



الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق

والعلوم السياسية والإدارية

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
الفرع الأول

الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان ونتائج العملية والتنظيمية والإجتماعية

أعدّ لنيل شهادة الماستر المهني في الحقوق - إختصاص قانون عام

إعداد الطالب

معروف عاطف مهدي

لجنة المناقشة

رئيساً	الأستاذ المشرف	الدكتور وفيق خضر ربحان
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور أنطونيوس فاروق أبو كسم
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة ليلى نقولا نقولا

إن الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذا التقرير
وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

إهداء

إلى روح أمي التي يرافقني طيفها ويرعاني.

إلى أبي رجل العطاء والمبادئ ، الذي أحمل إسمه بكل فخر وإعتزاز.

إلى زوجتي رفيقة دربي ومؤنسة حياتي.

كلمة شكر وتقدير

مع إنجاز هذا البحث، لا بد لي أن أشكر كل من ساعدني ووقف إلى جانبي، وأخص بالشكر الدكتور المشرف والأب وفيق ريحان، وأشكر المسؤولين في وزارة العمل لا سيما رئيس دائرة التفتيش في دائرة جبل لبنان الصديق الأستاذ ماهر الغول، وأشكر أخي علي مهدي الذي قدم لي كل الدعم المطلوب، وأشكر عائلتي وأهلي على الدعم لي والثقة في قدراتي، كما أتقدم بالشكر إلى زملائي في الجامعة الذين قاموا بمساعدتي ووقفوا إلى جانبي .

التصميم العام:

الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان ونتائج العملية والتنظيمية والإجتماعية

المقدمة

القسم الأول : وزارة العمل في لبنان والإدارات المتعلقة بتنظيم إخضاع العمال الأجانب.

الفصل الأول: هيكلية وزارة العمل الإدارية وواقع العمل التدريبي.

الفرع الأول: الهيكلية الإدارية لوزارة العمل والإطار القانوني الذي يرقى عملها.

المبحث الأول: ملاك وزارة العمل.

المبحث الثاني: القوانين التي ترقى عمل الوزارة.

الفرع الثاني: آلية التدريب وطبيعته وفوائده المختلفة.

المبحث الأول: مكان التدريب وطبيعته.

المبحث الثاني: المعوقات التي تعترض مهام البحث.

الفصل الثاني: القوانين التي ترقى العمال الأجانب في لبنان.

الفرع الأول: علاقة وزارة العمل بالعمال الأجنبي في ظل القوانين والأنظمة.

المبحث الأول: القوانين التي ترقى وتنظم عمل الأجانب في لبنان وبشكل خاص العمال السوريين.

المبحث الثاني: نزاعات العمل الناجمة عن الخلافات الحاصلة مع أرباب العمل.

المبحث الثالث: عينات عن بعض أحكام نزاعات العمل مع الأجانب.

الفرع الثاني: الإدارات والهيئات المختلفة التي تساهم في تنظيم عمل الأجنبي في لبنان.

المبحث الأول: دور الأمن العام اللبناني بالنسبة للعمالة الأجنبية.

المبحث الثاني: دور الإتحاد العمالي العام.

المبحث الثالث: المؤسسة الوطنية للإستخدام.

القسم الثاني : الإطار القانوني والتنظيمي للعمالة الأجنبية في لبنان ونتائج العملية.

الفصل الأول: العمالة الأجنبية ومجالات العمل وحقوق العامل الأجنبي.

الفرع الأول: مفهوم العمالة الأجنبية والفئات المعتمدة في القانون اللبناني.

المبحث الأول: تعريف العمالة الأجنبية ومفهومها القانوني.

المبحث الثاني: فئات العمال الأجانب ومجالات عملهم.

المبحث الثالث: التقرير السنوي لوزارة العمل عن الأوضاع القانونية للعمالة الأجنبية في لبنان.

الفرع الثاني: حقوق العامل الأجنبي في لبنان وتأثيره على العامل اللبناني.

المبحث الأول: حقوق العامل الأجنبي وأثره على العامل اللبناني.

المبحث الثاني: تدفق العمالة السورية تجاه لبنان وأثاره المختلفة.

الفصل الثاني: الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان.

الفرع الأول: الإجراءات الرسمية للدولة اللبنانية.

المبحث الأول: دور وزارة العمل على صعيد الإجراءات.

