتهم للعمال اللبنانيين خلق مشكلة لا يُستهان بها على أكثر من صعيد. فعلى صعيد العمل، شككت هذه الأعداد الكبيرة من العمال فائضاً في الكثير من المناطق اللبنانية، بحيث إن عدد هؤلاء يفوق عدد العمال اللبنانيين بأضعاف ، مما أدى إلى مزاحمة غير مشروعة. وعلى الصعيد الاجتماعي، إن قبول هؤلاء العمال بأي أجر مقابل عملهم، دفع بالمواطنين اللبنانيين إلى اللجوء إليهم واستخدامهم لإنجاز أعمالهم بأقل تكلفة ممكنة الأمر الذي أثر سلباً على حياة الأجير اللبناني الذي يقوم بنفس العمل. فالأجر الذي يتقاضاه العامل الأجنبي يعتبر ضئيلاً بالنسبة لما يتقاضاه الأجير اللبناني، علماً أن هذا الأخير يُعاني الأمرين للحصول على أجر يكاد لا يكفي لتسديد إيجار منزله وقوت يومه فضلاً عن الفواتير التي تُثقل كاهله من ماء وكهرباء واشتراك مولد وانترنت إلخ... أما على الصعيد الأمني، فلقد شكل دخول العمال السوريين ثغرة جديدة أضيفت للثغرات التي تُعاني منها الدولة اللبنانية نتيجة دخول الأشخاص إلى لبنان بطرق غير مشروعة ومن معابر غير شرعية (أي خلصة) سواء منها البحرية أو البرية. أضف إلى ذلك قيام معظم هؤلاء بالدخول بطريقة قانونية وسرعان ما ينتهي بهم الأمر عند هذا الحد، مخالفين بذلك القوانين المرعية الاجراء وترك الأعمال التي جاؤوا للقيام بها لأجل أعمال أخرى قد تُدر لهم دخلاً أعلى، ما يخلق أزمة لا يُستهان بها لناحية متابعة هؤلاء من قبل الأجهزة الأمنية المختصة.

إن معضلة اليد العاملة الأجنبية الوافدة إلى لبنان تتفاقم يوماً بعد يوم أمام التباطؤ في معالجتها وقطع دابر نموها. صحيح أن المشرّع اللبناني وضع قيوداً صارمة في مجالات عمل الأجانب لحماية الأجراء اللبنانيين من مزاحمة الأجراء الأجانب لهم. ولكن، للأسف، ماذا تتفع القوانين وقيودها أمام التساهل والتعاضّي في تطبيقها؟ فقراءة سريعة للإحصاءات شبه الرسمية المتداولة في سوق العمل اللبناني تعطي صورة قاتمة عن حجم مشكلة العمالة الأجنبية الوافدة إلينا، وأثرها السلبي على النمو الإقتصادي ومعدلات البطالة والهجرة والفقر...

وذلك نتيجة ما تسببه من ضغط كبير باتجاه إنخفاض الأجور وبتجاه الطلب الكبير على العمل في ظل عرض محدود جداً في الظروف الراهنة .

هناك أكثر من مليون وربع المليون أجنبي يعملون في لبنان في مهن مختلفة، أي أن عددهم يقل قليلاً عن نصف سكان لبنان. لا شك أنهم ساهموا في ورشة إعادة الإعمار وفي أعمال غير مرغوبة لدى اللبنانيين، ولكن يجب أن لا ننسى الحقائق التالية: تحويلاتهم لقسم كبير من مداخيلهم إلى بلادهم والتي تقدرها بعض المصادر المالية بأكثر من مليار دولار أميركي سنوياً، أضف إلى ذلك عدم خضوع القسم الأكبر من الأجانب الذين يعملون بصورة غير مشروعة لضريبة الدخل ورسوم إجازة العمل والإقامة والتي تقدر بعشرات ملايين الدولارات سنوياً. ثم أن نمط حياة معظم العمال الوافدين، له تأثير شبه معدوم على زيادة الطلب الإستهلاكي الضروري لإنعاش وتنشيط السوق المحلي من بعض ركودها.

تُجاه هذا الحال، وقبل أن يستفحل الوضع وتصبح معالجته صعبة، يتوجب التنبه إلى مخاطر هذه الأزمة، والعمل على إيجاد الحلول السريعة لها، واعتماد سياسة واضحة وحازمة نحوها، وذلك من أجل تثبيت وتعزيز الأمن الإجتماعي والإنماء الإقتصادي، إذ بدونهما لا نهوض للبنان.

وتبرز أهمية هذا التقرير في أنه كثيراً ما تضع الدول القيود على عمل الأجانب، حماية للأيدي العاملة من أبناء الدولة نفسها، حتى لا يتعرضوا للبطالة من جهة، وحتى لا ينقص مستوى الأجور بسبب مزاحمة الأيدي الأجنبية التي تقبل أجوراً أقل، من جهة أخرى. وتخضع الدول في وضع القيود على عمل الأجانب لاعتبارات متعددة أهمها حاجة الدولة نفسها إلى تلك الأيدي الأجنبية أو عدم حاجتها إليها، إذ إن هذا يجعل الدولة تخفف من القيود أو تزيد منها بحسب ما إذا كانت بحاجة إلى الأيدي العاملة الأجنبية أو ما إذا كانت الأيدي العاملة متوافرة لديها من أبنائها. وللأهمية، ومنعاً من الغفلة في هذا المضمار المؤثر، لا بُد من التشريع المواكب للأوضاع والحاجات وعلى جميع الأصعدة، لذلك لا بد من التوقف ملياً أمام التشريع اللبناني حتى الآن .

كما تبرز أهميته أيضاً في كونه يُسلط الضوء على مشكلة قائمة، لكنها تفاقمت في السنوات الأخيرة، وبخاصة مع تدفق النازحين السوريين إلى لبنان بأعداد خرجت عن المألوف، أعداداً فرضت نفسها على سوق العمل اللبناني وفاقمت مشكلة البطالة الموجودة لديه أساساً، كما أرخت بظلالها على الأمن الوطني وأصبحت تشكل تحدياً جديداً له يُضاف إلى التحديات الأخرى التي يواجهها.

إن السبب في إختيارنا لهذا الموضوع هو لتسليط الضوء على الوضع القانوني للعمال الأجانب في لبنان والشوائب التي تعترى إقامتهم على الأراضي اللبنانية سواءً لناحية دخول

البلاد خلسة وبطرق غير قانونية فضلاً عن مزاحمتهم لليد العاملة اللبنانية، مما يزيد عدد العاطلين عن العمل وارتفاع نسبة البطالة في صفوف العمال اللبنانيين والتداعيات الناتجة عن هذه الثغرات وسبل معالجتها.

كما أن اختيارنا لهذا الموضوع يرتكز أيضاً على أمرين :

١- الحد من المشاكل التي حدثت في أوضاع العاملات في الخدمة المنزلية .

٢- تقاوم أوضاع العمال الفلسطينيين والعمال السوريين.

ولعل من أخطر المشاكل التي تواجهها العاملات الأجنبيات في المنازل، عدم وجود قانون يرقى إستخدامهن وينظم عملهن، خصوصاً وأن المادة (٧) من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ قد استثنت من أحكامه الخدم في بيوت الأفراد، مما جعل العاملات في المنازل من دون أي مظلة قانونية ترعاهن.

ففي العام ٢٠٠٦، شكل رئيس الحكومة لجنة لوضع عقد عمل موحد للعاملات في المنازل، لكن إجتماعات هذه اللجنة توقفت لأسباب بيروقراطية مجهولة.

وبالتالي، فإن الإطار القانوني الوحيد الذي يرقى الوضع القانوني للعاملات في المنازل هو عقد العمل الثلاثي الأطراف (العاملة ومكتب العاملات وربة المنزل)، علماً أن بنوده لا تقف حاجزاً أمام إخلال أي طرف من الأطراف به. وقد طورت وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني هذا العقد ليتضمن تفاصيل عن ساعات العمل والإجازة ومكان النوم والإقامة وما شابهها من الأمور.. لاسيما وأن ما من قانون يُنظم، وبالتالي يُحاسب مخالفه، لتبقى العلاقة الثلاثية رهن ضمير أطراف العقد، الذي ما من آلية موضوعة لمراقبة تنفيذه. ولعل العلاقة بوزارة العمل لا تشتمل على أكثر من التنظيم اللوجستي لاستقدام العاملات وإقامتهن، فيما تشكل سفارات دولهن وقنصلياتها مرجعية لحل النزاعات في بعض الأحيان. وقد شهد لبنان في الآونة الأخيرة حراكاً دبلوماسياً، في محاولة من بعض السفراء والقناصل لكسب أكبر رزمة ممكنة من الحقوق لمواطناتهن من جهة، وللتلويح بحظرهن عن العمل في لبنان، من جهة أخرى، إذ يُصنف لبنان - على الأقل إعلامياً - بين البلدان الأسوأ في العالم على مستوى التعامل مع المستخدمات الأجنبيات.

من ناحية أخرى، تخضع العمالة المهاجرة في بلدان الشرق الأوسط ومنها لبنان إلى نظام الكفالة، حيث يقوم صاحب العمل بصفته كفيلاً (أو مكتب التوظيف) باستقدام العامل من بلده عبر مكاتب التوظيف في البلد المرسل، ويكون الكفيل مسؤولاً عن نفقات سفر العامل كافة.

ولا يخفى علينا بأنه هناك مقترحات وتوصيات عملية تتراوح بين الوضع القانوني والإنساني للعمال الفلسطينيين في لبنان وبين المتطلبات السياسية الواجب أخذها

بعين الإعتبار لاسيما لناحية عدم تأثير عمل الفلسطينيين في لبنان على حق العودة المكرس في القرارات العربية والدولية وفي الدستور اللبناني وفي الخطاب والسعي الدائم لممثلي الشعب الفلسطيني لتحقيق العودة وقيام الدولة الفلسطينية المستقلة، وهنا نتمحور حول ثلاثة مفاصل هي :

١- الوضع القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان على ضوء القوانين والمراسيم والمذكرات الإدارية.

٢- إرتباط السياسة في السماح للفلسطينيين العمل في لبنان .

٣- إقتراح صيغة لعمل الفلسطينيين في لبنان تتاسب وضع العمالة في لبنان.

ومن مراجعة قانون العمل اللبناني وبعض القوانين والمراسيم المتممة لهذا القانون، يتبين لنا أن الهدف من هذه التشريعات هو حماية اليد العاملة اللبنانية بدرجة أولى وتنظيم اليد العاملة الأجنبية بدرجة ثانية. وهذا المنحى يجد ما يبرره لكونه لا يمكن أن يصبح العامل اللبناني عاطلاً عن العمل، بينما نجد العمال الأجانب يتدفقون على لبنان نظراً لوفرة فرص العمل فيه.

ولا بد هنا من الإشارة إلى أن المشتري اللبناني لم يناقض في هذا المنحى (تنظيم عمل الأجانب على الأراضي اللبنانية) أي من التشريعات المعمول بها في كافة البلدان سواء أكانت عربية أو غربية.

إن المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادرة في ١٨ أيلول عام ١٩٦٤ والمعدل بموجب المرسوم رقم ١٥٨٢ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان قد نص في مادته الأولى على الشروط التي يخضع لها عمل الأجانب على الأراضي اللبنانية. إذ أول شرط من شروط عمل الأجنبي في لبنان، يجب أن تكون قوانين العمل في بلاده تجيز للبنانيين العمل على أراضيها، وإلا فلا مجال لهذا العامل الأجنبي أن يعمل على الأراضي اللبنانية. وبالتالي لا يجوز له الإستحصال على موافقة مسبقة أو إجازة عمل وفقاً لأحكام المرسوم المشار إليه أعلاه.

كما أن القرار رقم ٩/١ الصادر عن وزير العمل والمنشور في الجريدة الرسمية العدد (٦) تاريخ ٢٠٠٨/٢/٧ والمتعلق بالمهن الواجب حصرها باللبنانيين فقط أي يُمنع على الأجانب تعاطيها، وتلك المفتوحة أمام غير اللبنانيين وأخذ بعين الإعتبار في وضع القرار ثلاثة معايير هي :

١- إزدياد البطالة في المجتمع اللبناني .

٢- ضرورة بقاء لبنان منفتحاً على الثقافات والحضارات والخبرات الأجنبية.

٣- التوفيق بين حاجة السوق والأوضاع الأمنية في البلاد والمحيط.

ومن الأعمال والمهن والوظائف والحرف المحصورة باللبنانيين دون سواهم هي:

أ- فيما خص الأجراء

الأعمال الإدارية والمصرفية التأمينية والتربوية على إختلاف أنواعها.

ب- فيما خص أصحاب العمل

الأعمال التجارية على إختلاف أنواعها والأعمال الهندسية لمختلف أنواعها، والمهن الحرة وسائر المهن المنظمة بقانون يُحظر ممارستها من غير اللبنانيين، وكل مهنة أو حرفة أو عمل يثبت أنه يشكل مزاحمة أو ضرراً لأصحاب العمل اللبنانيين.

مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني للعمل على الأراضى اللبنانية وما هو في حكمها:

١- يُستثنى من أحكام المادة الثانية من القرار المنوه عنه أعلاه الفلسطينيون المولودون على الأراضى اللبنانية والمسجلون بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية والبلديات اللبنانية ولا يشمل هذا الإستثناء المهن الحرة وسائر المهن المنظمة الصادرة بنص قانوني ويُحظر ممارستها من غير اللبنانيين .

٢- يُستثنى من أحكام المادة الثانية من القرار المنوه عنه أعلاه العمال السوريون فيما خص العمل في قطاعات الزراعة والبناء والبيئة.

٣- يعود لوزير العمل إستثناء بعض الأجانب من أحكام هذا القرار إذا توافر فيهم أحد الشروط الواردة في المادة (٨) من المرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ وهي التالية:

(أ) إختصاصي أو خبير فني لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني على أن يثبت ذلك بواسطة إفادة من المؤسسة الوطنية للإستخدام، وبعد أن يقدم طالب الأجنبي الوثائق التي تثبت أنه حاول إيجاد لبناني خلال ثلاثة أشهر ولم يجد .

(ب) مدير أو ممثل لشركة أجنبية مسجلة في لبنان.

(ج) مقيم في لبنان منذ الولادة .

(د) من أصل لبناني أو مولود من أم لبنانية.

(هـ) أن تكون الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي تسمح للبنانيين بممارسة العمل أو المهنة التي تطلب ممارستها في لبنان.

ولهذه الأسباب التي ذكرناها سابقاً تم اختيار وزارة العمل - دائرة العمل الإقليمية في الجنوب وتحديداً في قسم التفتيش والوقاية والسلامة المهنية مكاناً للتدريب والبحث وذلك لكونه الدائرة المختصة بمعالجة الأوضاع القانونية للعمال الأجانب في لبنان والشوائب التي تعترض إقامتهم على الأراضى اللبنانية.

كما أن التدريب الذي قمنا به ارتكز على تدريب مهني وعملي في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب والتي تتبع حسب رأس الهرم لوزارة العمل، ومهمتها منح إجازات العمل للعمال الأجانب ومعالجة جميع الشكاوي الناتجة عن العمل وتسيير جميع المعاملات المتعلقة بهذا الشأن. كما ارتكز أيضاً على المفاهيم وممارسة القوانين التطبيقية والمراسيم والأنظمة الإدارية بالطرق العملية.

ومن جهة أخرى يرتبط موضوع التقرير الذي نحن بصدده بالأوضاع القانونية للعاملين الأجانب في لبنان ووزارة العمل - دائرة العمل الإقليمية في الجنوب كونها إحدى المؤسسات العامة المتعلقة بالقانون العام باختصاصنا الذي تعلمناه في قسم الدراسات العليا في كلية الحقوق - الفرع الأول في الجامعة اللبنانية (قانون عام) . فكان لا بد من إختيار موضوع ومؤسسة للتدريب من صلب إختصاصنا الذي اخترناه وسعينا له منذ البداية. غير أنه ونظراً لوضعنا الوظيفي وبسبب قرب دائرة العمل الإقليمية في الجنوب من مركز عملنا في مبنى سراي صيدا الحكومي وما تُعانيه من ازدحام ومشاكل وشكاوى من وعلى العمال، كل ذلك شكل لدينا حافزاً لمعرفة أسباب تلك الشكاوى وما إذا كان بالإمكان إقتراح الحلول لها.

إن موضوع البحث الذي نحن بصدده مرتبط بأمر عديدة يتطلب منا اللجوء إلى إعتقاد المنهج الاستقرائي في عرض الوقائع ودراستها وتحليلها، بدءاً من مقدمة تراعي أهمية البحث، وصولاً إلى خاتمة تراعي الغاية من إجراءاته .

من هنا تبرز أهمية الموضوع نظراً للإشكالية التي تطرح :

ما هي السبل القانونية اللازمة لإعادة تنظيم الأوضاع القانونية للعاملين الأجانب

في لبنان؟

وكيف تتجلى الحلول القانونية لتجنب تأثير العمالة الأجنبية المختلفة على العمالة

الوطنية، مع الحفاظ على إحترام مبادئ شرعة حقوق الإنسان؟

وللإجابة على هذه الإشكالية، سنعالج البحث من خلال القسمين التاليين :

القسم الأول . - ماهية وزارة العمل بوصفها مكاناً للتدريب.

القسم الثاني . - التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان.

القسم الأول : ماهية وزارة العمل بوصفها مكاناً للتدريب

تُعني وزارة العمل بجميع قضايا العمل، وتتولى الإعداد والتنسيق والتنفيذ في حقول التشريع العمالي والنقابي والإجتماعي وتمارس الوصاية على مؤسسة الضمان الاجتماعي والمؤسسة الوطنية للإستخدام.

وتعتبر وزارة أساسية وتاريخية منذ العصور الوسطى، وتداعيات أحكامها كانت من عوامل النهضة لكل الدول، فهي من يُوشر إلى انتظام النمو وهي من يُثبت التوازن بين طرفي الإنتاج وتُكرس المعيار المناسب والطموح ليُحاكي التقدم والتطور عبر الإستراتيجيات المدروسة والدقيقة والمرفقة بالإجتهاد والتصميم والسهر في الرقابة على التنفيذ، ولا بد إلا وأن نُذكّر بأنها الوزارة الناطقة بشريعة حقوق الإنسان وبالمبادئ الأساسية الثابتة لإرتقاء الأمم والتوجه نحو الحضارة اللائقة والتنمية المستدامة.

وتُعرّف في بعض الدول بوزارة الموارد البشرية ووزارة القوى العاملة، وفي ذلك سمات إنسانية تُطوق إلى قيم سامية عالمية ترعاها منظمات العمل الدولية والإقليمية والعربية لتحقيق العدل والأمان والضمان والتكافل والتكامل بين طرفي الإنتاج في كل بلدان العالم وذلك عبر الفعالية العملائية بالإجتماعات التي تُنتج إتفاقيات العمل الدولية، وتُصدّر التوصيات للحكومات العالمية وللدول الأعضاء للتصديق على الدراسات المؤدية إلى السلام والأمان والعدل والحماية لكل عمال العالم، لتتواصل الحكومات مع هذا التقدم بإستصدار هذه الإتفاقيات كقوانين وطنية تأخذ بضوئها وتُنظّم على أساسها حقوق وضمان وكفاية وأمان العامل ليغدو سعيداً في عمله ويُولد طاقة متفائلة ومتجددة وقائمة على الجدارة والاحترام والتحفيز المعنوي والمادي وفي ذلك نجاحاً بالإبتعاد عن الظلم والضعف والكرهية والبطالة والقهر الإجتماعي. وبالتالي التوجه بالوطن نحو الحضارة الراقية والمنعمة بالإقتصاد الكفوء.

أما لجهة مهام وزارة العمل، فإنها تقوم بأدوار عدة تتجلى في :

- حماية اليد العاملة اللبنانية من المنافسة الأجنبية وترتيب حقوق العمال وتنظيمها وفق قانون العمل اللبناني والأنظمة الداخلية للمؤسسات.

- حماية العمال وتنظيم أمورهم المعنوية والمادية والصحية ونهاية الخدمة وتحصيل حقوقهم القانونية.

- الإهتمام بالنقابات العمالية والإتحاد العمالي والوقوف دائماً كعُرابة وراعية لها.

- تحذير المؤسسات للإنتباه إلى دوام العمال وتلاؤم أشغالهم وبيئة عملهم والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية وطوارئ العمل.

- تأمين الضمان على جميع أنواعه لكل عامل وتكريس طبيب قانوني لكل مؤسسة تزيد عدد مستخدميها عن (٢٠) مستخدماً.

- الإستكشاف الدائم لمدى سلامة المحركات التي يعمل عليها العامل، والإهتمام بضبط الجودة والإشعاع والمخاطر.
- إجبار المؤسسات على تقديم كافة البدلات القانونية للعمال والكشف على الشهادات الصحية الدورية والحماية من العوامل الفيزيائية والكيميائية والتلوث على جميع أنواعه وفق الحدود القصوى المسموح لها، وهذا عدا عن التعاطي الدائم بالقيم الإنسانية والتي تحدث بالمفاجئة.
- البحث بتنظيم قانونية المؤسسات وفقاً لأحكام قانون العمل بالزيارة وتوجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات بعد الإستشارة.
- الكشف على تراخيص المؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة ومدى قانونيتها وإلزامها تصحيح أوضاعها تحت طائلة المسؤولية.
- الكشف على سلامة عمل الأحداث والأولاد الصغار.
- تنفيذ تطبيق القانون رقم ٢٢٠/٢٠٠٠ الخاص بحقوق المعوقين.

وما يزال موضوع المهام مفتوحاً ولاسيما بعد إدخال فريق تخصصي من الأطباء والمهندسين المفتشين والمدربين مع منظمة العمل الدولية كخبراء، لاستكشاف المشاريع اللازمة والخاصة بتطور الوزارة بمهامها وأدائها على جميع الأصعدة الإدارية والهندسية والصحية والإنسانية لليد العاملة اللبنانية، لذلك سوف نتناول في هذا القسم أقسام وزارة العمل وطبيعة التدريب (الفصل الأول) الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتهما (الفصل الثاني).

* الفصل الأول : أقسام وزارة العمل وطبيعة التدريب

إن الإدارة المركزية لوزارة العمل كائن في بيروت (محلة المشرفية) ولكن لها دوائر إقليمية في جميع المحافظات بغية التخفيف عن الإدارة المركزية ولتسهيل أمور المواطنين في هذه المحافظات والإبتعاد عن الروتين الإداري.

وتتألف وزارة العمل من مديرية عامة تضم الإدارة المركزية ومركزها بيروت والدوائر الإقليمية في جميع المحافظات اللبنانية. وتتمتع كل إدارة من هذه الإدارات باختصاصات محددة نصّ عليها المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ من تنظيم وزارة العمل.

+ الفرع الأول : أقسام وزارة العمل

تتألف وزارة العمل وفقاً لما تمّ ذكره من إدارة مركزية (الفقرة الأولى) ودوائر إقليمية (الفقرة الثانية).

- الفقرة الأولى : الإدارة المركزية لوزارة العمل

تتألف الإدارة المركزية في وزارة العمل من:

١- الديوان

يتولى ديوان المديرية العامة لوزارة العمل الصلاحيات والمهام التي تنبسطها به القوانين والأنظمة، ويتولى بالإضافة إلى ذلك جمع الإحصاءات العمالية والاجتماعية وتأمين الأبحاث والعلاقات الدولية كما يلحق بالديوان أربعة أقسام هي :

أ- قسم الإحصاء .

ب- قسم الموظفين والمحاسبة.

ج- قسم العلاقات الخارجية.

د- قسم الشؤون القانونية والوصاية.

أ- قسم الإحصاء

يتولى قسم الإحصاء الأمور التالية :

+ جمع المعلومات العمالية والاجتماعية وإحصاءات العمل من المؤسسات الخاصة ومن مختلف وحدات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومصحة الإنعاش الاجتماعي والبلديات.
+ القيام بدرس هذه المعلومات وإجراء التحاليل الإحصائية لتحديد المشاكل الاجتماعية العمالية والنقابية واقتراح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع المصلحتين المختصتين.
+ نشر الإحصاءات والأبحاث والدروس الإحصائية بالتعاون مع مصحة الإحصاء المركزي.

ب- قسم الموظفين والمحاسبة

يتولى قسم الموظفين والمحاسبة أعمال المحاسبة وشؤون الموظفين واللوازم وفقاً لأحكام القوانين والأنظمة المرعية الإجراء. كما تُنظم جداول بدل تعويض البطالة العائدة للمعوقين القادرين على العمل بناءً على اللوائح الإسمية التي تنظمها دائرة حماية العائلة والجمعيات والدوائر الإقليمية في المحافظات.

ج- قسم العلاقات الخارجية

مع مراعاة أحكام القوانين والأنظمة النافذة، يتولى هذا القسم المهام التالية :

- + تأمين إرتباط الوزارة مع الهيئات العربية والإقليمية والدولية وإعداد وسائل الإشتراك في إجتماعات هذه الهيئات.
- + إعداد ومتابعة تنفيذ مشاريع التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية والعربية بالتعاون مع الدوائر المختصة.
- + التحضير لإجتماعات منظمة العمل الدولية والهيئات الأخرى المرتبطة بها وإجتماعات المنظمات الدولية والإقليمية والعربية الأخرى ذات العلاقة لمهام وزارة العمل.
- + دراسة إتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية وتلك الصادرة عن سائر المنظمات ذات العلاقة بمهام وزارة العمل.

د- قسم الشؤون القانونية والوصاية

يتولى هذا القسم المهام التالية :

- + درس التقارير الدولية الصادرة عن مصلحة العمل والعلاقات المهنية ومصلحة القوى العاملة بشأن أحكام قانون العمل اللبناني وإبداء الرأي لجهة تعديل ما يقتضي تعديله من هذه الأحكام وفقاً للتوصيات المستجدة .
- + تأمين الأعمال المرتبطة بممارسة وصاية وزارة العمل على المؤسسات العامة الخاضعة لوصايتها.
- + الإهتمام بالدعاوى وإبداء الرأي في عقود المصالحة.
- + وضع نصوص الإتفاقيات في صيغتها القانونية.
- + تقديم المشورة القانونية لمختلف وحدات الوزارة.
- + درس لوائح مهام ومراحل مهام كل موظف الموضوعة من قبل مصالح الوزارة من جهة ومطابقتها على النصوص القانونية ووضعها بالصيغة النهائية بالإتفاق مع هذه المصالح قبل إحالتها إلى إدارة التفتيش المركزي من جهة أخرى .

+ إنجاز الدراسات المقارنة بين واقع التشريع اللبناني ومستجدات الإتفاقيات والتوصيات الإقليمية والدولية.

٢- مصلحة العمل والعلاقات المهنية

- تتولى مصلحة العمل والعلاقات المهنية المهام التالية :
- + تحضير وإعداد مشاريع القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل وشؤون النقابات التي تفرضها التطورات الإجتماعية بالتعاون مع قسم الدروس والقضايا.
 - + إستخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتباعها فيها بالإشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة خاصة قسم الدروس والقضايا.
 - + إقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (٢) من المادة (٤) من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ .
 - + تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.
 - + تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع موازنتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.
 - + تلقي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات واقترح الحلول المناسبة بشأنها بالتعاون مع قسم الإحصاء.
 - + القيام بإعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين للمصلحة وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل العمل والعلاقات المهنية.
 - + القيام بالدراسات والأبحاث المتعلقة بمكتب العمل الدولي بالإشتراك مع الدوائر التابعة لها ومع قسم العلاقات الدولية.
 - + مراقبة تطبيق شرعة العمل وفقاً للقوانين والأنظمة المتعلقة بها.
 - + السعي لحل خلافات العمل الخاصة والجماعية منها عن طريق التوسط والتسوية.
 - + تأمين التفتيش والوقاية.

كما تتألف مصلحة العمل والعلاقات المهنية من دوائر ثلاث هي :

أولاً : دائرة العلاقات المهنية والنقابات.

ثانياً : دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة.

ثالثاً : دائرة التحقيق وقضايا العمل.

أولاً : دائرة العلاقات المهنية والنقابات

تتألف من قسمين :

أ- قسم النقابات .

ب- قسم العلاقات المهنية .

أ- قسم النقابات

يتولى قسم النقابات المهام التالية :

- + تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة .
- + مساعدة الهيئات النقابية على رفع مستواها إدارياً ومعنوياً وعلى تنمية الضمير المهني والثقافي بين أعضائها وعلى تنظيم الخدمات الإجتماعية في أوساطها.
- + العمل على توثيق قوى التعاون بين الهيئات النقابية للأجراء وأرباب العمل.
- + درس طلبات إنشاء النقابات والإتحادات النقابية وأنظمتها الداخلية.

ب- قسم العلاقات المهنية

يتولى قسم العلاقات المهنية المهام التالية :

- + تنظيم علاقة العمل الإقتصادية والإجتماعية .
- + درس الأنظمة الداخلية للمؤسسات والعقود الجماعية.
- + تأمين الأبحاث والدراسات المتعلقة بمكتب العمل الدولي.
- + التوسط والتسوية في خلافات العمل الجماعية.

ثانياً : دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة

وتتولى هذه الدائرة المهام التالية:

- + تلقي تقارير التفتيش من مفتشي العمل في الدوائر المركزية والأقاليم.
- + جمع الإحصاءات الواردة في تقارير مفتشي العمل وإيداعها قسم الإحصاء.
- + الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع ضمن المحافظات وفقاً للأنظمة المتعلقة بها.
- + درس أسباب الأمراض المهنية وطوارئ العمل ووسائل الوقاية منها.
- + تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظات.

+ جمع ونشر المعلومات والبيانات المصورة والتصاميم التي من شأنها توجيه وتنقيف وتدريب أصحاب العلاقة على طرق الوقاية والسلامة في العمل بالتعاون مع الدوائر المختصة في وزارة الصحة العامة.

← كما يقوم أيضاً مفتشو العمل والمفتشون المساعدون بالمهام التالية :
+ السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع في المحافظات.
+ توجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الإقتضاء.
+ العمل على تحسين العلاقات بين أرباب العمل والأجراء.
+ إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة.