المبحث الثاني: إشكالية النصوص القانونية في لبنان.

الفرع الثاني: ضرورة تنظيم وجود العمالة الأجنبية في لبنان.

المبحث الأول: تنظيم العمالة من الناحية العملية والواقعية.

البند الأول: الإتفاقيات التي نعمل في ظلها.

البند الثاني: تنظيم المؤتمرات وحضورها.

البند الثالث: الإستفادة من تجارب الدول المجاورة.

المبحث الثاني: الإستنتاجات والإقتراحات العامة.

البند الأول: إستنتاجات عامة.

البند الثاني: إقتراحات للحلول.

الخاتمة.

مقدمة:

الأول من أيار هو عيد العمال العالمي، لقد إختار العالم أن يكرّم هذا العامل الذي يكسب قوته بعرق جبينه حيث يخرج من منزله صباحاً ليعود في آخر النهار حاملاً " معه قوت يومه، تضحيات كثيرة يقدمها هؤلاء العمال بهدف تأمين لقمة عيش كريمة لعائلاتهم. إن في لبنان أو في العالم سواء كانوا يعملون في مكاتب أو يحملون معاول، ومنهم من نظفوا المنازل وصقلوا الحجارة بأيديهم، وتكبدوا كل التعب والمشقة ليحصلوا على خبزهم كفاف يومهم.

أسئلة كثيرة تطرح في شأن العمال على الصعيد العالمي، وخاصة في لبنان الذي لم ينقطع يوماً عن الإستعانة باليد العاملة الأجنبية من فلسطينيين، أثيوبيين، فيليبيين، مصريين، سودانيين ومن مختلف الأشكال والألوان وخاصة السوريين الذين لهم التأثير الأكبر على سوق العمل في لبنان.

لقد طرق العامل الأجنبي أبواب مختلف المؤسسات ، حتى نكاد لا نرى محلاً أو شركة أو مؤسسة خالية من العمال الأجانب ، وما عدنا نرى بيتاً خالياً من عاملة أجنبية، إذ دخل هؤلاء العمال في واقعنا الإجتماعي قبل الإقصادي وكان لهم عظيم الأثر في مختلف مراحل حياتنا إيجاباً أم سلباً، كان ذلك مقبولاً" الى حد ما، لكن مؤخراً وبسبب الأزمة السورية التي أرخت بظلالها على الواقع اللبناني فارضةً واقعاً جديداً، بدخول أكثر من مليون ونصف المليون لاجئاً سورياً بشكل غير منظم إلى لبنان، وتسرب ما لا يقل عن أربعمئة ألف عامل حسب منظمة العمل الدولية، عدا عن ما لا يقل عن خمسمئة ألف عامل كانوا سابقاً يسيطرون على سوق العمل اللبناني.

إنّ هذا الواقع، يدفع إلى دق نافوس الخطر، خاصة وأننا نعيش في بلد يناهز دينه العام حوالي ثمانين مليار دولار، إنّ هذا الأمر يدفعنا إلى دراسة لا بد منها على الصعيد العمالي في لبنان وبالتالي يكون موضوع بحثنا الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان.

إن أهمية هذا البحث تنبع من أنه بحث إقتصادي إجتماعي قانوني في آن واحد، وهو يسلط الضوء على واقع عمالي غير مألوف، في ظل سيطرة العامل الأجنبي على مفاصل الحياة العملية في لبنان، فقد يفهم أنه في دولة غنية إقتصاديا، بتوفر المواد الأولية والطبيعية مثل دول الخليج العربي بوجود فائض في العمال الأجانب في ظل ببحوحة إقتصادية يتمتع بها أبناء هذه البلدان. أمّا في بلد مثل لبنان يعيش أكثر من ربع مواطنة تحت خطر الفقر فهو أمر يدفع إلى التساؤل عن هذه الحالة وإستغرابها.

إن الهدف الأساسي من هذا البحث هو تسليط الضوء على العمالة الأجنبية بكامل جوانبها والعمالة السورية بوجه خاص، والإطار القانوني لتنظيم هذه العمالة، إنطلاقاً من وزارة العمل المكان الطبيعي لوضع الإطار العام المتعلق بالعمالة، ثم الحديث عن الإدارات الرسمية التي تعنى بهذا الموضوع قانونياً، ثم التطرق إلى النصوص القانونية على الصعيدين الداخلي و الخارجي وصولاً إلى وضع إستراتيجية تتضمن مقترحاتٍ وحلولاً من خلال إستنتاجات قانونية وواقعية.

إن اشكالية هذا البحث تسلط الضوء على المشكلة الأساس في الواقع العمالي اللبناني، في ظل العمالة الأجنبية الذي أصبح بحاجة إلى معالجة من قبل الدولة اللبنانية وأجهزتها الرسمية أجمع، فهدفنا الأول، هو تسليط الضوء على المشكلة الأساسية، والسعي إلى حلها، أو اقتراح الحلول في ظل إنعدام إهتمام الدولة على معالجتها، عسى أن يصل بحثنا إلى أحد المسؤولين ويكون خطوة في مسار ألف خطوة، لمعالجة هذا الواقع الأليم، ولا شك في أننا وبكل تأكيد سوف نسعى في حديثنا عن الواقع المعاش إلى التطرق في أكثر من مرة إلى الحرب السورية التي أرخت بظلالها في العام ٢٠١١ السنة التي كنا موعودين فيها لتغيير النظام تتحول إلى سبع سنوات عجاف، فنتائجها كانت كسيل النهر الجارف الذي يأخذ كل شئٍ حسن في طريقه لأنه بالإضافة إلى الآثار الكارثية على هذا البلد الشقيق، كان لها أكبر التأثير على واقعنا العمالي، خاصة وأننا قد إنقسمنا في بلدنا على أنفسنا في

طريقة التعامل مع الأزمة ، إنطلاقاً من التسمية لها بين حرب أو ثورة أو كارثة،الى الإختلاف في إعطاء الصفة لمواطنيها الذين هربوا من الحرب أو أبعادوا عن أرضهم أو خرجوا منها لأي سبب من الأسباب فهناك من قال أنهم لاجئون^١ منهم من وصفهم بالنازحين أو الهاربين وقد أشرت الى الخلاف حول التسمية نظراً للأثار القانونيه على سوق العمل والحق بالعمل، إن المنظومة القانونية اللبنانية لا تضمن أي حماية للأشخاص طالبي اللجوء،ويبقى اللاجئون دون إطار قانوني يضمن حقهم بالحماية، من هنا بات اللاجئون الهاربون الى لبنان في بدايات العام ٢٠٠٠ وأكثرهم من السودانيين والعراقيين عرضة للتوقيف والمحاكمة بسبب دخولهم خلسة الى لبنان ،فكانت تتم محاكمتهم على هذا الأساس ويعاقبون بالحبس والغرامة والترحيل^٢،لكن في أكثر من مناسبة وحين برز الصراع القانوني بين اللاجئين والقضاء اللبناني كانت الأحكام لصالح اللاجئين وذلك لأسباب إنسانية ،وتقرر إطلاق سراحهم بعد التوقيف وعدم ترحيلهم^٣،وفي قرار آخر أستبعدت عقوبة الترحيل عن شخص عراقي الجنسية^٤، وكذلك حكم بتعويض عن العطل والضرر الناجم عن الإعتقال التعسفي^٥

أتحدث في المقدمة عن هذه الحرب، نظراً لتأثيرها الهام على مختلف القضايا وبالأخص العمالية ، فبتنا نرى عمالاً قد تسربوا من سوق العمل وحملوا الأسلحة النارية ليصبحوا مقاتلين ويواجهون الدولة وقواها العسكرية فيقتلون من عناصر الجيش في أكثر من مكان بين عرسال وطرابلس وعبرا وخلافها^(٦)

١- لمادة الأولى من الإتفاقية الدولية المتعلقة باللاجئين ١٩٥١ المعدلة بيروتوكول ١٩٦٧ عرفت اللاجئ أنه شخص يوجد خارج بلد جنسيته أو بلد إقامته المعتادة بسبب خوف له ما يبرره من التعرض للأخطار بسبب العنصر، أو الدين أو القومية أو الإنتماء أو الرأي
٢- سارة ونسا، المفكرة القانونية، مراجعة نموذجية للدفاع عن اللاجئين المهددين بالترحيل والإحتجاز التعسفي ، ٢٧/١٠/٢٠١٦
٣- قاضي الأمور المستعجلة في بيروت، جاد معلوف، ٢٢/٤/٢٠١٥
٤- القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، يحيى غبورة، إدعاء النيابة العامة على لاجئ عراقي، تاريخ ١٠/٩/٢٠٠٩
٥- قاضي الأمور المستعجلة في بيروت،القاضي الحسن، رقم القرار ٥١٥/٢٠١٠، نزار صاغية / الدولة اللبنانية ، تاريخ ٨/٦/٢٠١٠