ثالثاً : دائرة التحقيق وقضايا العمل

وتتولى المهام التالية :
+ التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهاؤها بتسوية حبية .
+ التحقيق في الدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في بيروت وإجراء المقتضى بشأنها.
+ تأمين تمثيل مفوض الحكومة لدى المجالس التحكيمية.
+ تأمين جميع الأعمال القلمية والتبليغات.

٣- مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية

تتولى مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية المهام التالية :
+ تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والإستخدام وعمل الأجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضها التطورات الإجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والإعداد المهني، وحماية العائلة ورعاية الأحداث وتنظيم الإسكان والتعاونيات وإنعاش القرية.
+ الإشراف على الهيئات والجمعيات والمؤسسات التي تعمل في الحقل الإجتماعي والخيري والسعي لتحقيق الضمان الجماعي وذلك بالتعاون مع الإدارات المختصة.
+ إستخراج المهام من النصوص ووضع مراحلها والأصول الواجب اتباعها فيها بالإشتراك مع الوحدات المركزية التابعة لها وبالتعاون مع مختلف المصالح المركزية في الوزارة وخاصة قسم الدروس والقضايا.

- + اقتراح توزيع هذه المهام على الموظفين العائدة لهم وفقاً لأحكام البند (٢) من المادة (٤) من المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ .
- + تنسيق ومراقبة وتفتيش أعمال الوحدات المركزية التابعة لها ومراقبة وتفتيش الأعمال التنفيذية بالوحدات الإقليمية.
- + تلقي موازنات الوحدات التابعة لها وتوحيدها مع ميزانيتها وتنسيقها ورفعها إلى المحاسبة في الموعد المحدد لذلك.
- + تلقي التقارير الإحصائية عن مدى نشاط الوحدات التابعة لها ووضع تقرير إحصائي سنوي بنشاط جميع هذه الوحدات.
- + القيام بإعداد تدريب لرفع مستوى معارف الموظفين التابعين لها وذلك بتنظيم حلقات دراسية دورية نظرية وعملية مختصرة في حقل الشؤون الإجتماعية والقوى العاملة.

← كما تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الإجتماعية من :

أولاً : دائرة مراقبة عمل الأجانب.

ثانياً : دائرة الإستخدام .

ثالثاً : دائرة التدريب المهني.

رابعاً : دائرة حماية العائلة والجمعيات.

خامساً : دائرة حماية الأحداث.

أولاً : دائرة مراقبة عمل الأجانب

وتتولى هذه الدائرة المهام التالية :

- + درس وتحضير طلبات الأجانب للحصول على إجازات عمل وإبلاغ الأمن العام بالقرارات المتخذة بشأنها.
- + الإشراف على استخدام وعمل الأجانب وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل.
- + إستطلاع رأي الإدارات العامة والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة عند الإقتضاء بشأن طلبات الحصول على إجازة عمل.
- + العمل على حماية اليد العاملة اللبنانية بإعطائها الأفضلية في العمل.

ثانياً : دائرة الإستخدام

تتولى هذه الدائرة المهام التالية :

- + الإشراف على مكاتب الإستخدام العامة ومراقبة مكاتب الإستخدام الخاصة .
- + تلقي طلبات الإستخدام وعروض العمل وتأمين الإتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.
- + تسجيل الأجراء العاملين في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر إستخدام وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية بالتعاون مع قسم النفثيش والوقاية.
- + درس طلبات شهادة العمل وإعطائها وفقاً للأنظمة المرعية الإجراء.

ثالثاً : دائرة التدريب المهني

- تتولى هذه الدائرة المهام التالية :
- + تسجيل عقود التدريب وتصديقها ومراقبة تنفيذها.
- + الإشراف على مراكز التدريب المهني التي تنشئها وزارة العمل والشؤون الإجتماعية أو تساعدها مادياً أو التابعة لها.
- + إعداد الدراسات اللازمة لحاجة العمل للتدريب المهني وتنظيم عقود التدريب وصيغتها والإمتحانات النهائية وإعطاء شهادة الأهلية للمتدربين على أن تحدد الأصول الواجب إتباعها بقرار من وزير العمل والشؤون الإجتماعية.

رابعاً : دائرة حماية العائلة والجمعيات

- وتتولى هذه الدائرة المهام التالية :
- + بث الإرشاد الإجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر .
- + توفير مواد المجلة الإجتماعية التي تصدرها الوزارة.
- + تأمين مساعدة أولاد الموظفين الذين قضاوا في الخدمة.
- + زيارة السجون وتقديم الإرشاد الإجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين أوضاعهم الإجتماعية.
- + السعي بالتعاون مع دائرة الإستخدام لتشغيل السجناء بعد إنتهاء مدة محكوميتهم في المؤسسات الإجتماعية.
- + مراقبة الأفلام السينمائية بالتعاون مع الإدارات المختصة.
- + دراسة أنظمة الجمعيات والمؤسسات الإجتماعية والخيرية والرياضية وإبداء الرأي بها.
- + الإشراف على إنشاء الهيئات والجمعيات والمؤسسات الإجتماعية والخيرية والرياضية ومراقبة أعمالها للتحقق من تقيدها بأهدافها والأصول المحددة لها.
- + تأمين تأهيل المعاقين مهنياً في المصنع، بالتعاون مع المؤسسات والإدارات المختصة.
- + السعي لإيجاد عمل للمعاقين بالتعاون مع دائرة الإستخدام.

+ تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الإجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة في نطاق المحافظات.

+ إعداد اللوائح الإسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناءً لأحكام القانون ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ .

+ إعداد اللوائح الإسمية بأصحاب العمل الذين لم ينفذوا أحكام القانون رقم ٢٠٠٠/٢٢٠ بناءً على إفادات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي واستيفاء المبالغ المتوجبة عليهم.

خامساً : دائرة حماية الأحداث

وتتولى هذه الدائرة المهام التالية :

- + وضع دراسات عن فئات الأحداث المنحرفين وطريقة إصلاحها.
- + السهر على مراقبة سلوك الأحداث بالتعاون مع أقسام قوى الأمن الداخلي المختصة.
- + الإشراف على معهد إصلاح الأحداث المنحرفين وتنفيذ القوانين والأنظمة المتعلقة به.

٤ - دائرة المشاريع والبرامج

لم تُلحظ برامج مشاريع بسبب التقيد بمبدأ ترشيد الإنفاق في مشروع الموازنة التي تتصف بالتشغيلية.

- الفقرة الثانية : دائرة العمل الإقليمية في الجنوب

تتألف الدوائر الإقليمية من دائرة عمل في كل من محافظات : جبل لبنان - لبنان الشمالي - لبنان الجنوبي - البقاع.

وحيث إنني قد أجريت التدريب العملي في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب فقد تبين لي بأن أقسام الدوائر الإقليمية في جميع المحافظات مماثلة لبعضها البعض وتتألف من خمسة أقسام هي :

- أ- رئيس الدائرة .
- ب- قسم مراقبة عمل الأجانب ومعاملاتها.
- ج- قسم التقنيش.
- د- قسم التحقيق والقضايا.
- هـ- قسم النقابات.

أ- رئيس الدائرة

ومهامه التوقيع على جميع المعاملات المنجزة وفق الأصول القانونية بعد مراجعتها والتدقيق فيها لجهة صحة المستندات المرفقة.

ب- قسم مراقبة عمل الأجانب ومعاملاتها

ومهامه قبول وتحرير إجازات العمل للأجانب بعد التأكد من قانونية المستندات المرفقة بطلبات إجازات العمل وإبلاغ الأمن العام القرارات المتخذة بشأنها.

ج- قسم التفتيش

ومهامه التفتيش الشامل على المؤسسات والشركات التجارية والمصانع لجهة صحة التراخيص والتأكد من تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وسلامتهم وأيضاً إجازات العمل المعطاة للعمال الأجانب.

د- قسم التحقيق والقضايا

ومهامه التحقيق في القضايا والخلافات الفردية الناشئة بين العمال وأرباب العمل وأيضاً النزاعات الناشئة عن الصرف التعسفي وتأمين جميع الأعمال القلمية والتبليغات.

هـ- قسم النقابات

ومهامه درس طلبات إنشاء النقابات والإتحادات النقابية وأنظمتها الداخلية ومراقبة إجراء إنتخابات نقابة العمال ضمن نطاق الدائرة الإقليمية الموجودة فيها هذه النقابة وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالهيئات النقابية ومراقبة نشاطها بصورة دائمة.

كما تتولى دائرة العمل الإقليمية في الجنوب كسائر الدوائر الإقليمية في المحافظات المهام التنفيذية المتعلقة بشرعة العمل والقوانين والأنظمة الإجتماعية ومنها بداية التعداد :

+ تلقي الإحصاءات العمالية والإجتماعية من مختلف البلديات والمؤسسات.
+ العمل على توثيق التعاون بين الهيئات النقابية للأجراء وأرباب العمل.
+ الترخيص باستعمال الآلات في المؤسسات والمصانع في المحافظة وفقاً للأنظمة المتعلقة بها.

+ تمثيل الوزارة لدى المجلس الصحي في المحافظة.
+ السهر على تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل ووقاية العمال وذلك بإجراء التفتيش الدوري على المؤسسات والمصانع.

- + توجيه الإنذارات وتنظيم محاضر الضبط بالمخالفات عند الإقتضاء .
- + العمل على تحسين العلاقات بين أرباب العمل والأجراء .
- + إبداء النصح والإرشاد لتأمين السلامة والوقاية في العمل بجميع الوسائل المتوفرة .
- + التحقيق في الخلافات الفردية التي تكون موضوع شكوى بين أرباب العمل والأجراء والسعي إلى إنهاؤها بالتسوية .
- + التحقيق بالدعاوى المحالة من مجلس العمل التحكيمي في المحافظة وإرجاء المقضى بشأنها .
- + مراقبة مكاتب الإستخدام الخاصة في المحافظة .
- + تلقي طلبات الإستخدام وعروض العمل وتأمين الإتصالات اللازمة لتلبية الطلبات .
- + تسجيل الأجراء العاملين في المؤسسات وعند أصحاب العمل وإعطاء دفاتر إستخدام إلى الأجراء اللبنانيين في المحافظة وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية .
- + درس طلبات شهادة العمل وإعطاءها وفقاً للأنظمة المرعية الإجراء .
- + مراقبة الأجانب العاملين في المؤسسات في المحافظة .
- + مراقبة مراكز التدريب المهني في المحافظة .
- + بث الإرشاد الإجتماعي بشتى وسائل الدعاية والنشر .
- + زيارة السجون وتقديم الإرشاد الإجتماعي للمسجونين ووضع تقارير حول وضعيتهم والتدابير اللازمة لتحسين أوضاعهم الإجتماعية .
- + مراقبة أعمال الهيئات والجمعيات والمؤسسات الإجتماعية والخيرية والرياضية للتحقق من تقيدها بأهدافها والأصول المحددة لها .
- + تلقي ودراسة طلبات المعوقين القادرين على العمل بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوزارة وفي وزارة الشؤون الإجتماعية للحصول على بدل تعويض البطالة ضمن نطاق المحافظة التي تقع فيها الدائرة الإقليمية .
- + إعداد اللوائح الإسمية للمعوقين الذين استوفوا شروط الحصول على تعويض البطالة بناءً لأحكام القانون ٢٢٠ تاريخ ٢٩/٥/٢٠٠٠ .
- + تخفيف عبء الإنتقال على المعوقين بتحديد أماكن وتواريخ تسليم بدل تعويض البطالة للمعوق .

+ الفرع الثاني : طبيعة التدريب في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب

عظماً على التعميم رقم (٢) الصادر عن الإدارة المركزية للجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٩ والذي يتناول أصول وكيفية إعداد تقرير التدريب في إحدى المؤسسات العامة لمتطلبات نيل شهادة الماستر المهني في الحقوق فرع القانون العام المهني.

وعظماً على كتاب التكليف الصادر عن مدير كلية الحقوق والعلوم السياسية - الفرع الأول والموجه إلى جانب مدير عام وزارة العمل من أجل الموافقة على إجراء تدريب عملي لفترة لا تقل عن شهرين كاملين أو ما يعادل ٢٥٠ ساعة عمل فعلي.

حيث تمت الموافقة على طلب التدريب من قبل مدير عام وزارة العمل والذي بدوره قد كلف دائرة العمل الإقليمية في الجنوب بإجراء اللازم لجهة تكليف أحد موظفي هذه الدائرة بالإشراف على التدريب بعد أن حدد لنا آلية التدريب وطبيعته وفقاً للموضوع المنوي البحث فيه.

ومن هنا يجب علينا شرح آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها (الفقرة الأولى) ومن ثم الحديث عن طبيعة التدريب في قسم التفتيش في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب (الفقرة الثانية).

- الفقرة الأولى : آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها

لقد بدأت التدريب العملي في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب بتاريخ ٢٠١٧/٥/١٥ واستمر هذا التدريب حتى تاريخ ٢٠١٧/١١/٢٣ متجاوزاً الـ ٢٥٠ ساعة عمل فعلي وذلك في قسم تفتيش العمل ومراقبة عمل الأجانب ومعاملاتها نظراً لإرتباطه المباشر بموضوع بحثنا الذي حددناه لإجراء دراسة حوله. وقد تم هذا التدريب خلال دوام العمل الرسمي في الدائرة بالتنسيق مع المدرب المشرف طبقاً لنظام الدوام الرسمي المعمول به في المؤسسات والإدارات العامة .

وقد تولى متابعتي خلال فترة التدريب المفتش المهندس عفيف غدار والذي كُلف رسمياً من قبل رئيس الدائرة بالإشراف على التدريب وإعداد البحث المطلوب بشكل كامل. وهنا نلفت النظر إلى أن المفتش المهندس عفيف غدار^(١) يمارس وظيفة الخبير في التدريب والتفتيش، وله دورٌ بارزٌ في وضع النقاط الرئيسية والخطوط العريضة لدراستنا من خلال التعديلات التي أجريت على هذه النقاط والخطوط عدة مرات حتى تمكنت من وضع خطة الدراسة بشكل مترابط ومتوافق. ولم يقف الأمر عند هذا الحد من قبل المشرف على عملية التدريب لإعداد الدراسة، بل كنت أحظى منه بكافة التوجيهات والتعليمات لدى البحث

(١) عفيف غدار : خبير في التدريب والتفتيش، يشغل منصب نائب رئيس دائرة العمل في الجنوب، وهو أيضاً عضو في المجلس الصحي في محافظة لبنان الجنوبي .

عن أية نقطة أو معلومة تتعلق بهذه الدراسة بالإضافة إلى إرشادي على مجموعة من المراجع التي استندت إليها لإعداد هذا التقرير.

لقد كان تدريبي في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب وفقاً لأصول المفاهيم والعملائية، فبعد أن تناولت الدراسة النظرية بموضوع العمالة الأجنبية بواقعها الحالي وطريقة تنظيمها من حيث المبادئ والقوانين والمراسيم خلال فترة شهر من بداية الندوات وفق مرونة الأوقات المتفق عليها مع المدرب. وبعد أن أختبرت من قبل المدرب في المؤسسة بالمفاهيم والمناقشات والرأي الخاص بي عند كل ثغرة، طرح عليّ سؤالاً مدى إمكانية تطوير الأوضاع التي تُربك الإنتاجية والتنظيم وتعيق التقدم، وبعد اختبائي بعقلانية التدابير الواجب اتخاذها عند عرض المشكلات وفقاً لتنظيم أدق للعمالة الأجنبية ميدانياً ومكتبياً حيث سير المعاملات يقتضي دائماً التحقق والصوابية وبالتالي الترتيب التنظيمي المعتمد للتفعيل، تبين له بأن تفكيري منطقي وعلمي وذات رؤيا واستراتيجية ومثابرة للوصول إلى الأهداف المحددة باتخاذ القرار بعد الإستيعاب بالمعرفة والممارسة لكافة القوانين والمراسيم والمذكرات الظرفية. أما في المعاملات الثبوتية لتكوين الملفات فقد كان التحقق عنوان عملي والدقة في ملاحقة المستندات المنطقية والمنظمة وفق التسلسل الترتيبي لإنتاج قانونية المعاملة وفي وقت معقول.

- الفقرة الثانية : طبيعة التدريب في قسم التفتيش في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب

إن عملية التدريب في قسم التفتيش كانت تتم من خلال تواجدي الفعلي واطلاعي المباشر على سير العمل الإداري فيه وفقاً لتسلسل تنفيذ معاملات الإستقدام للعمال الأجانب وإنجاز التراخيص الخاصة بهم والتثبت من قانونية هذه التراخيص عن طريق إجراء التفتيش اللازم عليهم وذلك من خلال الاطلاع على رسوم تنظيم وزارة العمل ومدى التقيد الحقيقي بالنصوص القانونية لاسيما النصوص التنظيمية لأصول إستقدام العاملين الأجانب إلى لبنان وكافة المستندات الواجب توفرها بغية سير المعاملة في طريقها الصحيح وصولاً إلى إسترداد الكفالة البنكية بعد المغادرة.

وقد كان للمدرب المشرف المهندس عفيف غدار وهو أحد الخبراء في التدريب والتفتيش في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب الدور الأبرز والفعال في شرح موجز لمدى التقيد بأصول استقدام الأجانب إلى لبنان وإنجاز تراخيص العمل لهم وأيضاً الأصول المتبعة في آلية التفتيش على الشركات والمؤسسات التي تستخدم عاملين أجنباً لديها بغية الوقوف على قانونية استخدام وعمل هؤلاء.

ومن جهة أخرى لم يتوانَ المهندس عفيف غدار في تأمين كل ما يلزم لإعداد هذا التقرير من خلال وضعه أمامي كافة نماذج الطلبات المتعلقة باستقدام الأجانب وكيفية إستخدامهم والأعمال المسموح لهم القيام بها وتأمين تراخيص العمل لهم والقرارات المتعلقة بتجديد مهل إنجاز هذه المعاملات في وزارة العمل وأيضاً المذكرات المتعلقة بتفعيل عمل التفتيش في هذه الوزارة على عمل الأجانب وصولاً إلى الهيكلية الحالية لوزارة العمل وفقاً للمرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم وزارة العمل).

أيضاً، فقد كانت العلاقة مع الموظفين في كافة أقسام دائرة العمل في الجنوب علاقة تعاون منذ اليوم الأول لبدء التدريب ينتابها المونة والخجل والصبر من هؤلاء الموظفين بوجود المدرب وعلاقاته مع زملائه المختصين في كافة المعاملات التي تتعلق بأمور تنظيم عمل الأجانب وحتى إتمام هذا البحث وانتهاء التدريب بشكل تام.

*** الفصل الثاني : الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتها**

لقد قمت خلال فترة التدريب بإعداد مجموعة من الأعمال التي شاهدها عملياً عن قرب والتي كان لها الحافز الإيجابي على اكتسابنا خبرة عملية في مجال إختصاصنا الأكاديمي وموضوع بحثنا الذي نقوم به وذلك في فترة ضئيلة وذلك من خلال تبيان الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب (الفرع الأول) والخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب (الفرع الثاني).

+ الفرع الأول : الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب

لقد قمت أثناء التدريب في دائرة العمل في الجنوب بالقيام بمجموعة من الأعمال منها على الصعيد العملي من خلال الإطلاع المباشر على واقع عمل هذه الدائرة لجهة الموافقة المبدئية لاستقدام الأجانب وصولاً إلى مغادرتهم لبنان، ومنها على الصعيد التحليلي لإعادة تنظيم أوضاعهم القانونية في لبنان ومنافستهم لليد العاملة اللبنانية الأمر الذي أدى إلى مزاحمة غير مشروعة وصولاً إلى حماية هذه اليد من هذه المزاحمة.

- الفقرة الأولى : الأعمال المنجزة على الصعيد العملي

أثناء فترة التدريب قمت بالإطلاع على كافة الأعمال التي تقوم بها دائرة العمل لجهة تسلسل تنفيذ معاملات الإستقدام، من موافقة مبدئية إلى موافقة مسبقة إلى إجازة عمل إلى تجديد إجازة العمل إلى براءة الذمة واسترداد الكفالة البنكية بعد المغادرة وذلك مع الموظفين المكلفين وفق مهامهم في أقسام الدائرة وبالتنسيق مع المدرب المشرف. وتميز هذا التنسيق بالشرح والإيضاح والمناقشة وصولاً إلى إمكانية تطوير العمل باختصار وقت المعاملات مع الإحتفاظ بالدقة العملائية.

لقد استهليت تماريني بالمعاملات التراتبية المختصة بثبوتية دخول الأجنبي حيث الموافقة المبدئية لاستقدام العمال الأجانب، فبعد موافقة الوزير يجري تحرير الموافقة المسبقة مشمولة بالكفالة البنكية ودفع الرسوم ليُصار فيما بعد إلى تقديم طلب إجازة العمل واستصدار البطاقة وفي ذلك دقة في المستندات ونماذج الطلبات المرفقة بالبحث، وبعد مرور سنة على إنجاز الإجازة وحيث يتطلب الأمر تجديدها، وهنا يجب التحقق قبل التجديد من صلاحية جواز السفر وتاريخ الإجازة والإقامة وعقد العمل ومهنة العامل ورب العمل ليفوز العامل الأجنبي بالتجديد.

وعند المخالفة بصلاحية الإقامة يتطلب الأمر براءة ذمة مالية ليعود من جديد إلى تقديم طلب جديد والحصول على الإجازة في وزارة العمل والإقامة في الأمن العام. وأخيراً عند سفر الأجنبي بلا عودة، تُحرر الوزارة الكفالة البنكية لرب عمله بعد التثبيت من أمر المغادرة بلا عودة. وفي كل المعاملات القانونية تُدرس بدقة صلاحية جواز السفر وعقد العمل والتأمين والفحوصات المخبرية وصلاحية الدخول والإقامة وترخيص المؤسسة وهوية صاحب العلاقة.

الفقرة الثانية : الأعمال المنجزة على الصعيد التحليلي

لقد شاركت أيضاً في أعمال دائرة العمل دراسياً وتحليلياً حيث كانت وفق أصول التدريب المتدرج لاستيعاب المفاهيم القانونية والأنظمة والمذكرات والقرارات الظرفية نتيجة لحاجات تطلبها الوزارة في مجال التحقيق والتفتيش إبتداءً من التمارين على المعاملات البدائية الإدارية للأجانب والمهاجرين القاصدين لبنان بهدف العمل والتي تبدأ بالموافقة المبدئية للإستخدام فالموافقة المسبقة مشمولة بالكفالة بعد قرار الوزير ثم التعهد بالحقوق والواجبات للأجنبي بواسطة كاتب العدل وصولاً إلى تأمين سمة الدخول له في الأمن العام وفقاً لفيزا العمل الرسمي حيث ثابته اسم الكفيل أو المؤسسة ومهنة الأجنبي وصلاحيته المهلة المعطاة للحصول على إجازة عمل وإقامة سنوية بعد وصوله إلى لبنان. وهنا نصل إلى مرحلة التثبيت من مصداقية علة وجود هذا الأجنبي حيث التحقيق الميداني وهو الأهم لتنظيم العمالة وللإحصاءات ولحماية اليد العاملة اللبنانية في المهن المحصورة فيهم فقط، عدا عن بعض الإستثناءات للفلسطينيين المقيمين والمسجلين في وزارة الداخلية اللبنانية واللاجئين السوريين الحاليين المفترض إعتقاد سياسة حكومية للحماية من أوضاعهم.

وبهذا ينبغي أن لا يعمل الأجنبي أو المهاجر إلا وفق قانونية إجازته وإقامته وتحت طائلة المسؤولية الملقاة حينها على رب عمله، أما في حالة المخالفة فينظم له محضر ضبط ويُحال إلى المحكمة ليدفع غرامة المخالفة ويعود من جديد للإلتزام بقانونية وجود العامل الأجنبي وفق القوانين والأنظمة المرعية الإجراء، وإلا يتنازل عنه لكفيل آخر ليستصدر له هذا الأخير إجازة عمل صالحة وشرعية وإقامة سنوية رسمية بعد أن يُرفق بمعاملته إجازة عمله الجديد وكفالة بنكية باسمه ويكون دائماً تحت المراقبة والتحقيق.

وأما بالنسبة لوضع من دخل خلصة، فيقتضي الأمر تسوية وضع هذا المهاجر الأجنبي وبوجود كفيل له حاملاً تعهداً من كاتب العدل وأوراق مؤسسته إلى الأمن العام ليُصار إلى تسديد الغرامات المتوجبة عليه موضوع التسوية وتثبيت اسم الكفيل ومهنته الأجنبي على جواز سفره، ومن ثم الإستحصال له على موافقة مبدئية لإنجاز إجازة عمل من قبل الوزير وفق الفئة والمهنة المقبولة وفق جداول المهن والمعاملة بالمثل. فالموافقة المسبقة مشمولة بالكفالة المصرفية لإجازة العمل ومن ثم الإقامة وتحت طائلة التحقق في أي وقت ممكن وفقاً للظروف الطارئة وفقاً لمقتضيات برامج التفتيش الدورية.

وبهذا التنظيم المحكم يمكن الوصول إلى إحصاءات مفيدة وصادقة يُبنى عليها في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمالة الأجنبية والبطالة الوطنية وتصحيح الأوضاع الفوضوية الطارئة للعمالة نتيجة أي ظروف محتملة وحماية المهن والنقابات المحصورة باللبنانيين فقط لنصرة اليد العاملة الوطنية.

- وهنا نرفق للإيضاح مستندات التدريب على المفاهيم الرسمية لمعاملات عمالة الأجانب بعد أن بيّنا ماهية المعاملة وسير عملها وهي كالتالي^(١) :
- الموافقة المبدئية .
 - الموافقة المسبقة للحصول على سمة دخول.
 - إجازة العمل لأول مرة والتحقيق بعدها للفئات الأربعة.
 - تجديد إجازة العمل والتحقيق فيها.
 - المهن المحصورة باللبنانيين.
 - براءة ذمة.
 - إستراداد كفالة بنكية.

+ الفرع الثاني : الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب

إن التدريب العملي الذي قمنا به في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب قد أكسبنا خبرات عملية ومعرفة دقيقة في مجال سير المعاملات المتعلقة بالأجانب أكثر منه الإطلاع نظرياً عليها، إلا أن نجاح هذا التدريب قد تعترضه بعض المشاكل والشوائب. وسنعالج مع هذا الفرع الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب (الفقرة الأولى) المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب (الفقرة الثانية) .

- الفقرة الأولى : الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب

لقد تمرست بمهارات المعرفة في الأصول القانونية لإنجاز المراحل المتلاحقة لاستقدام الأجنبي وفقاً لحاجة رب العمل اللبناني من الخارج وقبول الأجنبي بالتقديمات والحقوق المقترحة عليه وصولاً إلى حضوره وإجراء كافة التأمينات الرسمية ومن ثم إنجاز إجازة العمل والإقامة وفق القوانين المرعية الإجراء .

كما اكتسبت الأهلية بالتمارين المختصة باستلام وتدوين الطلبات المتنوعة من الموافقات إلى الإجازة وفق المهنة المحصورة بكل أجنبي، كما تعرّفت على ماهية الدائرة وأشغالها وكافة الخدمات التي تنتجها.

أما من الناحية الميدانية التي خضعت لها، فقد اكتشفت مخالفاتٍ متنوعة عند زيارتي لبعض المواقع خلال التفّيش حيث توقفت عند التحقق من إسم رب العمل للأجنبي الذي يعمل عنده ومن المهنة التي يمارسها ومن تاريخ إجازته وإقامته حيث الصلاحية القانونية.

(١) أنظر الملحق رقم (٥) .

كما تحققت مرة أخرى من حاجة المؤسسة لاستقدام هذا الأجنبي ومن ثم التحقق من وجوده عند التجديد الأول والكشف على عمالانية الأجنبي وحقوقه وصولاً إلى الدخول في النظام الداخلي للمؤسسة. غير أن المدرّب قد عوّض لي باحترامه وإنسانيته وفرض التعاطي المعقول معي من قبل الموظفين وأكمل النقص الحاصل بنفسه لتقريري .

وهنا يمكننا التوقف بمحطة تقييم للوضع القائم من خلال موضوع التقرير المقترح البحث والدراسة فيه وصولاً لتقديم شيء مفيد في وقفة وطنية واجبة حيث الإيجابيات تكمن بأن هنالك وعي حول مشكلة وجوب تنظيم أكثر دقة وتطوراً لأوضاع الأجانب العاملين في لبنان من حيث النوعية والكمية والحاجة وعدم تأثيرها على اليد العاملة الوطنية والاستفادة منهم بطريقة مدروسة وفقاً للحاجات المطلوبة سواءً بالزراعة أو الخدمات أو الصناعة التي لا يقبل اللبناني بتعاطيها وفقاً لعاداته ومجتمعه وثقافته، وبهذا لا بد لنا إلا وأن ننظم أهل الإختصاص والخبرة في هذا الموضوع لنتيح لهم الإجتهد والإطلاع والراحة الفكرية المولدة لمحبة الخلق والإبداع والتطور فيما يختصون. ونبتدأ بداية بتقديم الطاقة لأهل الإختصاص عبر التنظيم والتطوير والتحفيز المعنوي والمادي، إذ إن أول ما يجب القيام به هو إبعاد الضغط عن وقف التشريع وذلك لمواكبة الإدارة الحديثة وتطوير الهيكلية لوزارة العمل ليُصار إلى تفعيلها مركزياً وإقليمياً لاسيما دائرة المشاريع والبرامج التي هي بحكم الملغاة واستبدال الدوائر الإقليمية الضيقة بمصالح أسوة ببقية الوزارات وفقاً للإدارة الحديثة ومن ثم إستكمال المراكز الشاغرة للمحررين ومدخلي المعلومات والإجتهد بالممكنة لتطوير بنك معلومات والتنسيق أكثر مع الوزارات الأخرى وتخصيص موازنة لائقة لوزارة العمل. إذ إن موازنتها لا تتجاوز الـ ٤ مليارات ليرة سنوياً، حتى أن المبنى المخصص لها مستأجرٌ ولا يفي تنظيمه لحاجات الكوادر ليمكّنها الإرتياح والإجتهد بالتنظيم والمواكبة للعصر ليتلاءم حجمها مع دورها الحالي والمستقبلي. كما لاحظنا بأن في ذلك تحسناً متطوراً في سير المعاملات وتبسيطها على قاعدة اللامركزية وتحقيق التواصل البريدي والإلكتروني بين المواطن والإدارة. وهنا لا بد، إلا وأن نُبين أهمية المدماك الأول لبلوغ التطور وحل عقدة موضوع أوضاع العمالة الأجنبية وتنظيمها ألا وهو التشريع بالهيكلية الجديدة التي ما زالت بأدراج مجلس النواب منذ ١٠ سنوات^(١)، مع العلم أنها أيضاً قد أصبحت بحاجة للتطور لكثرة المستجدات الظرفية والتأخر المتواصل بالتشريع حيث الوزارة لا يوجد بها تلاؤم إلا لتسيير أمور الناس الروتينية.

كما يبدو أن الإستراتيجية الحالية المعتمدة تهدف إلى تسهيل المعاملات الإدارية عبر التقيد التام بالمستندات القانونية وفي الأوقات المحددة، ويجري التدقيق بها عند التعامل

(١) يُبين الملحق رقم (٣) مشروع القانون المتعلق بالهيكلية الجديدة لوزارة العمل .

مع المكننة الحديثة المعتمدة وهي الآن في مرحلة الإستكمال مما ينتج عن ذلك إنخفاض وتقلص الأعمال المخالفة للقوانين والأنظمة السارية المفعول، كما أن تحديد وقت استغراق المعاملة ضمن المدة الزمنية الصالحة لإنجازها يُحتمّ نجاح الإنتاج دون مشاكل مكتبية وزمنية. وقد تبين في مجال العمالة الأجنبية تقدم في إنتاج المعاملات المختلفة كطلبات الموافقات المبدئية والمسبقة واسترداد الكفالات والحصول على إجازات عمل لأول مرة وتجديد الإجازات السنوية القديمة وبطريقة ممكنة وسهل التعرف عليها في الإدارة المركزية وفي الدوائر الإقليمية حيث أنجزت الوزارة في العام ٢٠١٥ (٢) :

- (٦٠٨١٤) إجازة عمل أول مرة .

- (١٤٨٨٦٠) تجديد إجازة عمل.

ليُصبح المجموع : ٢٠٩,٦٧٤ .

وتبدو الإنتاجية في العام ٢٠١٦ في تصاعد عن العام ٢٠١٥ حيث كانت الأعداد (٣) :

- (٧٧٢٠٥) إجازة عمل أول مرة .

- (١٥٥١٢٥) تجديد إجازة عمل .

ليُصبح المجموع : ٢٣٢,٣٣٠ .

- براءة ذمة ١١٠٠٣

- سحب شهادة إيداع ١١٣٧٩

- موافقة مسبقة ١٠٥٣٨٦

أي أن الإحصاءات باتت في متناول الحصول عليها لإنشاء دراسات منذ سنتين مما يُعزز على مساعدة التشريع والنهوض والتطور، غير أن الشياطين تكمن في التفاصيل.

- الفقرة الثانية : المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب

حقيقةً ومنذ بداية التدريب، لقد حصلت على تسهيلات وفيرة من قبل رئيس دائرة العمل الإقليمية في الجنوب، حيث أتاح لي التواجد المستمر في قلم دائرة العمل بعد أن كلف الخبير والمفتش المهندس عفيف غدار بتولي تدريبي والإشراف على كل عمل أنوي القيام به من خلال تسهيل كل ما يلزم في هذا الإطار لجهة الإطلاع على أي مستند ورقي أو ملف أحتاجه في آلية التدريب.

(٢) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٥ .

(٣) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٦ .

ولكن على صعيد المعوقات والمشكلات التي رافقتنا أثناء عملية التدريب، فقد استُهلّت بشعوري بأنني جسم غريب يدخل خلية صعب التآلف معها والغوص في التعرف إليها والدخول إلى أشغالها وأسرارها، وعدا عن أن الموظف بالمطلق ضيق الصدر نتيجة عدم إنصافه من التحفيز المادي والمعنوي بسبب إهمال الدولة لتقييم الأداء وتوقف تصحيح الأجر منذ العام ١٩٩٦ ليغدو بدون رحابة صدر وتفاؤل، وليبدو واضحاً بأن همه من الدنيا تأمين عيشه وفك الضغط والهموم عن نفسه، وهو شرحٌ يطول.

ومن جهة أخرى وبعد المطالعة المسهبة لمختلف القوانين والمراسيم التنظيمية وحتى المذكرات بمختلف نظرياتها الثابتة والظرفية، وجدت نفسي أمام شبكة معلومات يُفترض بي إستيعابها عملياً في البداية ومن ثم تعلم الأصول والمراعاة بالممارسة وصولاً إلى التمارين عليها وكشف أسرار خباياها بغية الإجتهد في التحاليل واستنتاج المرونة المختصرة تسهياً وخدمةً للسرعة وتأمين الحاجات المعهودة للإدارة والمواطنين والأجانب العاملين في لبنان. وكانت رحلة الألف ميل التي تبدأ بخطوة واحدة، حيث تبين لنا أهمية وجود صاحب العلاقة للمعاملة عند الطلب وعند الإستلام لأن هناك طرقاً عدة لاستثمار العاملات في الخدمة المنزلية والعمال بطرقٍ ملتوية وغير قانونية. وخير دليلٍ ومثال على ذلك، المكاتب التي تقوم بالأعمال التالية :

- ١- تُشغّل لغايات يومية أو شهرية بأسماء أرباب عمل مخالفين أو وهميين.
- ٢- تشغيل عمال في المؤسسات كانوا قد دخلوا خلسة.
- ٣- تحريض العاملات الأجنبات على الهرب لتشغيلهن في أماكن أخرى.
- ٤- بيع الموافقات المسبقة لمكاتب أخرى.
- ٥- تؤمّن عمل غير قانوني للهاربات والهاربين من كفلائهم.
- ٦- تقوم بتأمين عمال تنظيفات بالساعة ودون أوراق ثبوتية قانونية.
- ٧- إستقدام عاملات لكفلاء وهميين.
- ٨- تؤمّن العمل للعمال والعاملات الأجانب بعدة أماكن بحجة أنه أو أنها مردودة من الكفيل الرسمي وريثما يُصار إلى طلبه أو طلبها من جديد من الزبائن.
- ٩- يتقاضون مبلغاً من الأجر العائد للعامل أو العاملة.
- ١٠- لا يُظنون عقداً خطياً بينهم وبين طالب الموافقة المسبقة.

ثم أن هناك معاملات يتأخر فيها المواطن ضمن المهلة القانونية ولو في ساعة واحدة، مما يثير مشكلة حيث لا ينفع فيها الإسترحام وذلك لفقدان التواصل الإلكتروني مع الوزارة.

ومن ناحية أخرى، فإن قلة التحقيق قبل الموافقة الميدانية والموافقة المسبقة للإستقدام وبعد إصدار إجازة العمل لأول مرة وأثناء التجديد يؤدي إلى إنهيار النظام والمصادقية وتسهيل الفوضى والتجارة والإستثمار غير القانوني في هذا المجال، وبالتالي تُولد المشاكل وارتباكات الحلول وهدر وقت الموظفين إلى ما هنالك من ثغرات غير قانونية ولكن تداعياتها عدم وجود دائرة تحقيق لهذه الغاية في المحافظات.

وأما على صعيد الروح المعنوية للموظفين، فقد تبين لي بأن كل منهم يعمل بصمتٍ وهدوءٍ بغية إنتهاء المعاملات لديه ليرتاح وضمن روتين يومي جاف. والسبب في ذلك عدم وجود تحفيز معنوي ومادي وتقييم أداء عادل، ويعود ذلك إلى فضل التدخل السياسي الطائفي في زرع المستزلمين في الوزارات مكان أصحاب الحقوق والخبرات، وهذا شائع أمام الرأي العام ولكن دون دواء وقد أصبح قضاءً وقدرًا. وبعبارة أوضح يعمل الموظف في الدائرة الحكومية كآلة روبوتية لإنتاج يومي دون التفاعل لكشف أي تطور في وظيفته، وكأنه عاملٌ مياوم ولكنه ينقاض راتبه شهرياً ولن يستطيع الإستمرار بروحية عالية بسبب عدم الإنصاف. وبالنسبة لحجم الموارد البشرية، فقد تبين لي بأن هناك نقصاً كبيراً في المحررين والكتابة ومُدخلي المعلومات، وهذا ما يترد على إنتظار المواطن لإنجاز معاملته وتحريرها في الأوقات المحددة. وأخيراً يبدو من الأجدى أيضاً التبيان بأن الموازنة المخصصة لوزارة العمل لا تفي الإحتياجات الضرورية المطلوبة منها للتفعيل العملائي المنتظم كبدايات الإضافي أسوة بقية الوزارات وبدلات النقل لجهاز التفتيش والمستلزمات الضرورية بشكلٍ عام.

وعلى صعيد المشكلات التي واجهتني خلال جهودي لتحصيل المعلومات سواءً بالدراسة أو التدريب والمناقشات ومن خلال مجريات الوقائع أثناء الدوام حيث سير العمل، بأن وزارة العمل ما زالت على هيكلتها القديمة وبعيدة كل البعد عن الإدارة الحديثة التي تُوسع المسؤوليات وتُنظم الدوائر والأقسام ضمن المصلحة الإقليمية المحفزة معنوياً لاتخاذ القرار المناسب في كل مصلحة وبكل ثقة وشفافية واستقلالية للأقسام حيث يُحتم ذلك: قلم وأرشيف ومعلومات ودراسات مستقبلية لكل منها، مما يُكرّس التطور المعهود والإختصار الصائب لكل معاملة وصولاً إلى ترتيب الإحصاءات وبذلك المعلومات وحتى التواصل الإلكتروني.

وفي سبيل الكشف الدقيق عن ضعف هيكلية وزارة العمل القائمة حالياً، فقد بيّنا المخطط التنظيمي أو الهيكلية كما هي معتمدة حالياً وذلك في بداية بحثنا لدى حديثنا عن أقسام ودوائر وزارة العمل وفقاً للمرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم وزارة العمل) حيث ترتبط الوحدات الإدارية داخل الوزارة وفقاً لمبدأ التسلسل الإداري الذي ينص عليه المرسوم الإشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ (تنظيم الإدارات العامة) لاسيما

المادة (١٩) منه، إضافة إلى المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ١٩٦١/١٢/٣٠ (تنظيم وزارة العمل) الذي يُحدد مهام وحدات الوزارة.

بالإضافة إلى المشكلة الأم ألا وهي تحديث الهيكلية بطريقة مواكبة للعصر، هناك ثغرات يجب تطويقها :

- ١- على صعيد النقص في المحررين والكتبة وأعمال المكننة والضيقة في أماكن العمل.
- ٢- وعلى صعيد المعلومات، فقد تبين لي بضرورة إنشاء قاعدة معلومات شاملة لسوق العمل بكل تشعباته ونشاطاته وتعزيز التواصل البربري والإلكتروني بين المواطنين والإدارة.
- ٣- وعلى صعيد التوظيف، فمن الأجدى أن يُعيّن رؤساء الوحدات بطريقة تكافؤ الفرص ودون أي لون زبائني سياسي أو طائفي وذلك لإبعاد الضغط السياسي عن الإدارة إذ إن القرارات الناتجة عن الحرية تغدو مفاعيلها جلية بالإحترام والصوابية والإستحياء للمصلحة العامة.
- ٤- أما على صعيد تقييم الأداء، فيبدو واضحاً إهماله لغاية في نفس يعقوب سياسي ومتفق عليه.

وهنا لا بد من الاعتراف بجميل المدرب الخبير عفيف غدار وشكري الجزيل له لما قدمه إليّ من جهود مبدولة وأوقات بالغة بالتفكير والعناء والصبر والمعرفة الخيرة من أجل إيضاح رسالة سامية وإنسانية وتربوية في سبيل خدمة المجتمع والوطن. علماً بأن هنالك مشروع قانون يرمي إلى إعادة تنظيم وزارة العمل وفق المخطط المرفق منذ ١٠ سنوات وما يزال في أدرج مجلس النواب حيث قمت بوضع صورة عنه في نهاية التقرير.

القسم الثاني : التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان

شملت ظاهرة العمالة الأجنبية العديد من دول العالم ، حتى تلك ذات الكثافة السكانية المرتفعة، لكنّ هذه الظاهرة تبدو أكثر بروزاً في المجتمعات ذات الكثافة السكانية المتدنية، والتي تتميز بمعدلات تنمية عالية كما هو الحال في كندا. ترتبط العمالة الأجنبية بوجه عام بالبطالة والهجرة، وإن وجود أعداد كبيرة من اليد العاملة الأجنبية الوافدة من مختلف الدول العربية والأجنبية إلى لبنان، يفرض آثاراً إقتصادية وإجتماعية وسياسية وأمنية، ما يُشكّل تحدياً للأمن الوطني، يُوجب على المؤسسات الرسمية مُواجهته والحد من تفاقمه.

أضافت الأزمات في بعض الدول العربية مُعاناة إضافية للبنان، بعد أن كانت أزمة اللاجئين الفلسطينيين في لبنان والحرب الأهلية اللبنانية قد أدت إلى خللٍ في نظامه الإجتماعي، وتبدلٍ ملحوظٍ في تداخل مُستوياته الإجتماعية. لقد عانى لبنان وما زال من الوضع الإقتصادي الصعب ومن حجم دينه العام المرتفع والمتزايد، واستمرار تدفق اليد العاملة الأجنبية سواءً الشرعية منها أو غير الشرعية، يُؤثر بالتركيبية الإقتصادية -

الإجتماعية اللبنانية وينعكس على الوضع الأمني والإستقرار الداخلي، أقله على المستوى الأمني حيث تؤثر الجريمة على الإستقرار الداخلي، ويلعب الوافدون من العمال الأجانب دوراً في الجرائم التي تحصل. من هنا فإن المؤسسات المختلفة المعنية بدرء المخاطر والحد من حدوث الجرائم أو على الأقل من تصاعدها، والجيش اللبناني بحكم انتشاره مكلف بتعزيز دور المؤسسات الرسمية والقوى الأمنية الأخرى، ومطلوب منه لعب دور هام على هذا الصعيد .

يُعتبر أجنبياً بموجب المادة الأولى من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ كل شخص حقيقي لا يحمل الجنسية أو التابعة اللبنانية وبالتالي : إن المعيار لتحديد الأجنبي، بموجب هذه المادة هو الجنسية اللبنانية، فكل شخص يحمل جنسية دولة أخرى، أو لا ينتمي إلى أي دولة يعتبر أجنبياً.

من جهة أخرى، من لا ينتمي إلى التابعة اللبنانية فهو أجنبي، أما الأشخاص الذين ينتمون إلى تابعيتين واحدة لبنانية وأخرى أجنبية فيُعتبرون لبنانيين، لأن المُشترع اللبناني لم يمنع ازدواجية التابعة. كما أنّ كلمة أجنبي التي يستعملها المُشترع في مجال تنظيم أوضاع الأجانب، لا تشمل سوى الأشخاص الحقيقيين، وليس الأشخاص الاعتباريين أو المعنويين كالشركات مثلاً^(١) .

من هنا سنتناول في هذا القسم قانونية العامل الأجنبي في لبنان (الفصل الأول) وآثار العمالة الأجنبية وسبل مواجهتها (الفصل الثاني).

الفصل الأول : قانونية العامل الأجنبي في لبنان

يُعتبر أجنبياً كل قادم إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، والحائز على موافقة مسبقة لذلك من وزارة العمل اللبنانية قبل مجيئه إلى لبنان^(١)، وذلك إستناداً لمرسوم تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤^(٢)، الذي عيّن أصولاً يتوجب على الأجنبي الذي يعترف العمل في لبنان التقيد بها، فأوجب عليه أن يتقدم في الخارج بطلب الموافقة المسبقة من جانب وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان^(٣)، على أن يتضمن طلبه جميع المعلومات المتعلقة بوضعه ومنها : الإسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته، المؤهلات، اسم صاحب العمل إذا كان طالب الموافقة أجيراً، على أن يتقدم صاحب العمل من الوزارة المذكورة بطلب يصرّح فيه بموافقه على استقدامه، مرفق بصورة عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد

(١) جوزف مغيزل وصلاح مصطفى الدباغ، أوضاع الأجانب في لبنان، تشرين الأول ١٩٦٢، متوافر على الموقع : <http://al-Lakawati.net/Arabic/civilization/readinexc15.asp>، الإنترنت، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٩ .

(٢) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، ١٩٩٧، ص ٩٥.

(٣) يبين الملحق " أ " نص المرسوم .

(٣) وسام غياض ، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار الموسم، ٢٠٠٩، ص ٦١.

في طلب الأجنبي^(٤) وبعقد عمل مصدق لدى الكاتب بالعدل في لبنان أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج .

وبعد حضوره إلى لبنان، على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، التقدم خلال عشرة أيام على الأكثر من جانب وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل، بمعنى أن إجازة العمل تعتبر إمتداداً للموافقة المسبقة وشرطاً متمماً لها .

أيضاً لقد فتحت العولمة باباً واسعاً أمام العمالة وتنقلها من بلد إلى آخر، أما الساحة اللبنانية فكانت الأكثر استقطاباً للعمالة الأجنبية عامة والسورية بشكل خاص. ولعل الغياب القسري للسلطة المركزية، حوالي عقدين من الزمن، أدى إلى تيسير المعابر الشرعية وغير الشرعية أمام كل راغب، إضافة إلى الفارق في مستوى الدخل بين الدولتين الجاريتين.

وهذا ما لحظه مؤتمر القمة العالمي للتنمية الإجتماعية الذي عُقد في كوبنهاغن عام ١٩٩٥ وتناول باهتمام موضوع الفقر والهجرة للعمل، والذي اعتبر أن من أسبابها الرئيسية التفاوت في مستوى التنمية بين الدول^(٥).

الفرع الأول: المشروعية القانونية للعمال الأجانب

فتحت العولمة باباً واسعاً أمام العمالة وتنقلها من بلد إلى آخر، إذ شهدت الدول حالة التجمعات الإقليمية كأوروبا ودول الخليج وإفريقيا وغيرها، وشكلت حرية التنقل حيزاً هاماً في اتفاقياتها، مما سهل حرية العمل بين أطرافها، بحيث أصبحت العمالة الأجنبية غير مقيدة بحدود.

الفقرة الأولى : تنظيم العمالة الأجنبية

اعتمدت معظم الدول بعد الحرب العالمية الأولى، نظاماً موحداً لمرور الأجانب باعتماد نظام جوازات السفر، وإعطاء سمة مرور، وتأشيرة دخول للأشخاص الراغبين بالدخول والإقامة. ومن المعروف أيضاً، أن الإقامة تخضع لرقابة مسبقة ولاحقة من قبل المديرية العامة للأمن العام، التي تمارس صلاحياتها بالرقابة المسبقة على كل الأجانب قبل دخولهم أراضي الدولة، وخاصة عندما يُشكل الأجنبي خطراً على الأمن والسلامة العامين، فتمنع دخولهم أو تسمح لهم بالدخول بعد تبليغهم القرار .

(٤) محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٧، ص ٦٩.
(٥) القمة العالمية للتنمية الإجتماعية مشكلات : الفقر - البطالة - المديونية - التنمية، ٦-١٢/٣/١٩٩٥، متوافر على الموقع: <http://www.Kalema.net/V1/?rtp=732&rt>، الإنترنت، الدخول ٢٠١٦/١١/١ .

الفقرة الثانية : غياب المعايير

إن غياب المعايير التي على أساسها يمكن إستقدام عمالة أجنبية، عدداً ونوعاً، سببه عدم إجراء دراسات شاملة ودورية لسوق العمل تحدد حاجاته في القطاعات الإقتصادية المختلفة سواءً في الزراعة أو الصناعة أو الخدمات أو غير ذلك. من مجمل ما تقدم يُلاحظ غياباً تاماً لدور المؤسسة الوطنية للإستخدام في تحديد حاجات سوق العمل رغم أن النص القانوني الذي أنشأها (المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ بتاريخ ١٩٧٠) أناط بها مهمة دراسة سوق العمل وتحديد متطلباته وهي مكان إلتقاء عارضي العمل وطلبيه .

أ- النص القانوني لم يُترجم فعلياً، فدور المؤسسة الوطنية للإستخدام لا يزال مغيباً أو هامشياً في أحسن الأحوال رغم الأهمية الحاسمة لهذا الدور الذي لا يقتصر على الداخل اللبناني، بل يشمل أسواق العمل في الخارج وتبادل المعلومات والخبرات والعمالة معها، تبعاً لحاجة كل من هذه الأسواق وسوق العمل اللبناني، ومن الملاحظ أن وزارة العمل تصادر دور هذه المؤسسة في التعاطي مع موضوع العمالة الأجنبية الذي يجب أن تتولاه.

ب- للمهاجرين الداخلين بهدف للعمل الحق بالدخول بموجب تأشيرة دخول تُمنح من قبل المديرية العامة للأمن العام، مبنية على موافقة مسبقة صادرة عن وزير العمل، وذلك بموجب مرسوم تنظيم عمل الأجانب في لبنان رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤^(١)

الفقرة الثالثة : البنية التشريعية والقانونية في لبنان

إذا وجدنا نقصاً في الجانب التشريعي لجهة حماية الحرية والحقوق الأساسية للعمال الأجانب كما سيرد لاحقاً فإن الدستور اللبناني ملأ جانباً من هذا النقص، حيث شابته مقدمته الدساتير العالمية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وقد انضم لبنان إلى كل ذلك، ولهذا فإن المواثيق الدولية التي تبنتها مقدمة الدستور اللبناني، تُؤلف جزءاً لا يتجزأ من الوحدة وتتمتع بالقوة الدستورية، وبقوة الدستور وهي فوق كل القوانين .

ومن المعروف أن هذه النصوص المذكورة آنفاً تُشدد على احترام الحقوق الأساسية المتعلقة بشخصية الفرد الجسدية والمعنوية من كافة النواحي، مهما كان لون الإنسان أو

(١) أنظر الملحق رقم (٢) .

الأجبر، ومهما كان عرقه أو جنسيته أو نوع عمله، وهذه الحقوق غير قابلة للتنازل عنها أو للمتاجرة بها، وهي حقوق مطلقة مثل بقية الحريات^(٢).

كما أصدر المجلس الدستوري قراراً بتاريخ ١١/٢٤/١٩٩٩، اعتبر فيه أن مقدمة الدستور تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الدستور، ولها قيمة موازية لأحكامه^(٣)، كما اعتبر في قراره الصادر بتاريخ ١٠/٥/٢٠٠١، أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مع العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية، للقضاء على التمييز العنصري، بكافة أشكاله تُؤلف حلقة متممة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

الفقرة الرابعة : الأوضاع القانونية للمهاجرين في لبنان

من المسلم به أن حقوق الأجنبي، مهما كانت مدة إقامته ونوع عمله، لن تتدنى عن المستوى المتفق أو المتعارف عليه دولياً، وتقوم الدولة بواجب حمايته من أي تعدٍ على شخصه وعلى أمواله، وله الحق في حرية التنقل داخل حدود الدولة، والمطالبة بحقوقه أمام الجهات الرسمية، وجميع الحقوق المكرسة بالشرعة والاتفاقيات والعرف الدولي. وبالطبع فقد استثنى الأجنبي من الحقوق السياسية والوظائف العامة، ومن الخدمة العسكرية على مختلف أنواعها، لكن له الحق بالمشاركة في الانتخابات أو الاستفتاءات التي تُجرىها بلاده إذا نظمت تدابيرها سفارة بلاده كما يحصل في الانتخابات الفرنسية وغيرها.

لقد نصت التشريعات اللبنانية على هذه الحقوق، وبالطبع فهي حقوق أصلية في الإنسان، ولا يجوز التنازل عنها أو المساومة عليها، وهذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان المتعلقان بالحقوق المدنية والسياسية من جهة، والاقتصادية والاجتماعية والثقافية من جهة أخرى. ولبنان والتزاماً منه بالاتفاقيات الدولية المصدّق عليها، أعطى الأولوية لأحكامها عندما تتعارض مع أحكام القانون اللبناني، فقد نصت المادة (٢) أصول محاكمات مدنية على مبدأ تسلسل القواعد حيث ورد فيها ما حرفيته: " وعلى المحاكم أن تتقيد بمبدأ تسلسل القواعد عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي تتقدم في مجال التطبيق، الأولى على الثانية".

النبة الأولى : القيود المتعلقة بعمل الأجانب في لبنان

(٢) الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣ أيار ١٩٢٦، المقدمة، دار العلم للملايين، نيسان ٢٠٠٠.
(٣) سمير الصباغ، الدستور اللبناني من التعديل إلى التبديل، الطبعة الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، ٢٠٠١، ص ٤٣٠.

- على كل أجنبي يرغب الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الإجتماعية (كانت وزارة واحدة قبل فصلها) قبل مجيئه إليه، إلا إذا كان فنانياً فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام^(١). تُلغى إجازة العمل في أي وقت كان عند ظهور مستندات غير صحيحة وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولاسيما في الحالات الآتية :
- (١) - إذا صرفت المؤسسة أجنبياً لبنانياً عملاً بأحكام المادة الخمسين من قانون العمل اللبناني وأبقت على أجنبي موازٍ له في الكفاءة وشروط العمل .
- (٢) - إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.
- (٣) - إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبي .
- (٤) - إذا خالف الأجنبي شروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل.
- (٥) - إذا حُكم عليه بإحدى الجنايات أو الجرائم الشائنة^(٢).

النبة الثانية : بطلان الاتفاقات المخالفة لقانون العمل ما لم تكن أكثر فائدة للأجير

كل نص في عقد إجازة الخدمة وبصورة عامة كل إتفاق يُعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يُراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلاً حكماً. أما النصوص الواردة في إتفاق خاص أو في نظام عام للعمال ويُراد بها إعطاء هؤلاء شروطاً أكثر فائدة لهم فيستفيدون منها. يتمتع الأجانب عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الإقتصاد على إجازة العمل. ويستفيد أيضاً من تعويض الصرف العاملة أو المستخدمة التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج على شرط أن تقدم الإنذار في المدة المعينة في المادة (١٣) وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبيت من الزواج^(١).

فيما يتعلق بالعمال السوريين

(١) - أجاز القانون ٤٤٢ الصادر في ١٧/٨/١٩٩٥ للحكومة اللبنانية وفي حدود القوانين والأنظمة المرعية الإجراء، إبرام الإتفاقية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية اللبنانية وحكومة الجمهورية العربية السورية الموقعة بتاريخ ١٨/١٠/١٩٩٤ سعياً نحو تنمية علاقات

(١) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٩٧.

(٢) مرسوم رقم ١٧٥٦١، صادر في ١٨/٩/١٩٦٤، وتعديلاته، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢/٩/٢٠١٠.

(٣) قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ وتعديلاته، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢/٩/٢٠١٠.

التعاون وتطويرها في مجال العمل والقوى العاملة بين البلدين. نصت الإتفاقية على أن تقوم الجهات المختصة في كلا البلدين بتسهيل الإجراءات اللازمة للتعاون بينهما في مجال تنظيم الميادين المختلفة المتعلقة بالعمل والقوى العاملة وذلك في حدود القوانين والأنظمة المرعية في كل منهما.

(٢) - كما نصت الإتفاقية على أن يتمتع عمال كل من الدولتين الذين يعملون في الدولة الأخرى بنفس المعاملة والمزايا والحقوق والواجبات وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المرعية في كل منهما، ويكلف وزير العمل فيهما متابعة جهودهما لإيجاد الصيغ الكفيلة بضمان حقوق العمال وأن يعتمد الطرفان الوثائق الصادرة في كل من الدولتين فيما يتعلق بالحالة المدنية والمؤهلات العلمية والمهنية وغيرها وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في كل منهما.

(٣) - كذلك تضمنت الإتفاقية عدة بنود لتنظيم وتسهيل الإجراءات المتعلقة بالعمال المنقلين للعمل فيما بين الدولتين وضمان حقوقهم فيهما على سبيل المثال أن يُنظم لكل عامل عقد خطي يُدرج فيه : إسم العامل، مكان وتاريخ الولادة، إسم صاحب العمل، نوع ومكان العمل، الأجر ومكان أدائه والاقطاعات التي تُحسم منه، ساعات العمل اليومية والراحة الأسبوعية والإجازات المستحقة بمختلف أنواعها، مدة العقد وشروط تجديده وفسخه والتأمين الإجتماعي وأية شروط أخرى يتفق عليها الطرفان.

أما بالنسبة للعمال الفلسطينيين اللاجئين في لبنان

فإستناداً للمرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤، يُعامل العمال من اللاجئين الفلسطينيين على أنهم أجانب وتتنطبق عليهم شروط العامل الأجنبي ولا يتمتعون بأي استثناء .

إستناداً إلى إتفاقية جنيف الثانية ، نصت الفقرة ٢٤ المتعلقة بحقوق اللاجئين، على حق اللاجئين من الإستفادة من الإمتيازات التي يستفيد منها المواطنون (كالضمان الإجتماعي والأجور والتعويضات العائلية ومدة ساعات العمل). إلا أن القوانين الوضعية هي السائدة في بلد المشرّع، ولا يجوز فرضها إلا إذا أقدمت دولة المشرّع على عقد الإتفاقيات أو الموافقة عليها^(١).

الفقرة الخامسة : الحقوق القانونية الممنوحة للعمال الأجانب

بالنسبة للفلسطينيين تعتبر الحقوق الممنوحة لهم هي جزء من بعض الحقوق التي تُعطى للأجانب . فعندما تسمح دولة ما للبنانيين بالعمل فيها يُمكن للبنان السماح لمواطنيها

(١) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١١، ص ١٩.