٦- إيلي يشوعي، خبير إقتصادي ومالي ٩/٢/٢٠١٧

إنطلاقاً من ذلك سوف نعد الى تقسيم بحثنا هذا الى قسمين أساسيين متبعين في ذلك منهجية البحث العلمي وفقاً للمخطط التالي:

القسم الأول وهو بعنوان وزارة العمل في لبنان والإدارات المتعلقة بتنظيم قطاع العمال الأجانب في لبنان وينقسم الى فصلين أساسيين، الفصل الأول بعنوان هيكلية وزارة العمل الإدارية وطبيعة التدريب، والفصل الثاني بعنوان القوانين التي ترعى العمال الأجانب في لبنان، أما القسم الثاني تحت عنوان الإطار القانوني والتنظيمي للعمالة الأجنبية في لبنان ونتائج العملية وينقسم أيضاً الى فصلين أساسيين، الفصل الأول بعنوان العمالة الأجنبية، ومجالات العمل، وحقوق العامل الأجنبي، الفصل الثاني وهو بعنوان الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان، وصولاً الى الإستنتاجات العامة والإقتراحات ثم الخاتمة.

القسم الأول: وزارة العمل في لبنان والإدارات المتعلقة بتنظيم أوضاع العمال الأجانب

لقد كان لوجود العمال الأجانب في لبنان إنعكاسات هامة على الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية ، خاصة بالنسبة لإرتفاع عددهم غير منظم والعشوائي الى درجة هامة، إن هذا الوضع غير العادي ، يستدعي إهتماماً عالي الدقة من أجهزة الدولة الرسمية، ومن بين هذه الأجهزة تعتبر وزارة العمل معنية بالدرجة الأولى بهذا الموضوع ، لذلك سوف نسلط الضوء على هيكليتها الإدارية وأساليب عملها، وذلك من خلال القسم الأول الذي ينقسم الى فصلين أساسيين، يتحدث الفصل الأول عن هيكلية وزارة العمل وطبيعة التدريب في أجهزتها، ويتناول الفصل الثاني موضوع القوانين التي ترعى العمال الأجانب في لبنان.

الفصل الأول: هيكلية وزارة العمل الإدارية وواقع العمل التدريبي.

يقسم هذا الفصل الى فرعين، يتناول الفرع الأول موضوع الهيكلية الإدارية لوزارة العمل وأساليب عملها، أما الفرع الثاني فيتحدث عن الية التدريب وطبيعتها وفوائده المختلفة.

الفرع الأول: الهيكلية الإدارية لوزارة العمل و الإطار القانوني الذي يرقى عملها.

لقد قسمنا هذا الفرع الى مبحثين أساسيين، تحدثنا في المبحث الأول عن الهيكلية الإدارية لوزارة العمل وأساليب عملها، أما في المبحث الثاني فقد عالجت القوانين التي ترقى عمل الوزارة.

المبحث الأول: ملاك وزارة العمل.

نبذة تاريخية: لقد أنشئت بتاريخ ٢٦_١٠_١٩٤٣ مصلحة للشؤون الإجتماعية ملحقة بوزارة الإقتصاد الوطني وأعطيت الصلاحية للإهتمام بأمور العمل والعمال، وقد تم تنظيم هذه المصلحة بتاريخ ١١_٤_١٩٤٨ والحق بها ١٦ موظفاً لتسيير أعمالها، ثم بتاريخ أنشئت ١٦_٥_١٩٥١ وزارة الشؤون الإجتماعية وأنيط بها كافة القضايا التي تتعلق بالعمل والشؤون الإجتماعية ثم أعيد تنظيمها في العام ١٩٥٣ وتم توسيع ملاكها من ٦٠ موظفاً إلى ١٦٠ موظفاً.