بالعمل في لبنان وهذا لا ينطبق على الفلسطينيين. كذلك فإن الفلسطينيين لا يتمتعون بحرية التنقل والإنتقال، والعامِل الفلسطيني مُلزم بالحصول على ترخيص عمل (إجازة عمل) يصدر عن وزارة العمل. كما صدرت سلسلة قرارات من وزارة العمل تحصر العديد من الأعمال باللبنانيين دون إعطاء الحق لسواهم مع استثناءات قليلة وبشروط صعبة ومنها : أن يكون مقيماً منذ الولادة في لبنان، مولوداً من أم لبنانية أو من أصل لبناني، ومتأهلاً من لبنانية منذ أكثر من سنة.

أما في حال المهن الحرة كالطب والمحاماة والصيدلة وغيرها، فإن التشريعات اللبنانية تحصر ممارستها ضمن نقابات، لا يستطيع الأجنبي والفلسطيني ضمناً الإنتماء إليها لاشتراطها في أنظمتها الداخلية أن يكون العضو لبنانياً منذ أكثر من عشر سنوات، أو التزام دولة طالب الإنتساب بمبدأ المعاملة بالمثل واعادت وزارة العمل أن تُعاقب الذي يستخدم أجنبياً بعقد عمل أو إجازة صناعية بدون موافقة مسبقة أو إجازة، الأمر الذي دفع أصحاب العمل اللبنانيين إلى العزوف عن استخدام الفلسطينيين لديهم.

إضافة لذلك، فإن الفلسطيني لا يستفيد من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، الذي يشتمل على ضمان المرض والأمومة، ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، نظام التعويضات العائلية ونظام تعويض نهاية الخدمة، بحيث ورد في الفقرة ٤ من المادة ٩ من قانون الضمان الإجتماعي ^(١) " لا يستفيد الأجراء الأجانب الذين يعملون على أراضي الجمهورية اللبنانية من أحكام هذا القانون في بعض أو جميع فروع الضمان الإجتماعي إلا بشرط أن تكون الدولة التي ينتسبون إليها تُقرّ مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الإجتماعي " وهكذا يُلزم الفلسطيني حكماً بالقانون بدفع رسوم الضمان دون التمكن من الإستفادة من تقديراته وخدماته.

كما أرسى المرسوم المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان وقانون الضمان الإجتماعي قاعدتين للأجانب (ومنهم الفلسطينيون) الراغبين في العمل هما : قاعدة المعاملة بالمثل، وقاعدة الحصول المسبق على إجازة عمل وأضيف لهما شروط تحديدية، تتعلق بحصر بعض المهن باللبنانيين دون سواهم، وتقرر دورياً من قبل وزير العمل الذي يُحددها بقرار إداري يصدره. وقد اعتاد الوزراء السابقون للعمل أن يُضمّنوا اللائحة نحو سبعين مهنة محظورة. ولم يتبقّ عملياً سوى المهن التي لا تحتاج لإجازة عمل كالعمال الزراعيين وعمال البناء.

وإنطلق المرسوم المشار إليه أعلاه من مبدأ المعاملة بالمثل (أي أن تسمح الدول التي لديها مواطنين يعملون في لبنان للبنانيين بالعمل فيها) ونص على أنه على كل أجنبي

(١) المادة التاسعة من قانون الضمان الإجتماعي المعدل بالقانون رقم ١٢٨، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠/٩/٢ .

يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل بأجر أو بدون أجر أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الإجتماعية قبل مجيئه إليه، إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام ، ويجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بخبرته وإمكانياته وعلى الأخص الإسم والجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته، المؤهلات، إسم صاحب العمل إذا كان طالب الموافقة أجيئاً وأخيراً ألا تشمل هذه الموافقة أحداً من أفراد العائلة.

ويعني مبدأ المعاملة بالمثل عدم تجويز تشغيل الأجنبي في لبنان إلا ضمن المدى الذي تأخذ به دولة الأجنبي في تشغيل اللبنانيين، كما أن حق الإقامة ومبدأ المعاملة بالمثل ليسا شرطي إبتداء فحسب وإنما هما شرطا إستمرار كذلك بحيث لا يسمح للأجنبي بالإستمرار في العمل إذا لم يعد مصرحاً له بالإقامة أو إذا عدلت دولته عن معاملة المصريين^(٢) فيها بالمثل.

ومع وجاهة هذا الشرط الذي تفرضه طبيعة الأمور، فقد تباين الاجتهاد اللبناني في التطبيق الفعلي له :

فبعض القرارات ذهبت إلى القول إن التعامل بالمثل ليس التعامل الفعلي ولا التعامل المستنتج من أحكام التشريع الأجنبي بل هو التعامل الدبلوماسي أي المتفق عليه بموجب معاهدة أو اتفاق دبلوماسي بين لبنان والدولة الأجنبية التي ينتمي إليها الأجير^(١)، في حين اكتفت بعض القرارات بأقرار الدولة التي ينتمي إليها الأجير الأجنبي اللبنانيين العاملين على أراضيها مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها ليس إلا^(٢)، ونحن مع تسليمنا بجدية هذين الموقفين، إلا أنه بنظر الفقه اللبناني^(٣) فالمعاملة بالمثل هي واقعة يمكن إثباتها بجميع طرق الإثبات، ومن ثم ليس وجود المعاهدة الدبلوماسية بين لبنان ودولة الأجنبي هو الشرط الوحيد الكافي على هذا الصعيد.

وبالتالي، إذا كان الأجنبي صاحب الطلب أجيئاً، يجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بطلب يُصرّح فيه بموافقه على إستخدامه، مرفق بصورة عن المستندات والوثائق التي تُثبت صحة ما ورد في طلب الأجنبي وبمقد عمل مصدق لدى كاتب العدل في لبنان، أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج وعلى الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل أن يتقدم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ دخوله لبنان من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية بطلب الحصول على إجازة العمل

(٢) حسن كيرة، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، الاسكندرية ١٩٣٩، ص ٢٠٦.

(١) - م.ع.ت ، يعبداء، قرار رقم ٧١٧ تاريخ ١٤/١١/١٩٧٠، مجموعة علي فارس، ص ١٦٥ .

- م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ٩٨، تاريخ ٢٣/٢/١٩٩٣، نبيلة زين، ص ٣٥.

(٢) م.ع.ت، بيروت، قرار رقم ١١٣٦، تاريخ ١٥/١١/١٩٧٤، غانم وأبو ناصر، ١٩٧٤، ص ٢٨.

(٣) عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٩٨.

ويمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور إلى لبنان خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية^(٤). يتضح أن لبنان صادق على اتفاقيات أساسية نصت على الكثير من مبادئ حقوق الإنسان، وشكلت قاعدة قانونية وأخلاقية جيدة لمعاملة المهاجرين. إلا أن لبنان ما زال بحاجة إلى مزيد من التقدم في هذا المجال، حيث إنه لم يصادق حتى اليوم، على عدد من الإتفاقيات الدولية ذات الصلة، والتي من شأنها أن تحمي المهاجر، وتضع لبنان في مصاف الدول المتقدمة في مجال حقوق الإنسان، ولعل أبرز الإتفاقيات التي لم يصادق عليها لبنان حتى اليوم هي :

إتفاقية العمال المهاجرين (النبة الأولى) والاتفاقية المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة (النبة الثانية) بالإضافة إلى بعض الإجراءات القانونية المباشرة التي يجب الإشارة إليها والتوقف عندها (النبة الثالثة) .

النبة الأولى : إتفاقية العمال المهاجرين

توفر قاعدة لتساوي المعاملة بين العمال الوطنيين والمهاجرين في الظروف العادية، وتوصية العمال المهاجرين وأحكام تكميلية التي أعدت في زمن تنامي فيه القلق حيال عدد المهاجرين في ظروف غير نظامية، لاحترام حقوق المهاجرين في ظروف غير عادية .

النبة الثانية : الإتفاقية المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة

تشير في مادتها الرابعة ومادتها الثانية عشرة إلى حق العمال بالحرية النقابية، وحق المفاوضات الجماعية، ولا يتمتع العمال المهاجرون في لبنان بالحق بإنشاء نقابات، كما تقوم وكالات الإستخدام بفرض رسم على المهاجر، مما يجبره على التنازل عن أجره للشهرين أو الثلاثة أشهر أو الأربعة الأولى، وتشكل هذه المديونية نوعاً من عبودية العمل.

النبة الثالثة : الإجراءات القانونية المباشرة

تم السماح للمهاجر بإستقدام عائلته بحيث يسمح للمهاجر الأجنبي الذي صنف عمله في إحدى الفئتين الأولى والثانية بلم شمل أسرته (إستقدام عائلته) بإستقدامها إلى لبنان، على أن يُستوفى من الزوجة، والأولاد فوق سن الخامسة عشرة رسم إقامة سنوي مساوٍ في قيمته لرسم إقامة العامل المهاجر السنوي، أما الأولاد دون الخامسة عشرة فتمنح لهم الإقامة مجاناً. أما بالنسبة للفئة الثالثة فإن قرار الموافقة بالسماح للمهاجر بإستقدام أسرته إلى لبنان ومنحها إقامة سنوية فخاضع لدراسة الحالة، بمعنى أنه يُنظر إلى كل حالة بشكل خاص،

(٤) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٦١.

فتدرس على حدة، مع الأخذ بالاعتبار طبيعة عمل المهاجر، ومدخوله، والجانب الإنساني

تغيير مكان العمل، بحيث يحق للأجنبي تغيير مكان العمل بموافقة صاحب العمل اللبناني بموجب تنازل مصدق لدى كاتب العدل، علماً أن هذا التدبير مرّ بتعديلات عديدة لجهة السماح بالتنازل أو منعه، وذلك في محاولة لمنع شكل من أشكال الاتجار بالبشر، إذ تبين لوزارة العمل وللمديرية العامة للأمن العام في مراحل مختلفة وجود طلبات لاستقدام أجراء أجنبى أغلبهم من الإناث (العاملات المنزليات) بأسماء أصحاب عمل وهميين، مما يعرض الأجنبي المهاجر أو المهاجرة للإستغلال، والإجراء النافذ الآن هو السماح بالتنازل وذلك لاطمئنان السلطات لسيطرتها على الأمور بنسبة جيدة، ولوجود ضوابط تنظيمية فاعلة

الفقرة السادسة : الوضع الراهن والإستثناءات

إن الفلسطينيين المولودين في لبنان والمقيمين فيه، والمسجلين في سجلات وزارة الداخلية لا يحتاجون إلى موافقة مسبقة ولا إلى تأشيرة دخول كونهم يحملون بطاقة لاجئ غير أنه من الواجب الحصول على إجازة عمل عند قيامهم بأي عمل مأجور، وتخفيفاً عن الفلسطينيين حَفُض لبنان رسم إجازة العمل للعامل الفلسطيني إلى نسبة ٢٥% من رسم إجازة عمل الأجنبى.

أما السوري، وبموجب إتفاقيات المعاملة بالمثل والجوار، وهي إتفاقيات قديمة، فلا يحتاج إلى تأشيرة دخول إلى لبنان، ويحصل على إقامة مؤقتة لمدة ستة أشهر عند الحدود اللبنانية السورية، وبالتالي له الحق في العمل بدون موافقة مسبقة وبدون تأشيرة دخول، لكن عليه أن يحصل على إجازة عمل. وقد نصت إتفاقية العمل الموقعة بين البلدين ولم تُوضع موضع التنفيذ حتى تاريخه على إنشاء مكاتب عمل على الحدود اللبنانية السورية، حيث يحصل العامل الموسمي على إجازة عمل للموسم الذي قَدِم خلاله.

أما العامل السنوي فيحصل على بطاقة مؤقتة يحضر بموجبها إلى وزارة العمل للحصول على إجازة عمل سنوية في دائرة عمل الرعايا العرب السوريين ثم إلى المديرية العامة للأمن العام للحصول على إذن إقامة سنوية. ولما كانت سوريا تُعامل اللبناني معاملة السوري فلا تفرض عليه الحصول على إجازة عمل، ولا بطاقة إقامة سنوية، كما أنه يستفيد من التقديمات الإجتماعية، عمدت الحكومة اللبنانية وانطلاقاً من مبدأ المعاملة بالمثل إلى تخفيض رسم إجازة العمل للعامل السوري إلى نسبة ٢٥% من رسم إجازة العمل للعامل السوري إلى نسبة ٢٥% من رسم إجازة العمال المهاجرين الآخرين.

أصدر وزير العمل قراراً بتاريخ ٣ شباط ٢٠١٣ قضى بالسماح للعمال السوريين في مزاوله مهن كانت محظورة عنهم سابقاً لدواعٍ إنسانية، مما ضاعف من مشكلات اللبنانيين في سوق العمل، على سبيل المثال : أمين صندوق - محاسب - أمين محفوظات - مندوب - تسويق - مندوب مبيعات... بالإضافة إلى المهن التي كانوا يزاولوها سابقاً^(١)

إتخذ في السنوات الأخيرة تدبير جديد، حيث يدخل أجنب، ومن جنسيات مختلفة (أميركية، أوروبية، عربية)، إلى لبنان بصفة سائح وبموجب تأشيرة دخول زيارة، ثم يتقدم إلى المديرية العامة للأمن العام بطلب تسوية حيث يتم نقل تأشيرة الدخول من زيارة إلى عمل، ويتقدم بعدها إلى وزارة العمل بطلب إجازة عمل سنوية ثم بطلب إقامة سنوية من المديرية العامة للأمن العام وهذا تجاوز على القانون وعلى حد السلطة، وكان القرار ١/٤٠٢ الصادر عن وزير العمل بتاريخ ١٨/١٠/١٩٩٣ منع في مادته الأولى قبول طلبات إجازات العمل لأول مرة للأجانب الذين يدخلون إلى لبنان بعد هذا التاريخ، إلا إذا كانت مبنية على موافقة مسبقة، ثم اعتمد إجراء يقضي بأخذ موافقة وزير العمل المبدئية على الطلبات المذكورة أي إخضاعها للإجراء نفسه الذي يخضع له الأجنبي الذي لم يدخل إلى لبنان بأي طلب^(١).

الفقرة السابعة : الوضعية القانونية للداخلين خلسة إلى الأراضي اللبنانية

يدخل بعض الأجانب إلى لبنان خلسة وبطرق غير قانونية وذلك عبر الحدود البرية أو البحرية، ومعظمهم من الجنسيات المصرية والسودانية بالإضافة إلى الجنسيات الأخرى (سرلنكيون، بنغلادشيون، باكستانيون... إلخ) وقد حُدِّدَت العقوبة بموجب المادة ٣٢ من قانون ١٠/٧/١٩٦٢ المتعلق بتنظيم دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، بالحبس والغرامة والإخراج من لبنان، غير أن هذا التدبير يتم تنفيذه بموجب قرار يصدر عن النيابة العامة. وفي حال عدم تسديد الغرامة يُحكَم بالسجن لمدة شهر تقريباً ثم يُرحَّل ويُمنع من العودة إلى لبنان .

هذا، وقضت المادة ٣٦ من القانون نفسه بتسوية الإقامة وتجديدها في حال عدم إستطاعة الأجنبي تجديدها لسبب مقبول (قوة قاهرة، مرض، حجز حرية، نزاع مع صاحب العمل، خاصة أنه هو المكلف بتجديدها)، إذن على الأجنبي الذي دخل إلى لبنان بموجب موافقة مسبقة، استبدال الموافقة المسبقة بإجازة عمل خلال المهلة المحددة، وتُعتبر إجازة العمل امتداداً أو استكمالاً للموافقة المسبقة، وإذا لم يعمد إلى ذلك سيصبح وضعه مخالفاً للقانون.

(١) أنظر الملحق رقم (٤) .

(١) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٣، ص ٢٥ .

تُشكل إجازة العمل الصادرة من وزارة العمل، شرطاً أساسياً لعمل الأجير المهاجر، وشرطاً أساسياً لحصوله على إذن الإقامة من المديرية العامة للأمن العام. وقد نصت المادة ٦ من المرسوم ١٧٥٦١ بتنظيم عمل الأجانب^(٢) على التالي : "على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة للعمل، أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ دخوله لبنان من وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل، ويمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور خلال مدة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إصدارها، وتُعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكماً في حال التخلف عن الحضور لاستبدالها بإجازة عمل خلال مهلة العشرة أيام المشار إليها، إلا إذا حالت دون ذلك قوة قاهرة".

أما في مجال التطبيق فلم تتشدد السلطات اللبنانية بتطبيق النص الحرفي للمادة ٦ واستفادت من عبارة " حالت دون ذلك قوة قاهرة... إلخ"، حيث إن المديرية العامة للأمن العام تمنح الأجير المهاجر مدة ثلاثة أشهر منذ تاريخ دخوله إلى لبنان إقامة مؤقتة لتسوية أوضاعه والحصول على إجازة العمل ثم على إذن الإقامة السنويتين، وقد تساهلت وزارة العمل بشأن مهلة العشرة أيام، واعتبرت أن مهلة ثلاثة أشهر مقبولة للحصول على إجازة العمل.

وفي حال انقضاء مهلة ثلاثة أشهر دون حصول المهاجر على إجازة العمل وعلى إذن الإقامة، فقد أتاحت السلطات المختصة للأجنبي إمكانية تسوية وضعه، ولم تعتمد إلى اتخاذ إجراءات قاسية بحقه كالترحيل أو التوقيف أو ما شابه، وذلك بإلزامه بتسديد رسوم إجازة العمل والإقامة السنويتين لمدة سنة كاملة لتغطية المدة المنصرمة، ويُعطى بموجب هذه التسوية مهلة جديدة لمدة شهرين أو ثلاثة أشهر للحصول على إجازة العمل والإقامة، شرط أن لا تتجاوز المهلة المعطاة التاريخ الأساسي المفترض لإجازة العمل والإقامة بالأصل أي سنة من تاريخ دخوله لبنان.

إذاً فقد التزم لبنان بنصوص دولية عديدة متعلقة بمعايير العمل الدولية، ومع أن عدداً كبيراً منها قد لا ينطبق على فئة المهاجرين بشكل مباشر، إلا أن أموراً كثيرة منها تُعنى بحماية العمال المهاجرين، أو يستفيدون من أحكامها، وهي :

أ- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يتكون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من مقدمة وثلاثين مادة تتناول معظم حقوق الإنسان تقريباً ، إذ تتسم المادتان الأولى والثانية بالعمومية والشمولية لأنها تعبر عن أسمى

(٢) أنظر الملحق رقم (٢) .

الحقائق التي ترسخت عبر السنين وهي المساواة الأصلية بين البشر منذ الولادة، وصفة الإنسان الإجتماعية المؤسسة على الإخاء^(١) .

ويلتزم لبنان بتطبيق أحكام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في كل الميادين التي تطرق لها . وقد ورد في المادة ١٤ من شرعة حقوق الإنسان ما يلي : " لكل فرد الحق في أن يلجأ إلى بلاد أخرى أو يحاول الالتجاء إليها هرباً من الاضطهاد " .

وبموجب هذا الاعلان فإن الدولة اللبنانية ملزمة باحترام الحقوق الشخصية الأساسية للفرد المتواجد على أراضيها وهي حقوق مطلقة ، لا يمكن التنازل عنها أو المتاجرة بها ، مثل باقي الحريات العامة ومنها :

- الحق في السلامة الجسدية : عدم المتاجرة بالأجراء ، وبحقوقهم ، مثل الأجور المتدنية، وظروف العمل اللاإنسانية .

- الحق في محاكمة عادلة : ومنها القاعدة المعروفة : أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته، وأيضاً المحاكمة على عدة درجات .

- الحق في حرية التنقل : وذلك على أراضي الدولة ، والحق في دخول البلاد ، ومغادرتها والعودة إليها .

ب- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

نصت المادة ١٣ منه على أنه :

" يحظر إبعاد أي أجنبي عن إقليم إحدى الدول الأطراف في هذا العهد ، إن كان موجوداً فيه بصورة قانونية ، إلا تنفيذاً لقرار صادر وفقاً للقانون ، ويُتاح له ، ما لم تقضِ ضرورات الأمن القومي بغير ذلك ، تقديم الأسباب المبررة لعدم إبعاده ، وعرض قضيته على السلطة المختصة أو على تعيينه أو تعيينهم خصيصاً لذلك ، وتوكيل من يمثله فيها " .

يمكن الاستنتاج من هذا النص أن أية إجراءات تتخذها الدولة بحق الأجنبي المتواجد على أراضيها ينبغي أن لا تكون الغاية منها إبعاد الأجنبي أو ترحيله طالما أن هناك ظروفاً محددة حتمت تواجده على أراضيها ، كما في حالة الهرب خوفاً من العنف والاضطهاد والحرب . ولا تستطيع الدولة إبعاد الأجنبي إلا في حالات تقتضيها ضرورات الأمن القومي ، أما عدا ذلك من أسباب غير مبررة وتتعلق بحقوق الأجنبي الإنسانية فتعتبر إجراءات مقنعة وضمنية تهدف إلى ترحيل الأجنبي قسراً عن أرض الدولة ، ما يخالف النص المذكور .

(١) محمد رياض دغمان ، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة ، الطبعة الأولى ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، ٢٠١٦ ، ص ٣١ .

ج- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نصت المادة الثانية من هذا العهد على أن :

- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين ، لاسيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني ، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة ، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد ، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة ، وخصوصاً سبيل إعتقاد تدابير تشريعية .
- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو اللغة ، أو الدين ، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي ، أو الأصل القومي أو الإجتماعي ، أو الثروة ، أو النسب ، أو غير ذلك من الأسباب .
- للبلدان النامية ، أن تقرر ، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولإقتصادها القومي ، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين .

- الفرع الثاني : تنوع العمالة الأجنبية في لبنان

تتنوع العمالة الأجنبية في لبنان وتنتمي إلى جنسيات مختلفة، معظمها عربية وبعضها غير عربية، تتوزع على العديد من الأعمال والخدمات والمهن في مختلف المناطق اللبنانية. سنتطرق إلى تلك الأعمال والخدمات، كما سنركز على الجزء الأهم من تلك العمالة وفقاً لأهميتها وحجم حضورها وانتشارها.

الفقرة الأولى : الأعمال والمهن والخدمات الأكثر إستهدافاً

لا يخضع إستقدام العمالة الأجنبية سواء لجهة الكم أو النوع إلى دراسات شاملة ودورية لسوق العمل، تُحدّد حاجاته في القطاعات الاقتصادية المختلفة، بل تحكم هذا الإستقدام المزاجية، والإعتبارات الشخصية، وأحياناً المحسوبة. وبالتالي تستهدف العمالة الأجنبية وخاصة السورية العديد من الأعمال والمهن في قطاعات مختلفة وبشكل عشوائي (1).

(1) يُظهر الملحق رقم (١٣) الحقول الاقتصادية لوظائف السوريين في لبنان .

- (١)- يعمل مقدمو الخدمات لدى أشخاص كخدمات فردية وأنية، وهم غير مرتبطين بأرباب عمل ومعظمهم غير شرعيين، ينتقلون من مهنة إلى أخرى ويؤدون الأعمال مثل: البيع الجوال، التنظيفات المنزلية اليومية، نقل الأغراض والأمتعة.
- (٢)- يرتبط العمال الموسميون بأعمال ذات مدى قصير، وبأرباب عمل ومهن تنتهي مع إنجازهم لأعمالهم، وهم متفاوتو النسبة بشرعية إقامتهم. يتواجدون في الأنشطة الموسمية المدنية والريفية وبصورة رئيسية في مجال البناء والزراعة.
- (٣)- يتواجد العمال شبه الدائمين وأكثرهم شرعيون في المؤسسات الخاصة، المؤسسات التجارية، المعامل، شق الطرقات، عاملات في المنزل، الفنادق والمطاعم.
- (٤)- يتميز العمال الدائمون، وهم شرعيون، بوجودهم في المؤسسات التجارية، المعامل، ومنهم موظفون يأتون مع المؤسسات العربية العاملة في لبنان.

الفقرة الثانية : العمالة السورية

يعمل السوريون في مجالات لا تتطلب مؤهلات كبيرة، حيث يُشكّلون القسم الأساسي من اليد العاملة في قطاعي البناء والزراعة، وفي قطاعي الفنادق والمطاعم ويتنافسون مع المصريين. في المقابل، لا وجود عملياً لخدمات منازل سوريات في لبنان سوى القليل منهن في البلدات الحدودية نتيجة الخوف وعدم الثقة بهنّ. فالسواد الأعظم من اليد العاملة السورية هو نكوري إذاً، ومن تُرافقهم عائلاتهم إلى لبنان هم فقط حُجّاب البنائات السكنية عندما يحصلون على مسكن مجاني، أو العمال الزراعيون لأنه من السهل إيجاد عمل للنساء والأطفال في هذا القطاع.

يفتقد العمال السوريون في لبنان إلى إجازات عمل أو وثائق إقامة لذا بقي الغموض يُسيطر على أعدادهم، وكما بالنسبة لغياب أي إحصاء رسمي للسكّان منذ عام ١٩٣٢، تتعمّد الحكومة اللبنانية هذا الغموض من أجل إعطاء الوضع طابعاً دراماتيكياً، حيث يجري الحديث عن " مليون سوري " أحياناً. وكانت مُنظمة العفو الدولية قد قدرت عدد العمال السوريين مطلع شباط ٢٠٠٥ بين ٤٠٠ و ٦٠٠ ألف. أما في عام ٢٠٠٣، وعندما كان لبنان يعيش صحوة إقتصادية نسبية، قدّمت مجلة " Le Commerce du Levant " رقم ٤٠٠ ألف . وبحسب دراسة هذه المجلة، يُمثّل السوريون ٨٠% من اليد العاملة الأجنبية في لبنان^(١).

(١) فابريس بالانش، العمال السوريون في لبنان : مشاكل وآلام، جريدة الأخبار، العدد ٢٠٨، لبنان، ٢٠٠٧/٤/٢١.

إذاً، يُشكّل لبنان صمام أمان للدولة السورية التي تجد فيه متنفساً للبطالة لديها. فتبعاً للسنوات هناك دائماً ما بين ١٠ و ١٥% من القوة العاملة السورية تعمل في لبنان. وبدون لبنان، يُمكن أن ترتفع البطالة في سوريا من مستوى الـ ٢٠ إلى الـ ٣٠% في الأحوال العادية، ما يُمكن أن يخلق مُشكلة أمام سوريا، حتى ولو كان التضامن العائلي يسمح بامتصاص النتائج الإجتماعية للبطالة. ويُمكن تقدير ما يُدخله العمال السوريون من لبنان في السنة العادية، أي بدون حرب أو رُكود اقتصادي، بما يُقارب المليار دولار وخلافاً لعائدات النفط، يتم توظيف هذا المبلغ مباشرة في الإقتصاد السوري، ما يؤدي إلى تحريك لا يُستهان به للإستهلاك^(١).

لا يُمكن الإنكار بأن الوجود الكثيف لليد العاملة السورية مسؤول جزئياً عن البطالة التي تطل العمال اللبنانيين، غير المتمتعين بالكفاءات أو ممن ليس لديهم منها الكثير. ويتنافس هؤلاء بصورة مباشرة مع العمال السوريين الذين يقبلون بأجور مُتدنية وظروف عمل لا يقبل بها اللبنانيون. فكلفة الحياة في لبنان أعلى بثلاثة أضعاف مما هي عليه في سوريا، إلى درجة أنّ أجراً يقل عن ٢٠ دولاراً يومياً أو ٤٠٠ دولار في الشهر لا يكفي اللبناني لإعالة أسرته.

مع الإشارة أن لبنان يستضيف اليوم حوالي ٤٠% ممن هربوا من سوريا، مع أكثر من مليون لاجئ سوري مُسجّل، وأكثر من ٦٠٠ ألف غير مُسجّل، ٥٠% منهم دخلوا سوق العمل اللبناني. ويُعاني سوق العمل اللبناني من المنافسة غير الشرعية وغير المتكافئة، بعدما أقدمت العديد من المؤسسات على استبدال العمال اللبنانيين بأخرين سوريين لتخفيف التكاليف عنها^(٢).

هذا وترجع أسباب استقدام العامل السوري إلى لبنان إلى تدني مُتوسّط الأجر اليومي (حوالي ٢٠ ألف ليرة لبنانية)، كما يُمكن لربّ العمل عدم تسجيله في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي أو أيّ تأمين صحي كونه ليس بحاجة لترخيص عمل، ما يسمح لربّ العمل بإبقاء حيثياته المالية والضرائبية مكتومة عن الإدارات المعنية. في العام ٢٠٠٦ وبعد مُحادثات مع الجانب السوري، أعلنت وزارة العمل اللبنانية تأليف "دائرة تنظيم العمال السوريين في لبنان"، إلا أن هذه الدائرة لم تتمكن حتى اليوم من الإنطلاق في مهامها، رغم أن الأجر اليومي للعامل ارتفع بعدها إلى ما يُقارب ضعف ما كان عليه^(٣).

(١) السياسات الإقتصادية في منطقة الإسكوا وأثرها على العمالة، ٢٠١٢/٣/٢٦، متوافر على الموقع :

<http://www.unescwa.org/sistes/www.unescwa.org/files/publications/files/e-escwa-sdd-12-2a.pdf>

الإنترنت، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٢٥.

(٢) موريس متي، ٥٠% من اللاجئين السوريين يعملون في لبنان ولا من يُراعي القوانين " العمل " تستنفر وتدعو المؤسسات إلى الحد من بطالة بلغت ٣٦%، جريدة النهار، العدد ٢٥٦٨٢، لبنان، ٢٠١٥/٥/١٩.

(٣) محمد وهبة، العمالة السورية في لبنان "قدر" لا بد منه، ٢٠٠٨/٥/١٧، متوافر على الموقع :

الإنترنت، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٢٠ <http://www.khiyan.com/news/article.php?articleID=3656>

الفقرة الثالثة : العمالة المصرية

أُحصي في لبنان عام ٢٠١٠ حوالي الـ ٤٠ ألف عامل مصري، يعمل نحو ٢٢ ألفاً منهم بطريقة شرعية، والباقي يعملون في السوق السوداء. الأغلبية الساحقة منهم تعمل في محطات الوقود، وفق ما أكد المستشار العمالي في السفارة المصرية في بيروت. بينما أرقام وزارة العمل اللبنانية لعام ٢٠٠٩ تُشير إلى أن ١٧ ألف عامل مصري لديهم إجازة عمل وإقامة. وتجدر الإشارة إلى وجود إتفاقية ثنائية بين لبنان ومصر ترعى تنظيم العمالة في كلا البلدين موقعة بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠٠٨^(١).

الفقرة الرابعة : العمالة العربية الأخرى

يصعب حصر هذه العمالة وأهمها هي العمالة الفلسطينية، وهي ذات حجم لا بأس به. إذ تُقدّر قوة العمل الفلسطينية بحوالي ٧٥ ألف عامل يتركزون في مجالات العمل الصعبة والشاقة، كالزراعة والبناء والأفران ومحطات الوقود^(٢). أما الجنسيات الأخرى كالسودانية والعراقية فهي محدودة لصعوبة الوصول إلى لبنان، وقد تنحصر بالمهن المُماثلة للعمالة المصرية.

- الفرع الثالث : أسباب ودوافع العمالة الأجنبية في لبنان

ساهم موقع لبنان الجغرافي ونظامه الحر، في تدفق اليد العاملة بكثرة إلى لبنان، إذ جعل هذا البلد هدفاً ومقصداً لليد العاملة الأجنبية التي أمته بصورة شرعية وغالباً غير شرعية. أضف إلى ذلك النزوح السوري إلى لبنان، وعدم قدرة سوق العمل اللبناني على التوازن التلقائي، والفوضى التي يُعانيها، وعدم قدرة الدولة في معظم الأحيان على ضبط الأمور.

الفقرة الأولى : النزوح السوري

استهدف هذا النزوح الكيان اللبناني منذ سنوات الإستقلال الأولى، ففي الوقت الذي شهد فيه لبنان مرحلة من الاستقرار السياسي والإقتصادي، كانت سوريا مسرحاً للإضطرابات السياسية والأمنية وبالتالي النقدية الإقتصادية.

(١) كارول كرباح، العمال المصريون في محطات الوقود " حيت بلدك على رجلي .. إديني حقي"، جريدة الأخبار، العدد ١٠٤٧، لبنان، ٢٠١٠/٢/١٨.

(٢) قراءة قانونية للأوضاع القانونية للفلسطينيين في لبنان مع مقترحات لتعديل الوضع بما يتوافق مع شرعة حقوق الإنسان، ٢٠١٥/١١/٦، متوافر على الموقع: قراءة قانونية للأوضاع القانونية للفلسطينيين في لبنان مع مقترحات لتعديل الوضع بما يتوافق مع شرعة حقوق الإنسان <http://pahrw.org/portal/ar-LB/19/637>، الإنترنت، الدخول: ٢٠١٦/١٢/٢٦.

مع بداية سبعينات القرن الماضي استمر هذا النزوح بمستويات متباينة، إلى أن جاءت الحرب السورية العام ٢٠١١ التي أدت إلى تدفق غير مسبوق للنازحين السوريين وبالتالي للعمالة السورية^(١).

شكل لبنان منذ استقلاله ملاذاً وملجأً للسوريين الهاربين برؤوس أموالهم أو الباحثين عن الأمن والحرية والراكضين وراء لقمة العيش، كونه الجار الذي ينعم بالإستقرار الأمني والإقتصادي والسياسي، الذي أهل العملة الوطنية أن ترتفع ارتفاعاً قياسيًّا نسبة إلى العملة السورية.

يتصدر الحديث عن العمالة السورية في لبنان صفحات الصحف ونشرات الأخبار أحياناً منذ أواخر الستينات وأوائل السبعينات. وتتجدد القضية بعد العام ١٩٧٥، وتعود النقاشات حول وجود هذه العمالة ومخاطرها، ثم تبرز مجدداً العام ٢٠٠٥ بعد اغتيال الرئيس رفيق الحريري وخروج القوات السورية من لبنان، ووصولاً إلى حرب تموز ٢٠٠٦ وما بعدها. وقد بات هذا الوجود اليوم وبعد سيل اليد العاملة الوافدة مع النزوح السوري منذ العام ٢٠١١، يطرق كل باب وي طرح العديد من الأسئلة، كما يطرح إشكالية وطنية على كل صعيد. فما هي أعداد هذه العمالة الوافدة؟، وما مدى تأثيرها على لبنان أمنياً واقتصادياً بشكل خاص؟، ولكن قبل الإجابة على هذه الأسئلة، يأتي في المقدمة سؤال يبحث عن إجابة مقنعة وهو: هل هناك إستراتيجية متكاملة وشاملة للتعامل مع هذا الموضوع؟. وكالعديد من القضايا الحساسة في هذا البلد، تباينت الرؤى والمواقف من هذا الوجود.

إلا أنه مهما تباينت الآراء والمواقف، فمما لا شك فيه أن أعداد السوريين عمالاً ونازحين، ارتفعت في السنوات الأخيرة إرتفاعاً مُقلقاً مُحدثاً إرباكاً على كل صعيد. وعليه تُصبح فوضى الأرقام ليست ذات دلالة بالغة، فالعدد كبير والمسؤوليات تُجاهه مُخيفة خاصة في بلد كلبان^(٢).

ويقتنع المُتابع لتطورات هذه المشكلة دون أدنى شك، أن التعامل معها إتسم منذ البداية بأسلوب رد الفعل والإرتجال، وعانى من غياب الرؤية والخبرة والإدراك الشامل لإبعاد هذه المشكلة وحيثياتها. ولعل الذين تولوا إدارة هذه الأزمة، اعتقدوا أن المطلوب هو القدرة على استقبال بضعة آلاف من اللاجئين لفترة وجيزة. فقد أثبتت الأيام قُصور هذه الفلسفة إذ تزايدت أعداد اللاجئين، وانتشروا بين اللبنانيين في جميع المناطق، وبرزت المنافسة مع

(١) يُظهر الملحق رقم (١٤) أين تتم استضافة اللاجئين السوريين .
(٢) نزار عبد القادر، ارتدادات التحولات الإقليمية على لبنان وتفعيل قطاع الأمن اللبناني، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد ٩٤، لبنان، تشرين الأول ٢٠١٥، ص ١٧.

العمالة المحلية على فرص عمل محدودة أساساً، وعلى وحدات سكنية تُناسب الفئات اللبنانية المتدنية الدخل^(١).

الفقرة الثانية : التوازن التلقائي

ترتكز أولوية سوق العمل على لعبة التوازن بين العرض والطلب والأجر. إلا أن السؤال هو هل تحقيق التوازن بين مقومات هذا السوق هو فعل ذاتي؟، أي هل بمقدور سوق العمل بطبيعته أن يُحدث هذا التوازن تلقائياً في حال طرأ خلل بين مكوناته؟. الإجابة على هذا السؤال تكون بدراسة البطالة، فارتفاع نسبة البطالة في العديد من الدول سواءً المتقدمة منها أو النامية، وإن ينسب مختلفة، يُؤكد أن سوق العمل لا يمكنه بطبيعة حركة عناصره أن يُحقق بنفسه التوازن المُشار إليه^(٢).

الفقرة الثالثة : فوضى سوق العمل اللبناني

لم يحدث أن جرى مسح شامل لسوق العمل اللبناني لمعرفة حاجاته ومتطلباته، في حين أُجريت بعض الدراسات الجزئية التي طالت قطاعات تجارية وصناعية، هذه الدراسات أجرتها المؤسسة الوطنية للإستخدام بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومنظمة العمل الدولية. من جهة أخرى تتولى المديرية العامة للإحصاء المركزي من وقت لآخر دراسة نسبة البطالة في لبنان، كما تقوم بالمهمة نفسها مؤسسات أخرى خاصة. إلا أن المُلفت هو التفاوت الكبير بالأرقام الناتجة عن هذه الدراسات والتي تتراوح بين ٢٢ و ٢٥%، لذلك لا يمكن الركون كثيراً إلى مثل هذه النتائج^(٣). والملاحظ أن العشوائية تحكم الأداء السائد في سوق العمل، لناحية عارضي العمل وطلبيه ومستوى الأجر الناتج عن العلاقة بين الطرفين .

يدخل إلى سوق العمل، كأحد الروافد الرئيسية، طلاب المدارس وطلاب معاهد ومدارس التعليم والتدريب المهني، وكذلك خريجو الجامعات، غير مُزودين بالمعلومات الكافية عن المهن والوظائف التي يحتاجها سوق العمل فبعضهم يهتدي إلى مبتغاه بالصدفة أو من خلال معلومات خاصة، وبعضهم الآخر لا يعمل في مجال اختصاصه بسبب عثوره على عمل آخر مناسب، أو لانتقاء حاجة السوق إلى إختصاصه. أما البعض الثالث، وغالبيته

(١) يُظهر الملحق رقم (١٢) خريطة تدل على كثافة النزوح السوري .

(٢) إلياس أبو جودة، الأمن البشري وسيادة الدول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ٢٠٠٨، ص ٢٠.

(٣) فوزي الحاج حسن، عشوائية سوق العمل اللبناني العمالة الأجنبية نموذجاً، ٢٠١٣/٩/١٧، متوافر على الموقع، عشوائية سوق العمل اللبناني، العمالة الأجنبية نموذجاً / <http://Lebanese ww.com/content>، الإنترنت، الدخول: ٢٠١٦/١٢/٦.

من أصحاب الإختصاصات العالية، فهو يعجز عن إيجاد العمل أو الأجر المناسبين، ويُهاجر إلى خارج لبنان (الخليج العربي، أميركا، أوروبا..) بحثاً عن فرصة عمل.

ويتكتم أرباب العمل غالباً، فلا يُعلنون عن حاجاتهم إلى وظائف مع الشروط المطلوبة، بل يلجؤون إلى وسائلهم الخاصة والشخصية للإبلاغ عن هذه الحاجة، فيكون التوظيف خدمة لبعض أصحاب النفوذ أو بناءً على اعتبارات طائفية ومناطقية وسياسية، وهذا أمر غريب ومُستهجن في القطاع الخاص ولكن نسبة حدوثه في لبنان عالية جداً.

كما يعترى وضع سوق العمل اللبناني العديد من الشوائب الأساسية ومنها : أن مخرجات التعليم بمستوياته وأنواعه المختلفة لا تتلاءم مع حاجات سوق العمل، أضف إلى ذلك إنعدام الشفافية التي تُعتبر أساس العلاقة الواضحة بين طالب العمل وعارضه، كما أن إستقدام العمالة الأجنبية لا يخضع إلى معايير موحدة وواضحة وشفافة. إن قرار الإستقدام هذا تحكمه المزاجية، والإعتبارات الشخصية، وأحياناً المحسوبية. وهُنَا نلفت إلى استثناء العاملات في الخدمة المنزلية، لأن هذا القطاع من العمالة الأجنبية يتم إستقدامه وفق آلية خاصة، تختلف عن باقي قطاعات العمالة، إضافة إلى أن العاملات الأجنبية في الخدمة المنزلية لا يُشكّلن عنصر منافسة لانعدام هذا النوع من العمالة اللبنانية تقريباً.

ويرجع غياب الإستراتيجية، التي على أساسها يمكن إستقدام عمالة أجنبية عدداً ونوعاً، إلى عدم إجراء دراسات شاملة ودورية لسوق العمل، تُحدد حاجاته في القطاعات الإقتصادية المختلفة سواء في الزراعة أو الخدمات أو سواها. هذا الواقع، يترك سوق العمل في حالة فوضى عارمة، والتي تكون غالباً على حساب عارضي العمل اللبنانيين، فعندما يتقدم أصحاب العمل اللبنانيين بطلباتهم إلى وزارة العمل لاستقدام عشرات أو مئات من العمالة الأجنبية من فئات مهنية مختلفة، تتم الموافقة على غالبية هذه الطلبات دون اعتماد مقاييس علمية، ويكون أصحاب العمل الطرف الوحيد، الذي يتحكم بمستوى توازن العرض والطلب، المتلائم مع مصلحتهم فقط، والذي يقضي باستقدام عمال أجانب، واستبعاد عمال لبنانيين، لأن رب العمل يستطيع أن يُمارس ضغوطه على هؤلاء العمال للقبول بأجر أقل من أجر العامل اللبناني، ويحرمهم من التقديمات الصحية والإجتماعية اللازمة، إضافة إلى إلزامهم بالعمل ساعات تتخطى ما نص عليه قانون العمل. فأصحاب العمل في هذه الحال لم يُراعوا مبدأ تفضيل الأجير اللبناني وخالفوا أحكام قانون العمل اللبناني لهذه الجهة.

وقد أدى تساهل الحكومة اللبنانية في استقبال أيِّ عاملة أجنبية، حتى أن بعضها لا يوجد ضوابط تتحكم في دخولهم وإقامتهم، مثل الرعايا السوريين والفلسطينيين، إلى تفاقم الوضع في غياب قواعد تحدّ من دخول العمالة الأجنبية ومصادرهما، ومستوياتها، التعليمية والتدريبية والخبرة، كما يمكن القول إن سوق العمل في لبنان نما وتطور في غيبة من

التخطيط الإقتصادي ومعايير وقواعد استجلاب العمالة الأجنبية وأسس اختيارها. ويعود ذلك لعدة عوامل أبرزها التطورات الإقتصادية والإجتماعية التي كانت تحصل في كل مرحلة من مراحل التاريخ الحديث .

عرف لبنان قبل العام ١٩٧٥ سياسة عمل مستقرة، تلاها فترات تخطت نتيجة الحرب والظروف التي مر بها، فهو لم يعرف سياسة عمالية مستقلة، بل شهد حالة فوضى في استقطاب اليد العاملة الوافدة، وتسوية أوضاعها فيما بعد، إذا ما سُويت. وبدأت حالة العودة إلى النظام في فترة التسعينات حتى العام ٢٠١١، ولكن هذه الفترة بقيت منتقصة نتيجة التموضع السياسي الذي كان سائداً آنذاك ومُخلفاته، أما في السنتين الأخيرتين فقد شهدت فوضى الإستقطاب إنحساراً، إلى أن أُضيف إليها النزوح السوري. كل هذه الأوضاع سمحت للعمالة الأجنبية بالتدفق المُنظم وغير المنظم تجاه لبنان خارج أطر الضبط والمراقبة .

توافرت فرص العمل في لبنان فيما يتعلق بالأعمال والمهن التي لا يُمارسها الشاب اللبناني نتيجة العادات أو التقاليد، أو نتيجة طموحاته، وهي بدورها تُؤمن للعمال الأجانب مداخيل أفضل من مثيلاتها في أوطانهم، إضافة إلى أنهم يستطيعون إخراج المبالغ التي يتقاضونها في لبنان، من دون أن تحكمها أي قوانين أو ضوابط، ودون أن تخضع تحويلاتهم المالية لدولهم الأم إلى أية ضريبة. وعلى هذا الصعيد، بلغت قيمة الأموال المرسلة من العمال الأجانب في لبنان إلى ذويهم حوالي خمس مليارات دولار عن العام ٢٠١٥.^(١)

الفقرة الرابعة : غياب الإحصاءات الدقيقة

يفتقد لبنان إلى إحصاءات دقيقة حول أعداد العمال الأجانب العاملين لديه، فالوزارات المعنية والمؤسسات الرسمية المختصة لا يبدو أنها تُعطي الأمر حقه وهذا ليس جديداً ويعود ذلك إلى أسباب عدة، وما يتوافر من إحصاءات في هذا المجال من قِبل الجهات الرسمية والخاصة أو المنظمات الأجنبية يفترق إلى الدقة والشمولية والمتابعة .

واكبت هذه الإشكالية حاجات سوق العمل الفعلية في القطاعين العام والخاص في لبنان، نتيجة غياب الإحصاءات الرسمية الموثوق بها، وُضعف التنسيق بين مختلف الإدارات المعنية، والخصوصية الممنوحة لفئة من العمال العرب.

(١) - توافرت المؤسسات الحكومية (وزارة العمل، المديرية العامة للأمن العام،...) إلا أنها ترعى فقط العمال الأجانب، الذين يدخلون لبنان بطريقة قانونية.

(١) جاسم عجاقة، فرصة لتحفيز نمو الإقتصاد اللبناني، ٢٠١٦/١٢/٢ متوافر على الموقع :
فرصة - تحفيز - نمو - الإقتصاد - اللبناني <http://www.almodon.com/economy/2016/2/2>، الإنترنت، الدخول
٢٠١٦/١٢/٩ .

(٢) - غابت الوكالات غير الحكومية التي تهتم بإحصاء العمال الأجانب غير الشرعيين، الذين يدخلون خلسة إلى لبنان، أو الذين ينتقي الطابع الشرعي عنهم بعد إنتهاء إجازات العمل الممنوحة لهم.

(٣) - كاد التنسيق بين الوكالات الحكومية والأخرى الأجنبية (الإسكوا، منظمة العمل الدولية،...) أن يفقد معناه في مجال تنقلات العمالة غير الشرعية.

(٤) - تبادت الخصوصية التي مُنحت لفئة من العمال العرب، والتي أدت إلى عدم تسجيلهم في وزارة العمل. كالعمال السوريين الذين يُمنحون تأشيرة دخول إلى لبنان، ويُزاولون الأعمال إلى أجل غير مُسمى، يُماثلهم عمال آخرون يستمرون أحياناً حتى نهاية صلاحيات تأشيراتهم كزائرين.

(٥) - إستمر الوضع الناجم عن الوجود الفلسطيني في لبنان على حاله تاريخياً وانتقى وجود أي إحصاء لليد العاملة الفلسطينية فيه .

تتوافر بعض الإحصاءات سواء من الجهات الرسمية والخاصة أو المنظمات الأجنبية إلا أنها ليست أكثر من مؤشرات، فهي غير ذات مصداقية تسمح بالإعتماد عليها كونها لا تتميز بالدقة والشمولية والإستمرارية .

(١) - أشار التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل عام ٢٠١٥، إلى أن عدد العمالة الوافدة الموجودة في لبنان بشكل شرعي لهذا العام، وحصلت على إجازات وإقامات عمل تبلغ ٦٠٨١٧ وافداً، وقد بلغ عدد إجازات العمل المجددة ١٤٨٨٦٠ إجازة في العام ٢٠١٥، ما يجعل إجمالي عدد العمال الشرعيين ٢٠٩,٦٧٤^(١) .

كما أشار التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل عام ٢٠١٦، إلى أن عدد العمالة الوافدة الموجودة في لبنان بشكل شرعي لهذا العام، وحصلت على إجازات وإقامات عمل تبلغ ٧٧٢٠٥ وافداً، وقد بلغ عدد إجازات العمل المجددة ١٥٥١٢٥ إجازة في العام ٢٠١٦، ما يجعل إجمالي عدد العمال الشرعيين ٢٣٢٣٣٠^(٢) .

(٢) - تُهمل الأرقام الواردة أعلاه العمالة التي دخلت لبنان خلسة وتعمل وتُقيم بشكل غير شرعي، أو الذين دخلوا بشكل شرعي ولم يحصلوا على إقامة أو إجازة عمل أو لم يُجددوها،

(١) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان حول الإنجازات لعام ٢٠١٥ .

(٢) التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان حول الإنجازات لعام ٢٠١٦ .

وهذه العمال تفوق بأضعاف العمالة الشرعية ولا يُمكن إحصاؤها بدقة، وهي غالباً ما تكون من الجنسيات المصرية والسودانية والذين يُعدون بالآلاف.

(٣) - يُقدَّر عدد العمالة السورية بمئات الآلاف وفقاً لتقديرات غير رسمية، ولا يشمل هذا العدد الواقع الناتج عن النزوح الأخير للسوريين بسبب الأوضاع الأمنية في بلدهم، وقد أنجزت دائرة رعاية شؤون العمال السوريين في وزارة العمل ١١٠٢ إجازة عمل لأول مرة و ١٠٤٨ تجديد إجازة عمل خلال العام ٢٠١٥، وأما خلال العام ٢٠١٦ فقد بلغ عدد إجازات العمل أول مرة ٧٧٢٠٥ وتجديد إجازة عمل ١٥٥١٢٥^(١).

(١) المرجع السابق ، التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان حول الإنجازات لعام ٢٠١٦، ص٢٢.

الفصل الثاني

آثار العمالة الأجنبية وسبل مواجهتها

منذ انتهاء الحرب الأهلية سنة ١٩٩٠، يشهد لبنان ظاهرة استقطاب العمالة الأجنبية التي تتزايد يوماً بعد يوم ، يجمعهم قاسم مشترك وهو الهجرة لتحسين أوضاعهم المعيشية والإقتصادية ، وإن اختلفت أوضاعهم القانونية بحيث إن البعض يدخل بشكل قانوني ومنهم من يدخلون خلسة وآخرون يهربون من منزل مستخدميهم ، وعلى الرغم من أن البعض من هذه العمالة تُعاني من سوء المعاملة ، عدم دفع الأجور، الإتجار بهم ، الإعتداءات الجنسية والتمييز العنصري والعرقى من قبل البعض ، إلا أن تزايد العمالة الأجنبية في إرتفاع مستمر (١) .

ويُجمع علماء الإجتماع أن أي تغيرات على أي مجتمع تؤثر سلبياً على جوانب إجتماعية وأمنية وإقتصادية مهمة في حياة ذلك المجتمع . فأمنياً ومن خلال الإطلاع على السلوك العام للعمال الأجانب نرى أنماطاً من السلوك الجرمي لم يألفه المجتمع اللبناني ، واقتصادياً يتأثر دخل الفرد ، وتتأثر العملة الوطنية نتيجة وجود العمالة الأجنبية ، التي تقبل بأجورٍ متدنية ومنخفضة لا يقبلها العامل اللبناني . أما إجتماعياً ونتيجة المساواة بين اللبناني والعمال الأجانب في استخدام الوسائل المعيشية الأساسية للمواطن يتزايد قدوم العمالة إلى مستوى غير مسبوق .

لقد تجاوزت التأثيرات الفعلية السلبية مسألة تزايد العمالة الأجنبية في لبنان ، لتتسحب على مشكلات إجتماعية باتت تُشكل كارثة على أصحاب المهن الصغيرة ، السائقين العموميين ، الطلاب الجامعيين الذين لن يجدوا عملاً في المطاعم ، الملاهي ، المقاهي وغيرها ، حتى بات يصح القول أن عمال لبنان باتوا فقراء بكل ما للكلمة من معنى ، فمن يتحمل المسؤولية : الحكومة التي شرّعت الأبواب بلا قيود أمام العمال واللاجئين ؟ أو الأمم المتحدة ؟ أو جامعة الدول العربية ؟ أسئلة ملحة لا أجوبة شافية عليها .

كما يدفع الإقتصاد أثماناً باهظة من جراء لجوء العمالة السورية الضاغطة إلى لبنان بفعل الحوادث الأمنية الخطرة التي تدور رحاها على الأراضي السورية ، في ظل عدم توافر إحصاءات رسمية عن عدد اللاجئين إلى لبنان ، وإن كانت الأرقام المتوافرة لدى الأمم المتحدة تُؤكد أنهم ناهزوا الـ ٩٠٠ ألفاً (وفروا عبر الطرق الشرعية) ، فضلاً عن وجود

(١) التقارير السنوية لوزارة العمل في لبنان للعامين ٢٠١٥ و ٢٠١٦ ، (أنظر الملحق رقم ١١) .

٣٠٠ ألف عامل سوري ، مما رفع العدد إلى ما يزيد عن مليون و ٢٠٠ ألف لاجئ . فكيف السبيل إلى تنظيم هؤلاء في البلاد أسوة بما هو معمول به في تركيا والأردن؟^(١)

الفرع الأول : تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع والإقتصاد والأمن

إن الوجود المكثف والمتزايد للعمالة الأجنبية أصبح يشكل عائقاً أمام حصول العمالة الوطنية على الوظائف التي هي مؤهلة للقيام بها، وخطراً حقيقياً على المجتمع والإقتصاد والأمن. لذلك سنتناول تباعاً في هذا الفرع الحديث عن تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع (الفقرة الأولى) وتأثير العمالة الأجنبية على الإقتصاد (الفقرة الثانية) وتأثير العمالة الأجنبية على الأمن (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع

تعتبر الآثار السلبية الإجتماعية للعمالة الأجنبية بالغة الأهمية بل أن أهميتها تفوق الآثار المادية رغم عدم ظهورها بوضوح ، وقد أحدثت العمالة آثاراً إجتماعية بالغة العمق في البنية الإجتماعية للمجتمع اللبناني وفي السمات الديموغرافية والثقافية واختلالاً في التركيب السكاني للدولة والذي يُعتبر المتسبب الرئيسي للآثار السلبية الإجتماعية ، فمع توافد العمالة تتوافد قيم ومفاهيم مغايرة .

كما أن كثيراً من القيم والعادات قد تأثرت بتواجد العمالة الأجنبية العربية والآسيوية بالتحديد نظراً لأعدادها الضخمة وتباين قيمها وعاداتها مع القيم والعادات اللبنانية، حيث بدأ المجتمع يتلوث بالعديد من العادات السيئة مثل (الإغتصاب ، تعاطي المخدرات وأنواعها، السرقة ، الغش التجاري والإداري ، معاكسة النساء ، .. إلخ)، ويرجع ذلك إلى التفاوت بين نسبة الذكور والإناث من العمال الأجانب ووجود كم هائل من العمال بدون زوجاتهم وإستقدام العمالة من مجتمعات متفككة ونُظُمها الأسرية أكثر إنحرافاً للسلوك الإجرامي وأكثر عدوانية .

إن الدولة في لبنان عاجزة عن تنظيم العمالة الأجنبية وخصوصاً السورية لعدة أسباب، أبرزها عدم توافر مرصد لإحصاء عدد اللاجئين السوريين في لبنان (أعمارهم، جنسهم، تكوين أوضاعهم الإجتماعية)، أسوة بما هو معمول به في تركيا ، والأردن ، إذ عمدت هاتان الدولتان إلى حصر وجود اللاجئين في مخيمات بعيدة من المدن ومنعتا دخولهم أراضيها إلا بواسطة " تأشيرة دخول " وذلك لاستيعاب العمالة الوافدة وخصوصاً من سوريا

(١) دانيال ضاهر ، السوريون ثلث القوى العاملة ، جريدة الحياة ٢٣ أيلول ٢٠١٣ ، متوافر على الموقع : www.alhayat.com ، الإنترنت ، الدخول ١٧/١١/٢٠١٦ .

بدل أن تتحول عامل مضاربة حقيقية للعمالة الوطنية و " قنبلة موقوتة " إقتصادياً وإجتماعياً ، في حال إنفجارها فإن آثارها السلبية على الإقتصاد الوطني والمجتمع ستكون أكبر من طاقة المسؤولين على استيعابها.

النبة الأولى : الإنفجار الإجتماعي

تعتبر البطالة وما يتخصص عنها من فقر وعوز من أهم المشكلات الإقتصادية والإجتماعية التي تواجه الدول ، وهي من المعوقات لعملية التنمية والتطوير التي تسعى إليها الدول بشكل عام والدولة اللبنانية بشكل خاص ، والبطالة هي نتيجة لتفاعل عدة عوامل وظروف إقتصادية وإجتماعية وسياسية تنعكس على سوق العمل وتحدث شبه إختلال بين العرض والطلب ، ومن ثم فإن البطالة آثاراً إجتماعية وإقتصادية كبيرة وهامة تُشكل خطراً على الإقتصاد الوطني وعلى قيم المجتمع وحياة الناس وأمنهم وإستقرارهم وتقدمهم في جميع المجالات .

فهناك خشية في لبنان من " إنفجار إجتماعي " من جراء كثافة العمالة الأجنبية وتقديمها على العمالة اللبنانية ، حتى أن المنافسة باتت استثنائية وعلى نحو لافت في عدد من الأعمال والمهن وهذه المنافسة غير المشروعة قد تؤدي إلى توتر كبير من جراء خلفية إجتماعية أكثر منها سياسية حيث يجب تطبيق القوانين المرعية الإجراء في هذا الشأن والتي تحظر إستخدام العمالة الأجنبية إلا في حالات معينة .

النبة الثانية : العوامل النفسية

تؤدي العوامل النفسية التي تُصاحب البطالة ولأسيما إذا طال أمرها إلى آثار سلبية على شخصية العاطل عن العمل وسلوكه النفسي والإجتماعي ، ذلك أن البطالة تؤدي إلى تغذية وتقوية شعور الإحباط وإلى توليد شعور سلبي لديه نحو المجتمع والآخرين قد تتطور إلى حالة نفسية قابلة للإنفجار إذا تهيأت الظروف الضاغطة مما يترتب على العوامل النفسية السلبية عوامل فيزيولوجية كالغدغ والعاهاات والأمراض تؤدي إلى خلل في التركيب الكيماوي للدم والسوائل الأخرى داخل الجسم تؤثر في سلوك وإنفعالات الفرد العاطل عن العمل فيجد نفسه عاجزاً عن تلبية ضروراته الحياتية وينتابه إحساس بالألم والإحباط والمرارة ، فيصبح عالمة على المجتمع بل عبئاً ثقيلاً عليه يُفاقم مشاكله في الوقت الذي كان مطلوباً منه أن يكون عنصراً فاعلاً مشاركاً في بنائه وتتميته وازدهاره .

فالعامل الأجنبي يعيش تحت ظروف قاسية وضغط هائل يؤدي في معظم الأحيان إلى جرح نفسي فيندفع الشخص المجروح إلى الإنحراف والإجرام وإلى إتيان أعمال مخلة

بالأمن والنظام القائم للتفيس عن ضغوطه وغضبه، وكان إجرامه وانحرافه تعويض مادي ومعنوي لما هو مجروح منه ، ويؤكد أنصار النظريات النفسية في تفسير السلوك الإجرامي بتطور هذا الشعور النفسي بالضياع والإحباط إلى حالة تساعد على ممارسة السلوك الإجرامي وقد ترتبط العمالة من خلال هذه العلاقة النفسية بالإحباط والفشل والضياع بإدمان الكحول والمخدرات، مما يدفعه إلى ارتكاب الجرائم .