كانت الوزارة بحاجة لوضع أسس وقواعد قانونية لتشكل طريقاً يهتدى به، وتم ذلك وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ٢٨٦٥ بتاريخ ١٦_١٢_١٩٥٩ ثم المرسوم الإشتراعي ٨٣٥٢ بتاريخ ٣٠_١٢_١٩٦١ وهو المطبق حالياً مع بعض التعديلات، ثم أنشئت عام ١٩٩٣ وزارة العمل بموجب القانون رقم ٢٠٢ تاريخ ٢_٤_١٩٩٣ وأصبحت مستقلة عن وزارة الشؤون الإجتماعية وصار إسمها وزارة العمل بدلاً من وزارة العمل والشؤون الإجتماعية.

يأتي الوزير على رأس هذه الوزارة ويقوم بتنظيم وتسيير أمورها الإدارية والسياسية من مبنى الوزارة الرئيسي في الشياح قرب دوار المشرفيه، أما الوزراء الذين تعاقبوا على تولي هذه المهمة فهم على الشكل التالي:

- _عبدالله الأمين من ١٦_٥_١٩٩٢ الى ٢٥_٥_١٩٩٥
- _أسعد حردان من ٢٤_٥_١٩٩٥ الى ٢٤_١٢_١٩٩٨
- _ميشال موسى من ٢٤_١٢_١٩٩٩ الى ٢٦_١٠_٢٠٠٠
- _علي قانصو من ٢٦_١٠_٢٠٠٠ الى ١٧_٤_٢٠٠٣
- _أسعد حردان من ١٧_٤_٢٠٠٣ الى ٢٦_١٠_٢٠٠٤
- _عاصم قانصو من ٢٦_١٠_٢٠٠٤ الى ٢٨_٢_٢٠٠٥
- _طراد حمادة من ١٩_٤_٢٠٠٥ الى ١٠_٧_٢٠٠٨
- _محمد فنيش من ١١_٧_٢٠٠٨ الى ١١_١١_٢٠٠٩
- _بطرس حرب من ١٢_١١_٢٠٠٩ الى ١٢_٧_٢٠١١
- _شربل نحاس من ١٣_٧_٢٠١١ الى ٢٣_٢_٢٠١٢
- _سليم جريصاتي من ٢٤_٢_٢٠١٢ الى ١٥_٢_٢٠١٤
- _سجعان القزي من ١٥_٢_٢٠١٤ الى ١٨_١٢_٢٠١٦
- _محمد كباره من ١٨_١٢_٢٠١٦ الى....

لقد حاول النظام اللبناني بعد إدراكه لأهمية هذا القطاع ، ولما يحققه لفئات الشعب اللبناني، أن ينظم شؤون العمل والعمالة وذلك تمثلاً بالدول الكبرى، وأن يحدو حدوها، خاصة" وأننا نعيش في

ظروف إقتصادية صعبة، تحتم علينا إيجاد الحلول وذلك بعد خروجنا عام ١٩٩٠ من حرب أهلية دامت ١٥ سنة، وما زلنا حتى وقتنا هذا في العام ٢٠١٨ نعاني الأزمة تلو الأزمة ،فكانت وزارة العمل الجهة الرسمية المكلفة بمعالجة هذه الملفات ،و لتسهيل ذلك تم إعتماد الهيكلية التالية:

١_ الوزير ويتفرع من مكتبه ثلاثة فروع رئيسية:

الفرع الأول: المؤسسة الوطنية للإستخدام

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

الفرع الثالث: المدير العام

ويلعب المدير العام دورا " هاما" على صعيد هذه الإدارة وتتبع له المصالح والدوائر التالية:

١_ مصلحة العمل والعلاقات المهنية

٢_ دائرة المعلوماتيه

٣_ دائرة المشاريع والبرامج

٤_ الديوان

٥_ مصلحة القوى العاملة

٦_ دوائر العمل في المحافظات

من هذه الأقسام تتفرع الدوائر والأقسام التالية

_مصلحة العمل والعلاقات المهنية حيث تكون مسؤولة عن ثلاث دوائر هي التالية:

١_ دائرة التحقيق وقضايا العمل

٢_ دائرة تفتيش العمل والوقاية والسلامة

٣_ دائرة العلاقات المهنية والنقابات وتقسم الى قسمين، القسم الأول قسم النقابات والثاني قسم العلاقات المهنية.