الفقرة الثانية : تأثير العمالة الأجنبية على الإقتصاد

قام القطاع الخاص باستخدام أعداد كبيرة من العمال الأجانب لغير حاجة فعلية لكل هذه الأعداد لأسباب عديدة منها، تحسباً لازدياد الطلب عليها مستقبلاً وسهل لهم ذلك أن أغلبهم عمالة غير ماهرة، ولا تُشكل عبئاً كبيراً على نفقاتهم الإستثمارية، كما اتخذت بعض المنشآت التجارية كواجهة فقط تستطيع من خلالها إحضار المزيد من العمالة الوافدة وكثيراً ما تنتمي هذه العمالة إلى نفس الجنسية (سورية مثلاً).

فالثروة والدخل القومي من أهم عوامل تحقيق أهداف المجتمع وأحد أهم دعائم التطور والتنمية ، وقد شكل تدفق العمالة الوافدة في بداية التسعينات إلى لبنان عاملاً إيجابياً إلا أن أثر العمالة الوافدة تحوّل من عنصر إيجابي إلى عنصر سلبي بعد اكتمال معظم مشاريع التنمية والمشاريع العمرانية ، وقد كان من أهم الآثار السلبية أنها لم تُغادر لبنان بحثاً عن عمل آخر .

كما أن العمالة الوافدة والزائدة عن الحاجة الفعلية تُشكل عبئاً على المرافق العامة بالدولة وعائقاً كبيراً لتقدم المجتمع وتحقيق معدلات التنمية المطلوبة، حيث أثر هذا الأمر على تضخم حجم الجهاز الإداري في وزارة العمل وفي المديرية العامة للأمن العام مثلاً للقيام بالأعباء المتزايدة وتقديم الخدمات للوافدين إضافة إلى المواطنين.

ولا يخفى علينا أن حجم الإنفاق يتضاعف مع تدفق العمالة الوافدة ونمو حجمها لأن أي زيادة في حجم العمالة الوافدة تتطلب مزيداً من الخدمات حيث يُحدث ضغطاً على الخدمات المخصصة أصلاً لرعايا الدولة التي تتحمل أيضاً أعباء الخدمات اللازمة لإقامة العمالة الوافدة وأسرتهم ومرافقيهم وتشمل هذه الخدمات التعليم والصحة مما دفع بعض المواطنين إلى ترك التعليم الرسمي بسبب الإكتظاظ الحاصل فيها والانتقال إلى المدارس الخاصة ، وكذلك أدى إكتظاظ المستشفيات الحكومية بالوافدين إلى لجوء المواطنين إلى العلاج في المستشفيات الخاصة أو بالخارج رغم الضائقة المالية التي يُعانون منها .

وبناءً لما تقدم ، سنتناول تباعاً في هذه الفقرة تدني الأجور (النبذة الأولى) وتفاوت الدخل (النبذة الثانية) وصولاً إلى انخفاض معدلات الإستهلاك (النبذة الثالثة).

- النبة الأولى : تدني الأجور

كما هو معلوم لدينا أن وجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل يؤدي إلى زيادة عرض العمل ، الأمر الذي قد يتجه معه هؤلاء الباحثين عن عمل للقبول بأجور متدنية مما يؤدي إلى انخفاض الأجور الذي قد يترك آثاره على انخفاض كلفة الإنتاج ، علاوة على قبول الباحثين عن عمل بمهنٍ وحرفٍ أقل من مستوى تعليمهم وتأهيلهم وتدريبهم ، وهذا الأمر يعتبر هدراً في الموارد البشرية والطاقات الإنتاجية .

- النبة الثانية: تفاوت الدخل

إن التفاوت في دخل الفرد وإمكانات سد حاجاته الأساسية سببه أزمات إقتصادية عابرة أو مزمنة كالبطالة وما شابه ، يُضاف إلى ذلك حالات الفقر والعوز في المجتمعات الإنسانية ، وتشير الإحصاءات إلى تجمع فئة المنحرفين والمجرمين ضمن طبقة الفقراء والمعوزين وذلك تقريباً في كل بلد من بلدان العالم، الأمر الذي يدعو إلى معرفة العلاقة بين الفقر والجريمة^(١) .

- النبة الثالثة : انخفاض معدلات الاستهلاك

ينجم عن التعطل فقدان الدخل (الذين سبق لهم العمل) وهذا سيؤثر بالتالي على استهلاك هؤلاء المتعطلين وينعكس على الإقتصاد الوطني من خلال انخفاض الطلب المحلي على الإنتاج والذي سترك آثاره السيئة على مجمل الإقتصاد ، علاوة على ذلك فقدان الدخل يُساهم في تفشي ظاهرة الفقر وهو التوجه الآخر لظاهرة البطالة بين الفقر والعوز والإجرام .

الفقرة الثالثة : تأثير العمالة الأجنبية على الأمن

يقول الدكتور مصطفى العوجي : " يُنبئنا التاريخ كما يُنبئنا علم النفس الإجتماعي، أن الهاجس الأكبر لدى البشر ، منذ وجودهم على سطح الأرض كان الأمن، الأمن من الغير ، كما الأمن من عوادي الطبيعة ، كما الأمن على الغذاء والكساء^(٢). وهذا ما يُفسّر تمحور شرائع مُختلف الحضارات عبر التاريخ حول توفير أمن مجتمعاتها .

فالأمن يعتبر من أهم مطالب الحياة التي لا تتحقق إلا بتوافره ، حيث يُعتبر ضرورة لكل جهدٍ بشري ، فردي أو جماعي ، لتحقيق مصالح الأفراد والشعوب . والتاريخ الإنساني

(١) عبد الرحمن باعشن ، العمالة الأجنبية وأثرها الإجتماعي والسياسي على منظمة الخليج العربي ، مكتبة مدبولي ، ١٩٩٧ ، ص١١٨ .

(٢) مصطفى العوجي ، الأمن الإجتماعي مقوماته تقنياته ارتباطه بالتربية المدنية ، الطبعة الأولى ، مؤسسة نوفل، لبنان ، ١٩٨٣ ، ص٣٨ .

يُذَلَّ على أن تحقيق الأمن للأفراد والجماعات الإنسانية ، كان غايةً بعيدة المنال في فترات طويلة من التاريخ ، وأنَّ الأمن لم يَنْشُرْ ظلَّاه على الناس إلا خلال فترات قليلة .
تطوّر مفهوم الأمن إلى أن تجاوز الإعتبارات المحلية والإقليمية ، ليُصبح أكثر قرباً من الحياة الإجتماعية . من هنا نجد تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية لعام ١٩٩٤ يتبنى فكرة الأمن الشامل ، حيث جاء فيه " مُعظم الشعوب ، اليوم ، لديها شعور بفقدان الأمن نتيجة القلق الذي يُساورها في الحياة اليومية والمعيشية ، أكبر بكثير من الخوف من أحداث العالم المدمرة " (١) .

ويتفق الأمن في لبنان مع ما أشار إليه تقرير برنامج الأمم المتحدة حول فكرة الأمن الشامل . وقد استتبع هذا الإطار للأمن البشري وجود قائمة طويلة من التهديدات ، والتي يُمكن حصرها وفقاً للتقرير أعلاه بسبع فئات : الأمن الإقتصادي (النبذة الأولى) ، الأمن الغذائي (النبذة الثانية) ، الأمن الصحي (النبذة الثالثة) ، الأمن الشخصي (النبذة الرابعة) ، الأمن الإجتماعي (النبذة الخامسة) ، والأمن السياسي (النبذة السادسة) (٢) .

النبذة الأولى : الأمن الإقتصادي

إن تزايد وجود بعض فئات العمالة الوافدة، قد تعدّى الإحتياجات الفعلية للإقتصاد الوطني ، وشكّل عائقاً أمام حصول العمالة الوطنية على الوظائف المؤهلة للقيام بها. وقد أكّد رئيس مجلس الوزراء تمام سلام في كلمته أمام مؤتمر المانحين في لندن في العام ٢٠١٦ ، أن " الفقر والبطالة اللذين حملهما مليون ونصف مليون نازح سوري إلى لبنان ، تجاوزا الفقر والبطالة الموجودين أساساً في بلدنا . وقد كان لذلك ثمن كبير دفعه الإقتصاد اللبناني ، ارتفاع ملحوظ في نسب البطالة والفقر، وتراجع نسبة النمو إلى الصفر ، فضلاً عن نقص حاد في كلّ شيء " (٣) .

فالعمالة الأجنبية تُكَلِّف الدولة اللبنانية نفقات كبيرة وفي مجالات عدة ، وتؤدي التحويلات النقدية العكسية دوراً في تسرّب رؤوس الأموال إلى الخارج .

(١) - العمال الأجانب

يتصدرهم العمّال السوريون ، إلى جانب جاليات عربية وآسيوية، ففي موضوع الكهرباء مثلاً تُوفّر الدولة للنازحين السوريين ، وغالبيتهم أُسر عمّال ، ٣٢٠ ميغاوات من

(١) الياس أبو جودة ، المرجع السابق الذكر ، ص ٤٦ .

(٢) الياس أبو جودة ، ص ٤٦ .

(٣) سلام في لندن : لبنان غير قادر على تمويل إحتياجات النازحين ونجاح المؤتمر مرهون بتطبيق الإلتزامات المتبادلة بين الحكومة والشركاء الدوليين ، ٢٠١٦/٢/٤ ، متوافر على الموقع : <http://nna-leb.gov.lb/ar/show-news/204527/nna-> Leb.gov.lb/ar الأنترنت، الدخول : ٢٠١٦/١١/٦ ،

(يُظهر الملحق رقم (١٠) قيمة هذه التحويلات).

الكهرباء بعد أن رفعت الباخرة التركية إنتاجها إلى أقصاه ، وهذه الزيادة يستفيد منها السوريون ، في وقت انخفضت فيه التغذية عن المناطق^(١) . ومن تداعيات العمالة الأجنبية أيضاً ، تحويل ما يزيد عن الثلاثة مليارات دولار أميركي سنوياً من لبنان إلى الخارج^(٢) .

(٢) - العاملات الأجنبية

يُقدّر عدد العاملات الأجنبية في المنازل اللبنانية بمائتي ألف عاملة ، ما يجعل لبنان أحد أبرز البلدان التي تعتمد على العاملات الأجنبية في المنازل ، لتصل النسبة إلى عاملة واحدة لكل ١٦ عائلة . وتأتي العاملات بشكل رئيسي من سريلانكا وأثيوبيا والفلبين ونيبال^(٣) . وتتسبب هذه العمالة بتحويل نحو مليار ونصف المليار دولار سنوياً إلى الخارج مقابل خدمات غير مُنتجة^(٤) ، في الوقت الذي يبرز فيه الإقتصاد اللبناني تحت دين يقدر بأكثر من ٦٦ مليار دولار أميركي .

النبذة الثانية : الأمن الغذائي

يظلّ الأمن الغذائي ، يعني تمتّع البشر ، من الناحيتين المادية والإقتصادية ، بأغذية كافية وسليمة ، تلبي حاجات التغذية ، والإستمرار في الحياة ، وعليه فإن ذلك يفرض الإهتمام بالقطاع الزراعي ، لأنه المدخل لتأمين غذاء كافٍ كخطوة أولى . علماً أن الزراعة تُساهم في معالجة الكثير من المشاكل التي تواجهها الدولة كالفقر ، والبطالة شرط الإستفادة من الموارد الطبيعية .

يُلفتنا هنا الإهمال التاريخي لجهة إستغلال الموارد المائية التي تستطيع أن تؤمّن حاجة الإستهلاك المحلي من المياه والري وتوليد الكهرباء لضمان أمن غذائي صحيح . وهذا أيضاً ما أثار إستغراب المنظّمات الدولية ، حيث أكد كل من المسؤول عن الأمن الغذائي في الإسكوا ، محمد الحمدي ، وخبير الري في المكتب الإقليمي (الفاو) في القاهرة فوزي كاراجة " أن لبنان لن يستفيد من مياهه في إنتاج الكهرباء والسياحة وحلّ مشاكل الزراعة ما لم يستثمر مياهه ويبنى عليها السدود^(١) .

(١) ربيع الهبر ، بالأرقام ... الهبر هذا هو عدد النازحين في لبنان وهذه مخاطر النزوح ، ٢٠١٥/١٢/٧ ، متوافر على الموقع : <http://www.Lebanonfiles.com/news/975767> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١١/١ .

(٢) ناتاشا بيروتي ، العمالة الأجنبية في لبنان ... مشكلة تُضاف إلى المشاكل ، جريدة الديار ، العدد ٩٤٤٢ ، لبنان ، ٢٠١٥/٧/١٠ . (يُظهر الملحق رقم (١٥) و (١٦) عينة من العمال الأجانب).

(٣) إلى متى إنعدام قانون عمل يحمي العاملات الأجنبية في المنازل ؟ جريدة اللواء ، العدد ١٤٤٣٢ ، لبنان ، ٢٠١٤/٨/١٥ .

(٤) العمالة الأجنبية في لبنان : مُشكلات متفاقمة ... والحاجة إليها أكيدة ، ٢٠١٣/٤/٢٤ ، متوافر على الموقع : / العمالة الأجنبية في لبنان مشكلات متفاقمة / ٢٤ / ٠٤ / ٢٠١٣ // naharashabab-wordpress.com ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٩ .

(يُظهر الملحق رقم (١٧) و (١٨) عينة من العاملات الأجنبية).

(١) مارسيل محمد ، الأمن الغذائي العربي : لبنان " مُهدد " .. والحلّ في السودان ، ٢٠١٥/١٢/١٤ ، متوافر على الموقع : الأمن الغذائي - العربي - لبنان - مهدد - والحل - في السودان ٢٠١٥/١٢/١٤ ، الإنترنت ، الدخول : <http://www.almodon.com/economy2015/12/14> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١١/١ .

أيضاً يستهلك النازحون السوريون ، ومن ضمنهم العمال السوريون وعائلاتهم ، ثلث المعدّل اليومي من إستهلاك اللبنانيين للمياه . أما في الشأن الغذائي ، فإن معدّل إستهلاك الفرد السوري من الخبز ثلاثة أرغفة في اليوم ، وتجدر الإشارة إلى أن الرغيف اللبناني يحظى بدعم من الحكومة اللبنانية . وتتفاقم هذه الضغوط إذا علمنا أنّ هذه الموارد تُعاني أصلاً من أزمات الهدر وسوء الإدارة . وقد رفع لبنان الصوت عالياً مُستغيثاً بالدول العربية ، والدولية التي تؤثر على الصراع في سوريا ، فضلاً عن المنظمات الدولية ، ولم يحصل إلا على القليل والوعود الكثيرة .

النبة الثالثة : الأمن الصحي

إن ازدياد أعداد العمال الأجانب وعائلاتهم قد أغرق المستشفيات على كثرتها بالمرضى ، حتى أصح المواطن اللبناني يبحث عن السرير الفارغ لمريضه وقد لا يجده . ومن جهة أخرى بدأت تطفو إلى السطح حالات الإتجار بالأعضاء البشرية ، نتيجة لهذا الكمّ الهائل من العاطلين عن العمل .

ويؤلم الإنسانية جمعاء شيوع ما يُمكن تسميته بتجارة البشر ، حيث يكون الفقر والبطالة سبباً في انتشارها . فقد أثبتت التحقيقات إنضمام طبيبين سوريين إلى شبكة عابرة للحدود ، تنقل النساء الحوامل إلى لبنان للولادة ، ومن ثم يتم بيع المواليد مقابل مبالغ مادية كبيرة ، ليتم الإتجار بأعضائهم لاحقاً^(٢) .

أيضاً يُشير الدكتور حسين نوفر ، رئيس الهيئة العليا للطب الشرعي في سوريا، إلى أن عدد حالات الإتجار بالأعضاء البشرية للسوريين ، يتجاوز ١٨ ألف حالة في أربع سنوات ، موضحاً أنه حتّى مطلع عام ٢٠١٣ نُقلت أعضاء ١٥٦٠٠ شخص من أصل ٦٢ ألف جريح غُولجوا في دول الجوار .

ولا يفوتنا في معرض الحديث عن الأمن الصحي الإجتماعي ، أن نُسلط الضوء على تأثير البطالة خاصة على الأمن الصحي الفردي نفسياً وجسدياً .

(١) - جانب الصحة النفسية .

تؤدي البطالة إلى عدم توافق الفرد نفسياً ، وإجتماعياً ، إضافة إلى حالات اضطرابات نفسية وشخصية . أضف إلى ذلك أن ظاهرة الإكتئاب ، تبدو جلية من خلال الميل إلى الإنعزال ، والإنسحاب نحو الذات ، بل ربما وصل به الأمر إلى الإسراف في تناول المشروبات الروحية ، أو تعاطي المخدرات ، وربما الإنتحار .

(٢) زياد عُمر وأحمد عبد الله ، سوق بيع الأعضاء يزدهر على وقع الحرب : ١٨ ألف سوري باعوا كلاًهم لشبكات عابرة للحدود ، جريدة الحياة ، العدد ١٩٢٣٠ ، لبنان ، ٢٠١٥/١١/٢٨ .

(٢) - جانب الصحة البدنية .

وقد تنعكس الإضطرابات النفسية إصابة بعدة أمراض ، وحالات إعياء بدني ، ولعل أهمها إلتهاب المفاصل ، وارتفاع الضغط ، ونسبة الكوليسترول وسواها .

النبذة الرابعة : الأمن الشخصي

لم تُثبِت دراسات ميدانية حديثة ، أو تنفي العلاقة بين البطالة والجريمة ، وإنّ جاءت بعضها لتؤكد على وجود علاقة غير مباشرة^(١) . إلا أنّ الملاحظ أن ازدياد عدد النازحين السوريين ، رفع مُعدّل البطالة في صفوف اللبنانيين ، والعُمال الوافدين . وهكذا فقد ساهم في ارتفاع مُعدّل الجرائم على إختلافها بنسب ملحوظة .

يصعب الفصل بين العُمال والنازحين السوريين ، ومع ذلك فإن ارتفاع نسبة البطالة بين العُمال الوافدين بعد النزوح ، فاقم انتشار الجريمة ، ومخاطر السلب ، والسرقة، والتعديات . وتُشير الإحصائيات إلى أنّ ١٧% من الجرائم يتحمل مسؤوليتها سوريون^(٢) .

وقد برز خطرعاملات الأجنبيات بعد مجموعة من الجرائم ، منها على سبيل المثال جريمة قتل ناتالي صلبان على يد خادمتها الفلبينية في عين نجم في كانون الأول من العام ٢٠١٥ ، والتي سبقتها جريمة قتل الطفلة سيلين راكان على يد الخادمة الأثيوبية العام ٢٠١٤ ، إضافة إلى ذبح سيدة عجوز في إحدى قرى الجنوب^(٣) .

النبذة الخامسة : الأمن الإجتماعي

يبدو أن الأمن الإجتماعي يكاد يختصر غالبية المشاكل الأمنية الأخرى ، نظراً لكونها تصب في هذا الخضم ، بل ربما إنطلقت أحياناً نتيجة لأوضاع إجتماعية متردّية، فالعلاقة تبادلية ، إذ إنّ غياب عناصر الأمن يؤدي إلى الإضطرابات الإجتماعية ، وشيوع الإضطرابات يُؤلّد غالبية المشاكل الصحية والغذائية والبيئية .

وإذا كانت المشكلة تحتاج إلى بحث مستقل ومتخصّص ، فإننا نكتفي بالإضاءة على أهم التحديات الإجتماعية ، التي تُواجه اللبنانيين على اختلاف بالمستوى ، بين منطقة وأخرى ، والتي تتجلى في اتساع دائرة الفقر ، والامية ، والهجرة ، والجريمة ، والتسرّب المدرسي .

(١) أحمد حويّتي وعبد المنعم بدر ودميا تيرنوديالو ، البطالة ودورها في نشر الجريمة والانحراف ، ٢٠٠٨/١١/٣ ، متوافر على الموقع : <http://Arabic.tebyan.net/index.aspx?pid=63499> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٢٧ .

(٢) منال الربيعي ، لبنان بلد أمن على مستوى التصنيف الدولي لمعدل الجريمة؟! جريدة الديار، العدد ٩٤٧٤ ، لبنان ، ٢٠١٥/٨/١٣ .

(٣) فاطمة حيدر ، الأكثر قراءة : جريمة " عين نجم " .. كيف تتحول " العاملة المنزلية " إلى قاتلة؟ ، ٢٠١٥/١٢/٣١ ، متوافر على الموقع : <http://www.lebanon24.com/article/14502608122887008200/> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٩ .

كما يستوقفنا ، في النظر إلى الفقر قول بنيديتو كايرولي (١٨٢٥ - ١٨٨٩)، الذي تولى رئاسة الحكومة الإيطالية مرتين ، " الفاقة هي أم الجريمة " (١) . ولا يحتاج المرء إلى كبير عناء ، ليدرك أن الفقر نتيجة حتمية للبطالة ، التي استشرت في لبنان بعد النزوح السوري ، حتى باتت تُنذر بانفجار إجتماعي .

ولا يخفى علينا أن اللبناني فُطِر منذ فجر التاريخ على الهجرة ، فكلما اشتدت به الحال، أُمِنياً أو اقتصادياً ، يصبح السفر هدفاً . إلا أن الهجرة اليوم أصبحت أكثر إلحاجاً رغم ما تُخبئ من مفاجآت ، قد تكون مؤلمة في الغالب .

أما بالنسبة لموضوع الفساد وأعني به المخالفات القانونية، والأخلاقية، والدينية، والتي ربما وُجِد البعض منها سابقاً ، إلا أن النسبة تضاعفت ، وبلغت درجة الوقاحة بعد أن كانت تتم في الخفاء .

البند الأول : البغاء

بلغت الوقاحة أن أصبحت ممارسة الدعارة تحصل علناً وفي وضح النهار ، من قبل فتيات من جنسيات لبنانية ، وسورية وغيرها . أما أسباب دُخول نساء النازحين السوريين إلى تلك المهنة فهي عديدة ، لكن أخطرها إجبار تلك النساء على مُمارسة الدعارة من قبل عصابات سورية ، تقوم بتهديدهن بلقمة عيشهن أو بأمور سياسية أخرى (٢) . وفي هذا المجال تقول سيغريد كاغ المنسّقة الخاصة للأمم المتحدة في لبنان: "الجدير بالذكر أن ٨٠% من اللاجئيين السوريين في لبنان هم نساء وأطفال ، وفي هذا الإطار تتضمن خُطة لبنان للإستجابة للأزمة برامج خاصة للنساء والفتيات ، اللواتي يتعرضن بشكل أكبر للزواج القسري والزواج المُبكر والبغاء" (٣) .

البند الثاني : المخدرات

يُشير الواقع في لبنان إلى خطر المُخدرات الذي يطال كُل الطبقات الإجتماعية ومُختلف الأعمار والمهن . فوفق دراسة للمركز التربوي للبحوث والإنماء ، يتعاطى المخدرات ثمانية أشخاص من الطبقة الغنية ، وستة من الطبقة الفقيرة ، وستة من مُتوسطي الحال ،

(١) روجي البعلبكي، مُعجم روائع الحكمة والأقوال الخالدة الطبعة الثالثة ، دار العلم للملايين ، لبنان ، ٢٠٠١ ، ص٤٨٣ .
(٢) هل أصبح الكورنيش البحري في الميناء عنواناً صارخاً لترويج الدعارة ؟ ، مجلة البيان ، العدد ٤١٠ ، لبنان ، ٢٠١٥/١٢/٣٠ .
(٣) سلام رعي إطلاق خُطة لبنان للإستجابة للأزمة ٢٠٠٦ : لبنان قدم أكثر من المستطاع وتوطين النازحين غير وارد، ٢٠١٥/١٢/١٧ ، متوافر على الموقع : <http://nna-leb.gov.lb/ar/Alow-news/196860/nna-leb.gov.lb/ar> ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٢٥ .

من أصل ثلاثين شخصاً . وتُشير الدراسة أيضاً إلى تعاطي المخدرات من قبل ١٢ جامعياً ، وثمانية طلاب ثانويين ، وعشرة مُتقفين وعشرة عُمال من أصل ٥٠ فرداً . وبدأت آفة المخدرات تغزو المدارس ولم تُعد محصورة بالشباب والجامعيين، فقد أُلقي القبض على عدد من الأولاد (١٣ سنة) يتعاطون المُخدرات في بعض المدارس الخاصة ، ما يطرح أسئلة عن أسباب هذا التفشي، وطريقة مكافحته^(٢) . كما حطت تجارة الحبوب المُخدّرة وحبوب الهلوسة رحالها في الأحياء الفقيرة غازية الفتیان في عُمر ما بين الـ ١٥ والـ ٢٠ سنة العاطلين عن العمل ، والذين يعملون في سن مُبكرة ويتقاضون مبالغ رمزية^(٣) .

البند الثالث : الجريمة

تهدف جرائم العاطلين عن العمل للحصول على المال ، مثل جرائم السرقة والإتجار بالمخدرات ، وعمليات الخطف مُقابل فدية وغيرها . وهنا يظهر تأثير مُشكلة البطالة المادي على مُرتكبي تلك الجرائم ، إذ إن العاطلين عن العمل يُمثّلون نسبة كبيرة من مُرتكبيها^(٤) . وقد لفت الدكتور نبيل خوري الأخصائي في علم النفس العيادي إلى أن " ليس بالضرورة أن يكون وجود النازحين السوريين في لبنان عاملاً مُساهمياً بزيادة الجريمة، ولكن من المؤكد أنه ليس عاملاً مُخفِّفاً لها " ^(٥) . وفي سياق مُتّصل أكد نقيب المحامين في بيروت جورج جريج " أننا نعيش في مناخ حربي في المنطقة وهذا عامل مُساعد في تنمية الأعمال الجرمية على اختلافها ، وأن من أسباب تفاقم العُنف شعور المُرتكب باحتمال تفلّته من العقاب أو عجز السُلطة عن القبض عليه لتعدّد المخارج المُسهّلة للهروب " .

البند السادسة : الأمن السياسي

تُشير بداية إلى أن تشعب الأمن في ألوان مُتعددة، إنما المقصود منه تسهيل استيعابه والإحاطة بكل جوانبه . فالعوامل الإقتصادية ، والإجتماعية ، والنفسية ، وتعقيد الحياة العصرية تُؤكّد على الترابط المتين بين هذه الألوان ، وتأثير كل منها على الآخر بطريقة دائرية مُتشابكة ، بحيث نجد أحدها سبباً تارة ونجده نتيجة تارة أخرى .

(٢) سلوى بعلبكي، حقائق عن الكبتاغون في لبنان ، جريدة النهار ، العدد ٢٥٨٢٨ ، لبنان ، ٢٠١٥/١١/١١ .

(٣) الحبوب المُخدّرة آفة تضرب شباب طرابلس، ٢٠١٥/١١/١٤، متوافر على الموقع :

<http://www.lebanonfiles.com/news/961865> ، الإنترنت، الدخول : ٢٠١٦/١١/١ .

(٤) مُعتمز محي عبد الحميد، آفاق استراتيجية : الإستراتيجية الأمنية لمواجهة البطالة والجريمة ، ٢٠١٠/٢/٢٢ ، متوافر على الموقع :

<http://bafree-net/alhishn/showthread.php?t=105438> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/٩ .

(٥) راكيل عتيق ، ما هو التفسير النفسي والأمني والجناي لاجتياح الجريمة في لبنان ؟ جريدة الجُمهورية، العدد ١٣٢٤ ، لبنان . ٢٠١٥/٨/٢٢ .

فلقد أباح ، غياب الإستراتيجية الرسمية الواضحة ، الساحة اللبنانية أمام العمالة الأجنبية ، التي تدفقت إليه من كل حدب وصوب ، وخاصة في ظل الصراعات السياسية الداخلية ، وارتدادات الأزمات الإقليمية . فلا غرابة أن تشهد الساحة اللبنانية مظاهرات عمال سوريين مؤيِّدة للنظام في سوريا ، ثم تشهد في وقت آخر مظاهرات ضد هذا النظام .

قد يتعرض لبنان لضغوط سياسية خارجية ، من قبل الدول المصدِّرة للعمالة تحت عناوين مختلفة، كـرعاية مصالح عمالهم ، وتحسين أحوالهم ، وطلب عدم ترحيلهم^(١). ومما يُخشى ، في ظل الحديث عن بطالة الجاليات ، أن يتجه العمال العاطلون عن العمل ، لأي كسب ميسور ، ما يجعلهم فريسة لأصحاب النوايا السيئة داخلياً وخارجياً ، ويُصبحون على هذا الأساس لغماً موقوتاً يُهدِّد السلم الأهلي والسلم السياسي .

(١) قزي عرض مع سفير مصر وضع العمال المصريين في لبنان ، جريدة اللواء ، العدد ١٤٣٥٢ ، لبنان ، ٢٠١٥/٥/١٢ .

الفرع الثاني : سبل مواجهة العمالة الأجنبية

مما لا شك فيه، أن مشكلة بحجم العمالة الوافدة إلى لبنان، تحتاج إلى منظومة تشريعية حديثة، أو خطة إستراتيجية تتواءم مع التطورات المستجدة باستمرار. لذلك لا بدّ من الحديث عن دور المؤسسات في مواجهة تدفق العمالة الأجنبية (الفقرة الأولى) ودور الأجهزة الأمنية في ضبط العمالة الأجنبية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : دور المؤسسات في مواجهة تدفق العمالة الأجنبية

يتوجب على الدولة اليوم وأكثر من أي وقت مضى أن تُبادر إلى تحريك العجلة الإقتصادية ، عبر القيام بإعادة تشغيل وتفعيل بعض القطاعات العامة الحيوية ، نظراً لمردودها الإيجابي على الإقتصاد بشكل عام ، ومن هذه القطاعات على سبيل المثال لا الحصر : منشآت النفط ، ومطار القليعات ، ومعمل السكر في البقاع إلخ... أما لجهة دور هذه المؤسسات سواء كانت مؤسسات متوسطة أو صغيرة الحجم، فإنها تُعتبر من المحركات الرئيسية للنمو الإقتصادي ، وتُمثّل إحدى أهم دعائم التنمية في أي دولة ، وتؤدي دوراً هاماً في تحقيق التنمية الإجتماعية ، والبشرية لناحية خلق فرص العمل . كما تكتسب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، أهمية بالغة ناتجة عن خصائصها المتمثلة أساساً في سرعة التأقلم مع التغيرات ، والظروف المحيطة بها ، من خلال تأثيرها على بعض المتغيرات الإقتصادية الكلية كإجمالي الناتج المحلي ، والإستثمار ، والصادرات .