_ الديوان، ويتفرع منه عدة أقسام وهي على الشكل التالي:

١_ قسم الموظفين والمحاسبة

٢_ قسم الإحصاء

٣_ قسم الشؤون القانونية

٤_ قسم العلاقات الخارجية

_ مصلحة القوى العاملة، وتقسم الى خمس دوائر رئيسية وهي على الشكل التالي:

١_ دائرة مراقبة عمل الأجانب

٢_ دائرة الإستخدام

٣_ دائرة التدريب المهني

٤_ دائرة حماية العائلة والمجتمعات

٥_ دائرة رعاية شؤون العمال السوريين

أما دوائر العمل في المحافظات فتقسم إلى ثماني دوائر رئيسية تتوزع على المحافظات وفقاً لما يلي:

١_ دائرة العمل في محافظة عكار

٢_ دائرة العمل في محافظة الشمال

٣_ دائرة العمل في محافظة بعلبك الهرمل

٤_ دائرة العمل في محافظة البقاع

٥_ دائرة العمل في محافظة لبنان الجنوبي

٦_ دائرة العمل في جبل لبنان الشمالي

٧_ دائرة العمل في محافظة الجنوب

٨_ دائرة العمل في محافظة النبطية

نلاحظ في هذا المجال أن في محافظة جبل لبنان دائرتين، ويعود ذلك إلى العدد الكبير من المؤسسات في هذه المنطقة من جهة أخرى وجود العدد الأكبر من عمال لبنان في هذه المحافظة حيث تعتبر خزانا " بشريا" ضخما" يولد كما" هائلا" من العمال.

يتعاون وزير العمل مع جهاز عمل من الحترفين الذين يتمتعون بكفاءات علمية ومهنية عالية، يصدر الوزير القرارات والتعاميم المختلفة التي تسعى الى حماية العامل من جهة، والى تنظيم العمالة من جهة ثانية، فهو يحدد بناء" لإقتراح المدير العام مواقيت العمل والفتح والإقفال في المؤسسات والأعمال والمهن المتشابهة التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين بناء لطلب ٦٠% من أعضاء هذه المجموعة^(١).

أما وزارة العمل فتقوم بتنظيم حياة وشؤون العمال القانونية، وتدير العلاقة بين العامل ورب العمل، وتعتبر الهيئة المسؤولة عن إدارة الخلاف الذي يقع بين الأجير ورب العمل، وتقوم بإدارة النزاعات، وذلك عبر دائرة التفتيش والنزاعات المطروحة أمام مجلس العمل التحكيمي، الذي يعتبر قضاء إستثنائي مهمته الحكم في نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة ٦٢٤

١- قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦

من قانون الموجبات والعقود اللبناني بفقرتها الأولى^١، وكذلك النزاعات التي اشارت إليها المادة ٨٥ من قانون الضمان الإجتماعي^٢، وسوف نعرض هذا الموضوع بالتفصيل في هذا السياق، كما تقوم الوزارة بإبداء الرأي للحكومة لتنفيذ التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية التي تطبق على جميع المؤسسات الخاضعة لها ولا سيما فيما يتعلق بتدابير السلامة العامة، بالإضافة الى التعليمات الخاصة المتعلقة إما ببعض الحرف وإما ببعض أنواع العمل وذلك حسب الضرورات.

تم إنشاء مجلس العمل التحكيمي للنظر في النزاعات بين الأجراء وأرباب العمل، على أن يعين مفوض حكومة من قبل الوزارة لمتابعة القضايا العالقة أمام هذا المجلس، وهو من بين موظفي الفئة الثالثة الحائزين على إجازة في الحقوق لأهمية الدور المنوط به^٤، يعين إسمياً "ذلك بناء" على إقتراح الوزير، ويتم تنظيم عمل النقابات والإشراف على إنتخابات النقابات والموافقة على نظام النقابات الداخلي وتحصل هذه النقابات على تراخيص الإنشاء من قبل الوزارة بعد تقديم الطلب لإنشاء النقابة، كما تقوم مصلحة النقابات في الوزارة بالنظر في النزاعات داخل هذه النقابات، كما يمنح وزير العمل التراخيص لإنشاء مكاتب الإستخدام بعد تقديم طلب من أصحاب هذه المكاتب، وترعى الوزارة مختلف الامور التي تتعلق بالعامل اللبناني وطريقة عمله.