النبذة الأولى : عمل المؤسسات

إن العمالة الوافدة في البداية ساعدت على سد النقص في بعض القطاعات الإنتاجية وإستمرار عملية التنمية والإنتاج وبالذات في الفترات التي عانى منها سوق العمل اللبناني من نقص في عرض القوى العاملة اللبنانية والتي كانت تهاجر للخارج ولكن تزايدها أدى إلى :

- (١) - عدم إستقرار العلاقات الإجتماعية للعاطل عن العمل وتقلبها زماناً ومكاناً .
- (٢) - إنخفاض أساليب الرقابة الذاتية وتزايد دوافع الجريمة في نفسية العاطل عن العمل .
- (٣) - تركز عوامل الضياع وعدم الإستقرار والتأرجح في حياة العاطل عن العمل ومن ثم طغيان شعور الإحباط والخيبة واليأس على نفسيته .

(٤) - إحساس العاطل عن العمل بظلم المجتمع له وبعدم إنصافه مما ينشأ عن ذلك إبتعاده عن مجتمعه وعدم إلتزامه بقيمه السائدة نتيجة شعوره بالوحدة والعُزلة وهذه كلها عوامل تؤدي تحت ظروف معينة إلى الإنحراف وإحتراف الجريمة .

(٥) - إن الجريمة وكل أشكال السلوك الإنحرافي تُشكل عائقاً لخطط التنمية للدول وكل الجهود الرامية إلى تنفيذ المشاريع الحيوية التي تعود بالخير والنفع على أعضاء المجتمع، وأن الجريمة لا تأتي من فراغ وإنما لها أسبابها ودوافعها والتي تؤدي إلى إتساع رقعة إنتشارها إلى تقويض الأمن والإستقرار في المجتمع وإلى إتساع عوامل الفوضى والإضطراب بين أجزائه^(١) .

وبناءً لما ورد أعلاه ، من الضروري تكاتف الجهود وعلى كافة المستويات الرسمية وغير الرسمية على إتخاذ العديد من الإجراءات لتنظيم إستخدام وإستخدام العمالة الأجنبية ، وبالتالي تنظيم سوق العمل اللبناني بهدف إحلال العمالة الوطنية تدريجياً محل العمالة الوافدة .

من هنا نشير إلى التدابير المتخذة في هذا الإطار لاسيما التدابير الحكومية الإصلاحية (البند الأول) وتدابير أخرى (البند الثاني).

البند الأول : التدابير الحكومية الإصلاحية

في تشرين الأول ١٩٩٨ منعت السلطات الرسمية (وزارة العمل والأمن العام) التنازل عن العمال الأجانب من صاحب عمل إلى آخر ، وهذا قلص عمليات ما عُرف ببيع العمال أو الخادمت وذلك لمحاربة الكفيل الوهمي لإستقدام أعداد كبيرة من العاملات المنزليات وتوظيفهن بعد ذلك لدى صاحب عمل آخر مقابل مبالغ مرتفعة، في ممارسة أشبه بالإتجار بالبشر .

فأدخلت السلطات على جهاز الحاسوب أسماء جميع أصحاب العمل وعناوينهم إضافة إلى أسماء العاملات المنزليات والعمال الأجانب الوافدين إلى البلاد، مما سهل عملية تقفي أثر صاحب العمل لدى وقوع مشكلة، وقد وجّه وزير العمل كتاباً حمل الرقم ٣٦٦ تاريخ ٢٠٠٦/٢/٦ إلى مجلس شورى الدولة لوضع مشروع مرسوم لتعديل المادة (٧) من قانون العمل ليشمل بأحكامه عاملات المنازل .

(١) Edwin Hardin Sutherland, Principle of Criminology, Chicago, University of Chicago Prese 1994 متوافر على الموقع : http://en.Wikipedia.org/wiki/Edwin_Sutherland تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/١٥ .

أيضاً فقد أنشأ وزير العمل ما يُعرف بلجنة التسيير الوطنية التي تضم ممثلين عن الوزارات والإدارات المعنية بعمل المرأة المهاجرة ، وهيئات المجتمع اللبناني المعنية ، مثل كاريتاس لبنان واللجنة الرعوية للعمال المهاجرين من أفريقيا وآسيا، ونقابة المحامين ومعهد حقوق الإنسان، حيث تشكلت ثلاث فرق عمل هي :

(١) - فريق عمل لدراسة القوانين واقتراح مشروع قانون عمل للعاملات المنزليات المهاجرات

(٢) - فريق عمل لوضع عقد عمل جديد .

(٣) - فريق عمل لوضع كُتيب يتضمن حقوق وواجبات العاملات المنزليات وتوعيتهن، وقد أنجزت اللجنة خطوات مهمة وتكاد أن تقدم مشاريعها إلى المراجع المختصة .

كما أنه تم إتخاذ الإجراءات اللازمة لضبط إستخدام العمالة الأجنبية عن طريق تكثيف جهاز التفتيش في وزارة العمل بالتعاون مع الجهات الرسمية المعنية وربط إستقدام وإستخدام العمالة بحاجات سوق العمل الفعلية ، وتنظيم سوق العمل بأقصى درجات الوعي الحسي الوطني وبالتنسيق مع الجهات الرسمية المعنية لاسيما وزارة الداخلية والأمن العام . في حين سُجّل إنتشار كثيف للمنظمات غير الحكومية اللبنانية والأجنبية في لبنان منذ الحرب الأهلية، تأسست جمعيات قليلة للعناية بحاجات العمال المهاجرين، فلم تتأسس رسمياً اللجنة الرعوية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة قبل العام ١٩٩٧، وبرعاية المطران "بول بسيم " من مجلس البطاركة والأساقفة في لبنان ، وبفضل التنسيق اليومي للأب "مارتن مكدرموث " ، حرصت اللجنة على توفير المساعدة الإجتماعية والقانونية والدينية للعمال المهاجرين وذلك من خلال نواحٍ عدة أبرزها :

(١) - يُعيّن محامون برعاية اللجنة ، مجاناً في غالب الأحيان ، إما من خلال برنامج المعونة القضائية الذي أسست له نقابة المحامين أو من خلال محامين أفراد يُدافعون عن حقوق الإنسان .

(٢) - من أعضاء هذه اللجنة الذين يُعنون بحاجات العمال المهاجرين الأفارقة والآسيويين بمن فيهم عمال المنازل ، " مركز المهاجرين الإفريقيين والآسيويين (لاكسيثا)" الذي أصبح تحت رعاية وإدارة مركز الأجانب في كاريتاس لبنان .

(٣) - يعمل مركز الأجانب في رابطة كاريتاس لبنان^(١) على إدارة شؤون العمال المهاجرين بالتعاون وبدعم من جهات مختلفة أوروبية وأميركية (الإتحاد الأوروبي، الحكومة الأميركية

(١) كاريتاس لبنان مقالة بعنوان دعم وتمكين العمال الأجانب، متوافر على الموقع : www.hna-leb.gov.lb/ar/show-new، الإنترنت، تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/١٥ .

، شبكة كاريتاس العالمية وغيرهم) ، وتُغنى هذه الهيئات كل على طريقها لشؤون المهاجرين عموماً والمرأة التي اعتقلت وأُقي بها في مراكز الإعتقال من دون أوراق نظامية خصوصاً .
(٤) - تُدير راهبة فيليبينية تنتمي إلى رهبنة بنات الإحسان مركز المهاجرين الإفريقيين والآسيويين (AAMC) ويتوافد العمال الفيليبينيين في الغالب إلى هذا المركز الذي يُوفر إضافة إلى خدمات الرفاه مركز تجمع تُقام فيه الإحتفالات الدينية والنشاطات الترفيهية. وفيه " ملجأ " لم تُوافق عليه الحكومة اللبنانية بعد وهو يُقدم المسكن للنساء اللواتي لُذن بالفرار من صاحب العمل ، غالباً ما يعمد المركز إلى إيصال هؤلاء النساء بأصحاب عمل أفضل سمعة من خلال معارفه الخاصة .

(٥) - تُدير كاريتاس مركز الأجانب منذ عام ٢٠٠٢ وتشرف ٣ راهبات سيرلنكيات من هيئات دينية مختلفة ومساعدة إجتماعية لبنانية على النشاطات التي تُقام في مركز كاريتاس بحيث يُوفر هذا المركز ملاذاً آخرًا مخصصاً بصورة شبه حصرية للعاملات السيرلنكيات في ضواحي بيروت، إلا أنه يبقى مفتوحاً لإستقبال حالات من جنسيات مختلفة خاصة النساء ممن هُنَّ مهمشات ومعنفات والحالات ذات حاجة لعناية طبية بما فيه المعتقلات المحمولات من قبل المديرية العامة للأمن العام ، بالإضافة إلى مجموعة خدمات إجتماعية ودينية ، يُنظم زيارة شهرية إلى السجون حيث يُعتقل رعايا سيرلنكيون (زحلة ، طرابلس ، بعدا) ، ويُؤمن خدمة بريد تُمكن العمال من إرسال البريد وتلقيه . ويساعد المركز من خلال السفارة السيرلنكية على إعادة بقايا العمال المهاجرين المتوفين إلى ديارهم بغض النظر عن انتمائهم الديني .

(٦) - تأسست الجمعية السيرلنكية للرعاية مطلع العام ١٩٩٩ كمنظمة تجمع المال لمساعدة المحتاجين في حال الطوارئ ، ومع أنه يتعين على كفيل العامل المهاجر التأمين على صحة العمال، لا يحظى الكثيرون بالتأمين وخاصة الذين لا يحملون أوراق عمل صالحة أو لاذوا بالفرار ولا يملكون إلا القليل من المال . تجمع هذه الجمعية المال لتمكين المهاجرين معدومي الموارد من دخول المستشفيات التي تشترط في لبنان دفعة على الحساب قبل قبول المريض .

(٧) - تُعنى المجموعات الدينية كما ذُكر أعلاه وخاصة الكنيسة الكاثوليكية بتوفير معظم خدمات الرفاه المباشر للعمال المهاجرين في لبنان، حيث تأسست مجموعات دينية عديدة، يتبع معظمها إلى مركز المهاجرين الإفريقيين والآسيويين أو اللجنة الفرعية للمهاجرين الآسيويين والأفارقة، ولكن غالباً ما تميل إلى تخصيص خدماتها لأبناء جنسية محددة ، كما شكلت المجموعات الوطنية المؤلفة من الفيليبينيين والسيرلنكيين والتنزانيين والنيجيريين " شبكات تضامن تُوفر المساعدة والمشورة " .

(٨) - منذ العام ١٩٩٤ ، تولت جمعية كاريتاس لبنان توفير المساعدة للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين المعرضين للخطر من خلال مركز المهاجرين الأجانب ، مُركزاً على المواضيع التالية التي تم إدخالها في مختلف المشاريع مثل تحسين شروط العمل والعيش ، تقليص الإستغلال والتهميش والإبعاد ، توعية اللاجئين والمهاجرين والمجتمعات التي تستقبلهم من خلال برامج تستهدف خدمات المركز في المقام الأول العاملات المهاجرات من أفريقيا وآسيا . ويُوفر الخدمات القانونية والصحية والاجتماعية والإنسانية ، ويسعى إلى إلحاق العمال المهاجرين بخطة تأمين طبية منخفضة الكلفة . منذ العام ٢٠٠٢ يقوم المركز بدورات توعية للعمال الأجانب حول حقوقهم وواجباتهم والخدمات المتوفرة لهم في لبنان .

(٩) - بدءاً من شهر أيار ٢٠١٤ ، تنعم النساء من ضحايا الإتجار بإمكانية الوصول إلى منزل آمن يُلدّن إليه هرباً من ظروفهن ، للتفكير في خياراتهن المستقبلية ، حيث يحصلن على الرعاية الطبية والمساعدة على تلبية الحاجات الأساسية والنُصح في حال الصدمات والمساعدة القانونية والتوجيه على خيارات مستقبلية في بيئة داعمة . كما يُداوم عامل إجتماعي في مركز المهاجرين في معتقل العدلية، فيُشرف المركز على معاملة المعتقلين وعلى الرعاية الطبية ويؤمن وجبة طعام في حين يُؤمن الأمن العام وجبات الطعام الأخرى ويُساعد على تسوية القضايا ويسعى للإفراج المبكر عن المعتقلين كلما أمكن .

البند الثاني : تدابير أخرى

تسعى الحكومة على كافة المستويات لمعالجة مشكلة العمالة الأجنبية وذلك من خلال تبني عدة سياسات وإجراءات عديدة للتصدي لهذه المشكلة والحد من آثارها على المجتمع ، وهي تسعى إلى تنمية الموارد البشرية ورفع الكفاءة الإنتاجية من خلال الإستثمار الأمثل في المواطن تعليماً وتدريباً وربط فرص العمل والتدريب حسب احتياجات سوق العمل والتغيرات والتطورات التكنولوجية لمواجهة تحديات العولمة وثورة المعلومات .

النبذة الثانية : تفعيل دور وزارة العمل

أصدر وزير العمل اللبناني سجعان قزي قراراً حدّد فيه الأعمال ، والمهن ، والحرف ، والوظائف ، الواجب حصرها باللبنانيين فقط ، وأخذ بعين الإعتبار في وضع القرار ثلاثة معايير هي : ازدياد البطالة في المجتمع اللبناني، ضرورة بقاء لبنان منفتحاً على الثقافات والحضارات ، والخبرات الأجنبية ، والتوفيق بين حاجة السوق ، والأوضاع الأمنية في البلاد والمُحيط .

وقد صدر هذا القرار تحت رقم ١/٢١٨ تاريخ ١٩/١٢/٢٠١٥ وهو يتعلق بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط^(١) ، وتطرق إلى كافة التفاصيل، ولم يدع مجالاً للشك أو للتساؤل حوله، لكن العبرة تبقى في التنفيذ، وفي إلزام القطاعات المعنية بالتقيد به، سواءً من قبل الأفراد أو المؤسسات. من هنا، على وزارة العمل التنسيق الكامل مع مختلف الوزارات المعنية بالموضوع من أجل الوصول إلى تطبيق كامل لهذا القرار.

من هنا، فإن وزارة العمل لها دورٌ بارزٌ في معالجة مشكلة تدفق العمالة الأجنبية على لبنان وذلك من خلال قيامها باتباع عدة سياسات وإجراءات عديدة للتصدي لهذه المشكلة والحد من آثارها على المجتمع كما ذكرنا سابقاً ، ومن هذه السياسات :

(١) - تشكيل هيئة خاصة في وزارة العمل لمكننة وجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالأجانب والعمالة الوافدة لضبطها وحصر أعداد العمالة الوافدة للتمكين من إحلال العمالة اللبنانية محلها تدريجياً^(٢) .

(٢) - زيادة في إغلاق المهن أمام العمالة الوافدة وخاصة المهن التي يتوفر لها أيدي عاملة لبنانية وذلك وفقاً لاحتياجات سوق العمل ، ومدى إقبال الباحثين اللبنانيين على العمل لديها .

(٣) - تفعيل إتفاقيات العمل الثنائية مع سوريا ومع جمهورية مصر العربية ومواصلة التنسيق معها في تنظيم دخول العمال السوريين والمصريين إلى سوق العمل اللبناني، مع إمكانية اشتراط الموافقة المسبقة من وزارة العمل لإستقدام العمال المصريين ومنح هذه الموافقة في نطاق محدود حسب إحتياجات سوق العمل .

(٤) - فرض عقوبات مالية على المؤسسات والشركات التي تقوم باستخدام العمالة الوافدة بدون موافقة الجهات الرسمية المعنية .

(٥) - إقامة الندوات ومحاربة ما يسمى عند البعض بثقافة العيب وتشجيع اللبنانيين الباحثين عن عمل على الإنخراط في المهن المختلفة المتاحة . كما تقوم وزارة العمل بإعطاء الأولوية في تشغيل اللبنانيين .

(٦) - إزالة الإختلالات الحاصلة في سوق العمل المتمثلة في وجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة ، وفي نفس الوقت وجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل وربط منح تصاريح

(١) وزير العمل اللبناني ، قرار رقم ١/٢١٨ يتعلق بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط، وزارة العمل اللبنانية، ٢٠١٥/١٢/١٩ .

(٢) تبين الملحق رقم (٤) نص القرار

(٢) مرلين عطا الله ، دراسة عن العمال الأجانب في لبنان ، دائرة مراقبة العمال الأجانب لبنان ، وزارة العمل اللبناني ، أيار ٢٠١٢ ، ص٢ .

العمل في المهن التي لا يتوفر فيها باحثون لبنانيون عن عمل وربط ذلك بحاجات سوق العمل الفعلية والحقيقية وفي نطاق محدود .

الفقرة الثانية : دور الأجهزة الأمنية في ضبط العمالة الأجنبية

إن تداعيات أزمة اللاجئين السوريين باتت تُشكّل خطراً على الكيان اللبناني ، بحيث إن عددهم بات يُشكل ثلث عدد السكان المقيمين تقريباً^(١) ، وهذا رقم قياسي لم يُسجله أي بلد في العالم . وبالتالي فإن على الأجهزة الأمنية المختلفة مسؤوليات كبرى لإختبار مدى قدرتها على إدارة الأزمة .

من هنا يبدو ضرورياً أن نستعرض دور كل من المديرية العامة للأمن العام (النبذة الأولى) والمديرية العامة لقوى الأمن الداخلي (النبذة الثانية) والجيش اللبناني (النبذة الثالثة).

النبذة الأولى : المديرية العامة للأمن العام

يُعتبر الأمن العام الجهاز الأمني المخول بالتعاطي مع الأجانب الذين يدخلون الأراضي اللبنانية عبر الحدود والموانئ والمطارات^(٢)، أما فيما يتعلق بالعمالة الأجنبية فإن المهام التي يقوم بها في هذا المجال عديدة وهي :

- ١- مراقبة الأجانب في كل ما يتعلق بدخولهم إلى لبنان وإقامتهم فيه وخروجهم منه ومراقبة تنقلاتهم والسهر على حمايتهم .
- ٢- مراقبة الأجانب على الأراضي اللبنانية .
- ٣- إعداد المراسلات لجهة متابعة شؤون إبعاد الأجانب والحوادث المخلة بالأمن .
- ٤- متابعة شؤون إقامة الأجانب .
- ٥- ضبط حركة المسافرين القادمين والمغادرين من كل الجنسيات وتسهيل ذلك .
- ٦- منح بطاقات الإقامة المؤقتة والدائمة .
- ٧- منح سمات الدخول .
- ٨- إعداد البلاغات والملاحقات المتعلقة بالبحث ومنع السفر ومنع الدخول^(٣) .
- ٩- طلبات الحصول على سمات مسبقة لدخول الأجانب للعمل عبر تقديم نموذج طلب معتمد حالياً مقدم من صاحب العمل يتضمن كامل المعلومات المتعلقة بهويته ومحل سكنه

(١) مرلين عطا الله ، المرجع السابق ، ص٦ .

(٢) محمد الأيوبي ، النظرية العامة للأمن - نحو علم إجتماع أمني ، الطبعة الأولى ، دار الطليعة ، بيروت ، ٢٠٠٠ ، ص٢ .

(٣) مهام الأمن العام ، متوافر على الموقع : <http://www.general-security.gov.lb/About-GS/function.aspx> ، الإنترنت ، الدخول : ٢٠١٦/١٢/١٠

ونوع عمله ومركز هذا العمل وذلك بعد الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل ،
وصورة طبق الأصل عن هوية أو إخراج قيد أو إقامة صاحب العمل ، صورة ملونة طبق
الأصل عن وثيقة سفر الأجنبي .

النبة الثانية : المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي

أنشئت بموجب المرسوم رقم ٥٤ تاريخ ١٩٦٧/٧/٥ ، وهي قوى عامة مسلحة ،
تشمل صلاحياتها جميع الأراضي اللبنانية والمياه والأجواء الإقليمية التابعة لها . وبحكم
دورها في تأمين الأمن الداخلي وتوقيف المخلين، يتوجب على أفرادها ضبط المخلين بالأمن
من الأجانب ومراقبتهم^(١) ، بمن فيهم اليد العاملة . أما مهامها فتحدّد بما يأتي :

١- **في مجال الضابطة الإدارية** ، حفظ النظام وتوطيد الأمن ، تأمين الراحة العامة ، حماية
الأشخاص والممتلكات والحريات في إطار القانون ، السهر على تطبيق القوانين والأنظمة
المنوطة بها .

٢- **في مجال الضابطة العدلية** ، ويتجلى نشاطها في السهر على تنفيذ التكليف والإنبات
القضائية ، وتنفيذ الأحكام والمذكرات العدلية .

٣- **في المجالات الأخرى** ، تُؤازر السلطات العامة في تأدية وظائفها ، كالحراسة التي
تُقررها السلطات المختصة للإدارات والمؤسسات العامة ، حراسة السجون وإدارتها عند
الإقتضاء ، حراسة البعثات الدبلوماسية في لبنان^(٢) .

النبة الثالثة : الجيش اللبناني

بالإضافة إلى المهام الأساسية للجيش بالدفاع عن الوطن ، كُلف الجيش اللبناني
بالمحافظة على الأمن استناداً للمادة الرابعة من قانون الدفاع الوطني (المرسوم الإشتراعي
١٠٢ تاريخ ١٩٨٣/٩/١٦) ، والذي يُجيز للجيش مراقبة الأجانب الداخلين والخارجين
وملاحقة المخلين بالأمن . وقد أصدر مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٩١/١/١٥ قراراً بتكليف
الجيش بسط سلطة الدولة، وحفظ الأمن، والنظام وتقديم المُوازرة لقوى الأمن الداخلي، وقد
عممت قيادة الجيش التعليمات المتعلقة بمُساهمة الجيش في عمليات المحافظة على الأمن،

(١) محمد الأيوبي ، المرجع السابق، ص٢١٨ .

(٢) رئيس الجمهورية اللبنانية ، قانون رقم ١٧ (تنظيم قوى الأمن الداخلي) ، ١٩٩٠/٩/٦ .

بموجب مذكرة الخدمة رقم ٨٠٠٠/ع/م/عمليات/ع تاريخ ٢٨/١١/٢٠١٣ وبالتالي فإن الجيش معني بمسألة مخيمات النازحين السوريين غير المنفصلة عن اليد العاملة السورية . ونظراً لانتشار الجيش بمهمة حفظ الأمن على كافة الأراضي اللبنانية وإقامته للحواجز الدائمة والظرفية ، أصبح بطريقة مباشرة معني في ضبط العمالة الأجنبية ، والتصرف مع المخلين بالأمن والمخالفين منهم . من هنا لا بد من تعليمات وآلية وأجهزة ترعى كيفية التصرف مع العمالة الأجنبية ، في طي الواجبات الأساسية المكلفة بها وحدات الجيش فيما يتعلق بضبط العمالة الأجنبية وفقاً لما أوردناه سابقاً سواء كانت العربية منها أو الأجنبية ، يمكن حصرها في عدة أقسام ، قسمي العمالة الذين يقدمون الخدمات الفردية والعمل القصير الأمد ، وأخرى العمالة شبه الدائمة أو الدائمة ، ناهيك عن أماكن المبيت ، إضافة إلى التجمعات التي تتخذ طابع الإحتجاج أو الإخلال بالأمن، أو حتى الأنية والتي غالباً ما تكون سلمية . فقد اتخذت قيادة الجيش إجراءات عديدة لمواجهة العمالة الأجنبية منها :

(١) إقامة الحواجز الثابتة أو الظرفية حيث تتصرف الوحدات على الحواجز مع العمال الأجانب وفقاً للتعليمات الصادرة عن قيادة الجيش ، وذلك عبر التأكد من قانونية الأفراد وآلياتهم ، فإذا تبين أن العامل الأجنبي المار على الحاجز ليس لديه مستندات شرعية لوجوده على الأراضي اللبنانية أو يملك ممنوعات أو حتى لو كان مطلوباً ، يُوقف مع المضبوطات ، ويُسلم إلى الجهات المختصة .

(٢) تنفيذ المدهامات التي تأتي غالباً بناءً على أمر يصدر عن قيادة الجيش عبر قيادة الوحدة وتتم بالتنسيق مع مديرية المخابرات عبر فروعها المنتشرة في المناطق أو أحد أجهزتها كالمكافحة ، ويتم فيها تنفيذ إجراءات تفتيش المنازل ، وبجريدة سريعة تنحصر تلك المدهامات بأماكن تجمعهم (مأكن مبيتهم ، الورش ، نادراً الأسواق) ، وسوق الموقوفين والمضبوطات وتُسلم إلى الجهة الأمنية المختصة .

(٣) نصب الكمائن وهي غالباً ما تكون على الحدود الدولية أو في إحدى المناطق الداخلية التي يُحتمل مرورهم ، وذلك بناءً على إخبار أو أمر يصدر من قيادة الجيش مفاده أن هناك مجموعة عمال أجانب دخلوا البلاد خلسة ، يتطلب ذلك التنسيق مع مديرية المخابرات أو أجهزة أمنية أخرى كالأمن العام ، الجمارك وأخيراً أنشئ لهذه الغاية فوجي حرس الحدود البرية . وتقسّم الكمائن التي قد تُنفذ لهذه الغاية إلى ثلاث :

أ- كمائن قد تُنفذ في الداخل وهي غالباً ما تكون على الطرقات العامة والداخلية وتتخذ شكل الحواجز الظرفية .

ب- كمائن تُنفذ على المرافئ البحرية أو الأماكن الصالحة للإبحار لكنها بالإجمال غالباً ما يكون الهدف منها هي ضبط التهريب من الداخل إلى الخارج اللبناني ، أي بمعنى أن لبنان محطة لتهريب الوافدين من دول الجوار إلى دول أخرى كقبرص واليونان .

ج- كمائن على الحدود وهي من أكثر الطرق المستخدمة خاصة في منطقتي وادي خالد ومجدل عنجر .

٤) مكافحة الشغب أو التجمعات لغاية التظاهر كونها تتخذ نفس المنحى والأداء للتصرف تجاه الأعمال التي قد يقوم بها مواطنون لبنانيون من أحداث شغب أو تضارب أو حتى تجمعات لمطالب معينة ، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المختصة وفروع المخابرات في المناطق كي يتسنى للوحدات المكلفة بالتنفيذ وضع الخطط وتحضير القوة اللازمة والمعدات للتعامل مع هذا الحدث .

أما فيما خص ملف النازحين السوريين المعقّد فقد كشفت مصادر عسكرية أن هناك سبع آليات أساسية وضعت لمواجهة هذا الملف اعتمدها المؤسسة العسكرية :

١) تكليف وحدات الجيش العملاقية في مناطق إنتشارها ، إجراء مسح دقيق لوجود النازحين

٢) تنفيذ عمليات دهم لتوقيف المطلوبين وسوقهم إلى العدالة ، أو الداخلين خلسة إلى الأراضي اللبنانية ، أو المشتبه بقيامهم بنشاطات إرهابية وأعمال مُخلّة بالأمن ، أو الذين يحوزون على أسلحة ومُتفجرات وممنوعات .

٣) منع التنظيمات الإرهابية الموجودة على الحدود اللبنانية - السورية من التواصل مع قاطني مُخيمات النازحين إلى أقصى حد مُمكن ، وذلك عبر إقفال الطُرق والمنافذ كافة، وتوسيع إنتشار القوى العسكرية ، وتعزيز مراكزها ، وتفعيل الجُهد الإستخباراتي ، وهذا ما حصل ولا يزال، في منطقة عُرسال خصوصاً .

٤) تكثيف الإجراءات على المعابر الحدودية ، لمنع الدخول غير الشرعي إلى لبنان بالتعاون مع الأجهزة الأمنية .

٥) السهر على أمن تجمعات النازحين ، وسلامة سُكانها، وطمأننتهم إلى أن الجيش لا يستهدف إلا العابثين بالأمن منهم .

٦) تقديم الدعم إلى المنظمات الدولية ، والجمعيات الأهلية العاملة في إطار إغاثة النازحين

٧) تعزيز التدابير الأمنية في كل المناطق ، وعدم السماح لبعض النازحين من الدخول على خط الأحداث^(١) .

(١) سالم زهران ، النازحون والخيارات المُرة ، جريدة الجمهورية ، العدد ١٣٤٥ ، لبنان ، ٢٠١٥/٩/١٦ .

الخلاصة العامة

(١) لقد غيّر وجود العمال الأجانب الكثير من القيم الإجتماعية المتعارف عليها في المجتمع اللبناني ، ومن أهمها قيمة العلم ، حيث أصبحت قيمة الإنسان الإجتماعية تُقاس بثروته وليس بشهادته التي كانت في الماضي شرطاً أساسياً للنقلة الإجتماعية ، كما أن دور المرأة ما زال هامشياً في المجتمع اللبناني .

(٢) لم يتم وضع إستراتيجية وطنية شاملة بشأن العمال المهاجرين، تُراعي المبادئ الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان ، ومنع الإتجار بالبشر ، وتُحدّد موقف لبنان ، بشكل نهائي ، من العمالة الأجنبية ، ومن المهاجرين ، وتُحدّد المطلقات الفكرية ، والثقافية ، والقانونية ، والتشريعية لهذه القضية ، ووضع توجّهات إستراتيجية حول العمالة الأجنبية في لبنان .

(٣) يُظلم العمال الأجانب بمقولة أنهم مُجرد باحثين عن المال ، فهُم بشر لهم احتياجاتهم وطُموحاتهم، بالإضافة إلى أن ظروف العمل والمعيشة القاسية التي يتعرضون لها، يُمكن أن تُؤدّد في نفوسهم مشاعر سلبية ، قد تبرز بأشكال مختلفة من السلوك الإنحرافي، يزيد من خطرها شعورهم الدائم بالغرابة وإحساسهم بالدونية .

(٤) تُعدّ قلة المعلومات والدراسات ، إحدى المُشكلات التي يُعاني منها سوق العمل، فالمعلومات الخاصة به ما زالت بحاجة إلى تطوير وتحديث، فيما يتعلق بكافة البيانات والإحصاءات ، وقد أُنثر ذلك سلباً على قدرة الدولة في وضع السياسات، والمُقرّحات لتنمية وتخطيط القوى العاملة بشكل عام، وتطوير أنظمة التعليم والتدريب في مختلف المجالات ، والمستويات بشكل خاصّ ، كما أنّ معرفة الحجم الحقيقي أو القريب من الدقة للعمالة الأجنبية في سوق العمل اللبناني، ما زال يكتنّفه الكثير من النقص والغموض.

(٥) توزّعت مصادر المعلومات عن العمال الأجانب على عدة جهات حكومية ، دون تعاون أو تنسيق ، فلا يُمكن ضبط العمالة في ظل عدم تنظيم عملية الدُخول والخروج، التي سادتها الفوضى بسبب تعدّد المعابر الشرعية وغير الشرعية ، ما أُنثر على الكثير من القرارات، والإجراءات المُتعلّقة بالتخطيط للقوى العاملة ، كما أنّ نقص الدراسات الهادفة لتحليل الظواهر المُتعلّقة بسوق العمل يُعدّ أيضاً من المُشكلات الهامة في هذا المجال ، حتّى وإن وُجِدَت مثل هذه الدراسات فإن نشرها وتعميم الفائدة منها يُعتبر مطلباً ملحاً لهذه الغاية.

الخاتمة

لا شك أن ما تم استعراضه في البحث يدفعنا إلى التفكير الجدي في الخروج من مأزقٍ وتحدٍ تاريخي وجغرافي صعب . ولا شك أيضاً أننا بحاجة إلى التفكير الجدي والعلمي في إعادة ترتيب أولوياتنا طبقاً لنظرة مستقبلية مجردة تدفعنا نحو اللحاق بدول متقدمة وإيجاد حلول لمأزقٍ شديد الصعوبة هو تزايد العمالة الأجنبية، والحل الأمثل هو التنمية المتكاملة والمتواصلة والتركيز بالطبع على التنمية البشرية .

والسؤال الأكثر أهمية يطرح نفسه تكراراً ، لماذا تزايدت العمالة الأجنبية في لبنان ؟ هل هي الهجرة التاريخية للبنانيين إلى الخارج أم الخلل الهيكلي في سوق العمل؟ أم هذه العوامل المجتمعة ؟ هذه العمالة الواردة ليس من المستحيل إستبدالها ، ولبنان ليس لديه بديل أمامه سوى الإعتماد على العمالة الوطنية وإلا سيُجبر على الإعتماد عليها بعد فوات الأوان .

أيضاً يستدعي الغوص في ملف العمالة الأجنبية ، تضافر الجهود للإحاطة به من كافة نواحيه ، ويمكننا القول أن لا أحد يمتلك القدرة على معالجة هذا الملف بمفرده. إنَّ هذا الملف ، الذي يرتبط إرتباطاً وثيقاً بالهجرة ، تسبب في استنزاف القدرات البشرية اللبنانية ، وكانت آثاره سلبية جداً على الإقتصاد اللبناني ، الذي أصبح مع الوقت إقتصاداً خدمتياً بامتياز ، عاجزاً عن استيعاب الكفاءات المُتخرّجة حديثاً من الجامعات .

فمثلاً لعب الإغتراب دوراً هاماً ، في تأمين العملات الأجنبية ، في وقت يبرز فيه الوضع الإقتصادي تحت أعباء جمّة ، كما ساهم في إعالة اللبنانيين المقيمين من خلال التحويلات المالية من أبنائهم المهاجرين ، كذلك لعبت العمالة الأجنبية دوراً معاكساً ، وهذا ما يُوضح الإشكالية التي تم التطرق إليها في هذا التقرير ، حيث نقترح معالجتها من خلال إستراتيجية وطنية هادفة .

ويبقى سؤال يشغل البال، لم نتطرق إليه في هذا التقرير ، وهو في حال وُضعت هذه الإستراتيجية موضع التنفيذ للحد من العمالة الوافدة ، هل ستنتهي مشكلة العامل اللبناني؟، خاصةً في ظل هذا المحيط المتفجّر ، وإنعدام الإستقرار في المنطقة ، واستمرار الصراع العربي الإسرائيلي ، ووجود اللاجئين السوريين والفلسطينيين على أرض الوطن، واستمرار الحراك الشعبي في الدول العربية ضد الأنظمة، والذي أدى إلى هروب الرساميل، وإنحسار المشاريع الإستثمارية إلى حدها الأدنى ، وانكماش الإقتصاد، وانحسار فرص العمل . مهما كانت الإجابة ، فإن المصلحة الوطنية تقتضي تفعيل ما يُمكن تفعيله وإصلاح ما يُمكن إصلاحه ، فإنارة شمعة خيرٌ من أن تلعن الظلام.

ونخلص من هذا التقرير إلى المقترحات أو التوصيات الآتية :

أولاً - دعوة جميع القوى اللبنانية إلى التعاطي مع ملف العمالة الأجنبية بجدية وبعيداً عن التجاذبات السياسية ووضع سياسة عامة توازن بين الحاجة إلى العمالة ومصلحة الداخل اللبناني .

ثانياً - الإنتقال بالمؤسسات الحكومية من الدور السلبي والتقليدي أو الحيادي ، كإصدار التشريعات وتوفير ونشر المعلومات ، إلى دور إيجابي وتدخلي من خلال دراسة حاجات السوق ومن ثم توجيه الطلاب في المراحل التعليمية المختلفة إلى الإختصاصات التي تتلاءم مع هذه الحاجات، إضافة إلى ضرورة إعتتماد معيار متطلبات سوق العمل، معياراً وحيداً عند إستخدام عمالة أجنبية .

ثالثاً - إنشاء لجنة طوارئ لحماية العامل اللبناني ، وتنظيم العمالة السورية شرط ألا تتعارض مع القوانين اللبنانية المرعية الإجراء ، ودعوة جميع القوى اللبنانية إلى التعامل مع ملف اللاجئين بجدية وإبعاده عن التجاذبات ووضع في إطاره الإنساني والتقني، وإعادة تقويم عمل مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين .

رابعاً - إجراء إصلاحات شاملة ، وإتخاذ العديد من التدابير التي من شأنها حماية العمال المهاجرين بشكل أساسي، وإيجاد التوازن الوطني بهذا الخصوص، لجهة خلق ظروف عمل قانونية ومتوازنة ، لجهة الحقوق والواجبات، والحماية الإجتماعية، التي على الدولة، وعلى المجتمع المدني تأمينها. هذه التدابير يجب أن تتوزع على إجراءات بعيدة المدى ، وإجراءات قريبة المدى وتُشكل بمجموعها خطة عمل شاملة .

خامساً - تعزيز وتفعيل مديرية الإحصاء المركزي ، والمؤسسة الوطنية للإستخدام ، بالإمكانات المادية والبشرية ، التي تُتيح لها إقامة مكاتب إستخدام في مختلف المناطق اللبنانية ، وجمع الإحصاءات، بشكل دوري عن حركتي العرض والطلب على اليد العاملة. يُضاف إلى ذلك تفعيل التنسيق ، والتعاون بين كافة الأجهزة المعنية .

سادساً - حثّ اللجان البرلمانية المعنية بالشؤون الخارجية وحقوق الإنسان ، والعمل على رصد تنفيذ الحكومة للإلتزامات الدولية ، والإلتزام إلى المعاهدات الدولية ، مثل "بروتوكول منع وقمع ومعاقبة جريمة الإتجار بالأشخاص " . والتأكد من تنفيذها بالفعل.

سابعاً - الإهتمام بمؤسسة الضمان الإجتماعي ، وتعزيزها ، وتفعيل دورها ، وتعديل بعض القوانين المتعلقة بها ، تلك القوانين التي تدفع أرباب العمل إلى تشغيل عمال أجنبي، للهروب من تكاليف تغطية العمال اللبنانيين ، في الضمان الإجتماعي وما يُرافق ذلك من مصاعب .

ثامناً - تطوير قوانين العمل بما يضمن حقوق وواجبات كافة المتعاملين في سوق العمل، ومُتابعة أوضاع العمالة الأجنبية ، والسهر على تنفيذ تلك القوانين حرصاً على المصلحة

العامة، إضافة إلى ضرورة التنسيق مع الوزارات المعنية لضبط المخالفات المتعلقة بالعمال اللبنانيين والأجانب على السواء .

تاسعاً - وضع سياسة لتنظيم دخول العمال الأجانب إلى لبنان ، والحد من منافستهم للعمال اللبنانيين من خلال : السماح بدخول العمال الذين يحتاجهم سوق العمل نوعاً وعداداً ، ومحاسبة أرباب العمل الذين يلجؤون لليد العاملة الأجنبية دون وجه حق ، بهدف التهرب من الإلتزامات المالية تجاه العمال اللبنانيين (الضمان الإجتماعي ، التعويضات العائلية ، وتعويضات نهاية الخدمة)، إضافة إلى ضرورة اعتماد معيار حاجات سوق العمل معياراً وحيداً عند إستقدام عمالة أجنبية .

عاشراً - تفعيل دور الأجهزة المختصة في مؤسسات الدولة المعنية بضبط العمالة الأجنبية. **احدى عشر -** مكافحة شبكات الإتجار بالعمالة الأجنبية ، بالتعاون مع الأجهزة الأمنية الأخرى والدول المجاورة .

اثنا عشر - حث الوكالات المدنية ذات الطابع الإحصائي على الإهتمام بهذا الموضوع، وإجراء بحوث تساعد على كيفية حصر العمالة الأجنبية وأماكن توزعها لافتقار دور الدراسات لمثل تلك المهمات ، والتعاون مع الهيئات الشعبية في المخيمات الفلسطينية بهدف تحديد العمالة الأجنبية اللاجئة إلى تلك المخيمات .

الملاحق

لائحة الملاحق

- ملحق رقم (١): مرسوم رقم ٨٣٥٢ الصادر في ٣٠ كانون الأول سنة ١٩٦١ بشأن (تنظيم وزارة العمل)، رئيس الجمهورية .
- ملحق رقم (٢): مرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول سنة ١٩٦٤ وتعديلاته بشأن (تنظيم عمل الأجانب)، رئيس الجمهورية .
- ملحق رقم (٣): مشروع قانون موجود في أدرج مجلس النواب (يرمي إلى إعادة تنظيم وزارة العمل).
- ملحق رقم (٤): قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/٢١٨ تاريخ ٢٠١٥/١٢/١٩ يتعلق (بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط).
- ملحق رقم (٥): قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/٢٦٣ تاريخ ١٩٩٥/٦/٢٣ يتعلق (بالمستندات الواجب تقديمها للحصول على تراخيص العمل للأجانب) .
- ملحق رقم (٦): قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/٧٠ تاريخ ٢٠٠٣/٧/٩ بشأن (تنظيم عمل مكاتب استقدام الخادمت الأجنبيات) .
- ملحق رقم (٧): قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/٤٩ تاريخ ٢٠١٧/٢/٣ بشأن (تحديد إجراءات منح إجازات العمل وتجديدها للعمال الأجانب من كافة الفئات).
- ملحق رقم (٨): قرار صادر عن وزير العمل برقم ١/١٢٩ تاريخ ٢٠١٥/٩/١٩ يتعلق (بتحديد مهل إنجاز المعاملات في وزارة العمل).
- ملحق رقم (٩): تدابير داخلية: مذكرة صادرة عن وزير العمل برقم ١/١٠ تاريخ ٢٠١٥/٢/١٠ بشأن (تفعيل عمل التنقيش على جميع الأراضي اللبنانية).

- ملحق رقم (١٠): جدول حول (التحويلات المالية السنوية للعمال الأجانب المقيمين في لبنان إلى الخارج)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١١): جدول حول (إجازات العمل للعمال الأجانب في لبنان)، وزارة العمل اللبنانية، التقارير السنوية للعامين ٢٠١٥-٢٠١٦ .
- ملحق رقم (١٢) رسم توضيحي: خريطة جغرافية حول (توزع النازحين السوريين في لبنان)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١٣): رسم بياني : حول (الأعمال والمهن والخدمات التي يستهدفها العمال السوريون في لبنان)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١٤): رسم بياني: حول (عدد النازحين السوريين في كل دولة مضيقة والنسبة من إجمالي النازحين)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١٥): صورة فوتوغرافية حول (عامل سوري في إحدى ورش البناء في لبنان)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١٦) : صورة فوتوغرافية حول (عامل مصري في إحدى محطات الوقود في لبنان)، الإنترنت .
- ملحق رقم (١٧): صورة فوتوغرافية حول (عاملة أجنبية في احد المنازل في لبنان)، الإنترنت.
- ملحق رقم (١٨) : صورة فوتوغرافية حول (عاملة أجنبية في أحد المنازل في لبنان)، الإنترنت .

لائحة المراجع

أولاً : القوانين والمراسيم والتقارير

- (١)- الدستور اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣/٥/١٩٢٦ ، المقدمة، دار العلم للملايين، نيسان ٢٠٠٠ .
- (٢)- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ ٢٣/٩/١٩٤٩ وتعديلاته، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠ .
- (٣)- قانون الضمان الإجتماعي المعدل بالقانون رقم ١٢٨، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠ .
- (٤)- القانون رقم ١٧ المتعلق بتنظيم قوى الأمن الداخلي، ١٩٩٠ .
- (٥)- المرسوم رقم ٨٣٥٢ تاريخ ٣٠/١٢/١٩٦١ المتعلق بتنظيم وزارة العمل .
- (٦)- المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ وتعديلاته المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، الجريدة الرسمية، العدد ٤١، ٢٠١٠ .
- (٧)- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١١ .
- (٨)- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٣ .
- (٩)- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٥ .
- (١٠)- التقرير السنوي لوزارة العمل في لبنان لعام ٢٠١٦ .

ثانياً : المراجع باللغة العربية

- (١)- أبو جودة (الياس) ، الأمن البشري وسيادة الدول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ٢٠٠٨ .
- (٢)- الأيوبي (محمد) ، النظرية العامة للأمن - نحو علم وإجتماع أمني، الطبعة الأولى، دار الطليعة، بيروت، ٢٠٠٠ .
- (٣)- باعشن (عبد الرحمن)، العمالة الأجنبية وأثرها الإجتماعي والسياسي على منظمة الخليج العربي، مكتبة مدبولي ١٩٩٧ .
- (٤)- البعلبكي (روحي) ، مُعجم روائع الحكمة والأقوال الخالدة، الطبعة الثالثة، دار العلم للملايين، ٢٠٠١ .
- (٥)- دغمان (محمد) ، الوجيز في حقوق الإنسان والحريات العامة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦ .

- (٦) - الصباغ (سمير) ، الدستور اللبناني من التعديل إلى التبديل، الطبعة الثالثة، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، ٢٠٠١ .
- (٧) - العوجي (مصطفى)، الأمن الإجتماعي مقوماته تقنياته ارتباطه بالتربية المدنية، الطبعة الأولى، مؤسسة نوفل، لبنان، ١٩٨٣ .
- (٨) - غياض (وسام) ، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثانية، دار المراسم، ٢٠٠٩ .
- (٩) - القيسي (عصام)، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، ١٩٩٧ .
- (١٠) - كيرة (حسن)، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، الإسكندرية ١٩٧٩ .

ثالثاً : المقالات والدراسات

- (١) - بالانش (فابريس)، العمال السوريون في لبنان : مشاكل وآلام، العدد ٢٠٨، لبنان، ٢٠٠٧/٤/٢١ .
- (٢) - بيروتي (ناتاشا)، العمالة الأجنبية في لبنان... مشكلة تُضاف إلى المشاكل، جريدة الديار، العدد ٩٤٤٢، لبنان، ٢٠١٥/٧/١٠ .
- (٣) - بعلبكي (سلوى)، حقائق عن الكبتاغون في لبنان، جريدة النهار، العدد ٢٥٨٢٨، لبنان، ٢٠١٥/١١/١١ .
- (٤) - الربيعي (منال) ، لبنان بلد آمن على مستوى التصنيف الدولي لمعدل الجريمة!!!، جريدة الديار، العدد ٩٤٧٤، لبنان، ٢٠١٥/٨/١٣ .
- (٥) - زهران (سالم)، النازحون والخيارات المرة، جريدة الجمهورية، العدد ١٣٤٥، لبنان، ٢٠١٥/٩/١٦ .
- (٦) - عطا الله (مرلين)، دراسة عن العمال الأجانب في لبنان، دائرة مراقبة العمال في لبنان، دراسة قانونية، وزارة العمل اللبناني، أيار ٢٠١٢ .
- (٧) - عبده (محمد علي)، قانون العمل اللبناني، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٧ .
- (٨) - عمر (زياد) وعبد الله (أحمد)، سوق لبيع الأعضاء يزدهر على وقع الحرب : ١٨ ألف سوري باعوا كلاهم لشبكات عابرة للحدود، جريدة الحياة، العدد ١٩٢٣٠، لبنان، ٢٠١٥/١١/٢٨ .
- (٩) - عتيق (راكيل)، ما هو التفسير النفسي والأمني والجنائي لاجتياح الجريمة في لبنان؟ جريدة الجمهورية، العدد ١٣٢٤، لبنان، ٢٠١٥/٨/٢٢ .

- (١٠) - عبد القادر (نزار)، ارتدادات التحولات الإقليمية على لبنان وتفعيل قطاع الأمن اللبناني، مجلة الدفاع الوطني اللبناني، العدد ٩٤، لبنان، تشرين الأول ٢٠١٥ .
- (١١) - قزي عرض مع سفير مصر وضع العمال المصريين في لبنان، جريدة اللواء، العدد ١٤٣٥٢، لبنان، ١٢/٥/٢٠١٥ .
- (١٢) - كرباج (كارول)، العمال المصريون في محطات الوقود "جيت بلدك على رجلي.. إديني حقي"، جريدة الأخبار، العدد ١٠٤٧، لبنان ١٨/١٢/٢٠١٠ .
- (١٣) - متى (موريس)، ٥٠% من اللاجئين السوريين يعملون في لبنان ولا من يُراعي القوانين، "العمل" تستنفر وتدعو المؤسسات إلى الحد من بطالة بلغت ٣٦%، جريدة النهار، العدد ٢٥٦٨٢، لبنان، ١٩/٥/٢٠١٥ .
- (١٤) - هل أصبح الكورنيش البحري في الميناء عنواناً صارخاً لترويج الدعارة؟ مجلة البيان، العدد ٤١٠، لبنان، ٣٠/١٢/٢٠١٥ .
- (١٥) - إلى متى إنعدام قانون عمل يحمي العاملات الأجنبيات في المنازل؟ جريدة اللواء، العدد ١٤٤٣٢، لبنان، ١٥/٨/٢٠١٤ .

رابعاً : المراجع الإلكترونية

- (١) - حويتي (أحمد) وبدر (عبد المنعم) وتيرنوديالو (دميا)، البطالة ودورها في نشر الجريمة والانحراف، ٢٠٠٨/١١/٣ .
- <http://Arabic.tebyen.net/index.aspx?pid=63499> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٢٧ .
- (٢) - الحاج حسن (فوزي)، عشوائية سوق العمل اللبناني، العمالة الأجنبية نموذجاً، ٢٠١٣/٩/١٧ .
- <http://Lebanese www.com/content> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٦ .
- (٣) - حيدر (فاطمة) الأكثر قراءة : جريمة " عين نجم " .. كيف تتحول " العاملة المنزلية " إلى قاتلة؟، ٢٠١٥/١٢/٣١ :
- <http://www.Lebanon 24. Com/article/14502608122887008200> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٩ .
- (٤) - سلام في لندن : لبنان غير قادر على تمويل احتياجات النازحين ونجاح المؤتمر مرهون بتطبيق الإلتزامات المتبادلة بين الحكومة والشركاء الدوليين، ٢٠١٦/٢/٤ :
- <http://nna-Leb.Gov.LB/ar/show-news/204527/nna-Leb.gov.Lb/ar> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١١/٦ .

- (٥) - سلام رعى إطلاق خطة لبنان للاستجابة للأزمة ٢٠٠٦ : لبنان قدم أكثر من المستطاع وتوطين النازحين غير وارد، ٢٠١٥/١٢/١٧ :
<http://nna-Leb.gov.Lb/ar/Alow-news/196860/nna-Leb.gov.Lb/ar> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٢٥ .
- (٦) - عجاقة (جاسم)، فرصة لتحفيز نمو الإقتصاد اللبناني، ٢٠١٦/١٢/٢ :
<http://www.almodon.com/economy/2016/2/2> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٩ .
- (٧) - ضاهر (دانيال)، السوريون ثلث القوى العاملة، جريدة الحياة ٢٣ أيلول ٢٠١٣ :
www.alhayat.com تاريخ الدخول ٢٠١٦/١١/١٧ .
- (٨) - عبد الحميد (معتز)، آفاق استراتيجية : الإستراتيجية الأمنية لمواجهة البطالة والجريمة، ٢٠١٠/٢/٢٢ :
<http://bafree-net/alhishn/showthread.php?t=105438> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٩ .
- (٩) - محمد (مارسيل)، الأمن الغذائي العربي : لبنان مُهدد والحل في السودان، ٢٠١٥/١٢/٢٤ :
<http://www.Almodon.com/economy> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١١/١ .
- (١٠) - الهبر (ربيع)، هذا هو عدد النازحين في لبنان وهذه مخاطر النزوح، ٢٠١٥/١٢/٧ :
<http://www.Lebanonfiles.com/news/975767> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١١/١ .
- (١١) - وهبة (محمد) ، العمالة السورية في لبنان، قدر لا بد منه، ٢٠٠٨/٥/١٧ :
<http://www.Khiyan.com/news/article.php?articleid=3656> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٢٠ .
- (١٢) - قراءة قانونية للأوضاع القانونية للفلسطينيين في لبنان مع مقترحات لتعديل الوضع بما يتوافق مع شرعة حقوق الإنسان، ٢٠١٥/١١/٦ :
<http://pahrw.org/portal/ar-LB/19/637> تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٢٦ .
- (١٣) - السياسات الإقتصادية في منطقة الإسكوا وأثرها على العمال ٢٠١٢/٣/٢٦ :
<http://www.Unscwa.org/sistes/www.Unescwa.org/files/publications/files/e-escwa-sdd-12-2a.pdf> .

تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٢٥ .

(١٤) - القمة العالمية للتنمية الإجتماعية لمشكلات : الفقر - البطالة - المديونية - التنمية،
١٩٩٥/٣/١٢-٦ :

تاريخ الدخول ، <http://www.Kalema.net/V1/?rtp=732@art> ،
٢٠١٦/١١/١ .

**Edwan Hardin Satherland, Principle of criminology, - (١٥)
Chicago, University of Chicago Prese 1994 :**

تاريخ الدخول ، http://en.Wikipedia.org/wiki/Edwin_Sutherland ،
٢٠١٦/١٢/١٥ .

(١٦) - كاريثاس لبنان مقالة بعنوان دعم وتمكين العمال الأجانب :

تاريخ الدخول <http://www.Hna-leb.gov.Lb/ar/show=new> ،
٢٠١٦/١٢/١٥ .

(١٧) - مهام الأمن العام :

<http://www.General-security.Gov.Lb/about-GS/function.aspx> ،
تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/١٠ .

(١٨) - العمالة الأجنبية في لبنان، مشكلات متفاقمة... والحاجة إليها أكيدة،
٢٠١٣/٤/٢٤ :

تاريخ الدخول ٢٠١٦/١٢/٩ ، <http://naharashaba-wordpress.com> .

(١٩) - الحبوب المخدرة آفة تضرب شباب طرابلس، ٢٠١٥/١١/١٤ :

تاريخ الدخول ٢٠١٦/١١/١ ، <http://www.lebanonfiles.com/news/961865> ،

فهرس المحتويات

الصفحة	
١	إهداء
٢	كلمة شكر وتقدير
٣	التصميم
٤	المقدمة
١٠	القسم الأول . - ماهية وزارة العمل بوصفها مكاناً للتدريب
١٢	* الفصل الأول . - أقسام وزارة العمل وطبيعة التدريب
١٢	* الفرع الأول : أقسام وزارة العمل
١٢	- الفقرة الأولى : الإدارة المركزية لوزارة العمل
١٩	- الفقرة الثانية : دائرة العمل الإقليمية في الجنوب
٢٢	* الفرع الثاني : طبيعة التدريب في دائرة العمل الإقليمية في الجنوب ...
٢٢	- الفقرة الأولى : آلية التدريب وكيفية الإشراف عليها
	- الفقرة الثانية : طبيعة التدريب في قسم التفتيش في دائرة العمل
٢٣	الإقليمية في الجنوب
٢٥	* الفصل الثاني . - الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب والخبرات المكتسبة ومعوقاتها.
٢٥	* الفرع الأول : الأعمال المنجزة خلال فترة التدريب
٢٥	- الفقرة الأولى : الأعمال المنجزة على الصعيد العملي
٢٦	- الفقرة الثانية : الأعمال المنجزة على الصعيد التحليلي
٢٧	* الفرع الثاني : الخبرات المكتسبة ومعوقات التدريب
	- الفقرة الأولى : الخبرات المكتسبة خلال فترة التدريب في دائرة العمل
٢٧	الإقليمية في الجنوب
٣٠	- الفقرة الثانية : المعوقات التي اعترضتنا خلال فترة التدريب
٣٣	القسم الثاني . - التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان
٣٤	* الفصل الأول . - قانونية العامل الأجنبي في لبنان
٣٥	* الفرع الأول : المشروعية القانونية للعمال الأجانب
٣٥	الفقرة الأولى : تنظيم العمالة الأجنبية
٣٥	الفقرة الثانية : غياب المعايير

٣٦	الفقرة الثالثة : البنية التشريعية والقانونية في لبنان
٣٦	الفقرة الرابعة : الأوضاع القانونية للمهاجرين في لبنان
٣٧	النبذة الأولى : القيود المتعلقة بعمل الأجانب في لبنان
		النبذة الثانية : بطلان الإتفاقات المخالفة لقانون العمل ما لم تكن أكثر فائدة
٣٨	للأجير
٣٩	الفقرة الخامسة : الحقوق القانونية الممنوحة للعمالة الأجنبية
٤٢	النبذة الأولى : إتفاقية العمال المهاجرين
٤٢	النبذة الثانية : الإتفاقية المتعلقة بوكالات الإستخدام الخاصة
٤٢	النبذة الثالثة : الإجراءات القانونية المباشرة
٤٣	الفقرة السادسة : الوضع الراهن والاستثناءات
٤٤	الفقرة السابعة : الوضعية القانونية للداخلين خلسة إلى الأراضي اللبنانية
٤٧	* الفرع الثاني : تنوع العمالة الأجنبية في لبنان
٤٧	الفقرة الأولى : الأعمال والمهن والخدمات الأكثر استهدافاً
٤٨	الفقرة الثانية : العمالة السورية
٥٠	الفقرة الثالثة : العمالة المصرية
٥٠	الفقرة الرابعة : العمالة العربية الأخرى
٥٠	* الفرع الثالث : أسباب ودوافع العمالة الأجنبية في لبنان
٥٠	الفقرة الأولى : النزوح السوري
٥٢	الفقرة الثانية : التوازن التلقائي
٥٢	الفقرة الثالثة : فوضى سوق العمل اللبناني
٥٤	الفقرة الرابعة : غياب الإحصاءات الدقيقة
٥٧	الفصل الثاني . - آثار العمالة الأجنبية وسبل مواجهتها
٥٨	* الفرع الأول : تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع والاقتصاد والأمن
٥٨	الفقرة الأولى : تأثير العمالة الأجنبية على المجتمع
٥٩	النبذة الأولى : الانفجار الاجتماعي
٥٩	النبذة الثانية : العوامل النفسية
٦٠	الفقرة الثانية . - تأثير العمالة الأجنبية على الاقتصاد
٦١	النبذة الأولى : تدني الأجور
٦١	النبذة الثانية : تفاوت الدخل

٦١ النبذة الثالثة : انخفاض معدلات الاستهلاك
٦١ الفقرة الثالثة . - تأثير العمالة الأجنبية على الأمن
٦٢ النبذة الأولى : الأمن الاقتصادي
٦٣ النبذة الثانية : الأمن الغذائي
٦٤ النبذة الثالثة : الأمن الصحي
٦٥ النبذة الرابعة : الأمن الشخصي
٦٥ النبذة الخامسة : الأمن الاجتماعي
٦٦ البند الأول : البغاء
٦٧ البند الثاني : المخدرات
٦٧ البند الثالث : الجريمة
٦٨ النبذة السادسة : الأمن السياسي
٦٩ * الفرع الثاني : سبل مواجهة العمالة الأجنبية
٦٩ الفقرة الأولى : دور المؤسسات في مواجهة تدفق العمالة الأجنبية
٦٩ النبذة الأولى : عمل المؤسسات
٧٠ البند الأول : التدابير الحكومية الاصلاحية
٧٣ البند الثاني : تدابير أخرى
٧٣ النبذة الثانية : تفعيل دور وزارة العمل
٧٥ الفقرة الثانية : دور الأجهزة الأمنية في ضبط العمالة الأجنبية
٧٥ النبذة الأولى : المديرية العامة للأمن العام
٧٦ النبذة الثانية : المديرية العامة لقوى الأمن الداخلي
٧٦ النبذة الثالثة : الجيش اللبناني
٧٩ الخلاصة العامة
٨٠ الخاتمة .
٨٣ الملاحق
٨٤ لائحة الملاحق
٨٦ لائحة المراجع
٩١ فهرس المحتويات