بالإضافة الى ذلك فرض المرسوم رقم ١٩٦٤/١٧٥٦١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان على العامل الأجنبي الحصول على الموافقة من وزارة العمل قبل المجيء الى لبنان^٦، كما يمكن للوزارة إلغاء هذه الموافقة المسبقة (سوف نعرض الأمر لاحقاً بالتفصيل) كما يمنح وزير العمل إجازة عمل للأجنبي بإعطاء ترخيص بمزاولة العمل في لبنان، وهو يمنح أيضاً "بالمشاركة مع وزير التربية

٢- إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة فريق آخر وبإدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه
٣- إن الخلافات الأخرى والمنازعات التي قد يثيرها تطبيق هذا القانون، سواء كانت بين أي طرفين هي من إختصاص محاكم العمل
٤- عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، ط١، ١٩٨٣، ص٤٦٧

١- وليم الغريب، قانون العمل اللبناني، حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠١٤، ص ٦٧٠
٢- قانون العمل اللبناني، المادة ٩٩، الفصل الرابع
٣- مرسوم تنظيم عمل الأجانب ١٩٦٤/١٧٥٦١، المادة الثانية

الترخيص لعمل المدرسين الأجانب، وعلى الوزارة أن تمنح الموافقة للعامل الأجنبي الذي أتى الى لبنان للعمل في مؤسسة معينة ثم يريد ان ينتقل الى غيرها، تتمتع الوزارة كما رأينا بصلاحيات واسعة فيما يتعلق بتنظيم حياة العامل اللبناني كما العامل الأجنبي على حد سواء، على أنه يجوز لوزير العمل تفويض بعض صلاحياته إلى المدير العام أو رؤساء الدوائر المختلفة وذلك لتسهيل أمور البلاد والعباد.

المبحث الثاني: القوانين التي ترعى عمل الوزارة:

لم يشأ المشرع اللبناني ترك وزارة العمل وحيدة في مواجهة الأزمات المختلفة في صراعها مع تنظيم عمل هذا القطاع الهام، فهو سعى جاهداً لإحاطتها بمجموعة من القوانين التي تنظم عملها من أجل تسهيل وظيفتها، فكان تنوع القوانين والمراسيم والقرارات خير دليل على ذلك، إن غالبية القوانين اليوم هي مشتتة في أماكن عدة ونفتقد لبوصلة توجهنا منذ بداية عملية البحث الى مكان يسهل الوصول إليه، ويجمع جميع المواد التي تحكم مسألة قانونية معينة¹، بالإضافة الى ذلك نستطيع ان نلمس الإهتمام الرسمي بهذا المجال، وذلك من خلال الأهمية السياسية لوزارة العمل، كذلك سعى المتعاقبون على إدارة شؤون الوزارة، الى إصدار الكثير من التعاميم والتعليمات التي تنظم طريقة العمل بطبيعة الحال، لقد كان إنتشار وتوزيع دوائر العمل في مختلف المناطق والمحافظات اللبنانية خير دليل على رغبة الدولة في حلحلة طريقة العمل، وجعلها تتماشى بطريقة ديناميكية مع الواقع المفروض من اجل تسهيل أمور الناس من جهة ومن جهة أخرى من أجل تخفيف وطأة الضغط عن الإدارة المركزية.

١- جورج سعد، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة أولى، ص ١٣٣

لن نتعمق كثيراً في هذا القسم بتفسير القوانين، وفي تفاصيل الأنظمة والأحكام التي تنظم سير العمل، بل سوف نلجأ الى تسليط الضوء على أهم المواضيع لاحقاً، وتجدر الإشارة هنا الى أنه كان لإنضمام لبنان الى منظمة العمل الدولية^١ والتزامه تطبيق قوانينها وأنظمتها دوراً هاماً في إعطاء صبغة الإهتمام بهذا الموضوع، فنحن بالإضافة الى القوانين والمراسيم الإشتراعية والقرارات والتعاميم الوزارية التي ذكرناها سابقاً، أصبح لدينا بنك من القوانين والأنظمة العالمية التي تتبثق من تشريعات المنظمة المذكورة، والتي التزم لبنان بها وتتمثل بالإتفاقات الدولية والوصايا، حيث إلتزم لبنان بالإتفاقات إلتزاماً تاماً، أما الوصايا فهي مجرد تمنيات تصدر عن الأسرة الدولية كما سوف نلاحظ لاحقاً، يعتبر قانون العمل تاريخياً فرعاً من فروع القانون الخاص، أي القانون الذي ينظم العلاقة بين الأفراد، لكن نظراً لعدم تماشي مبادئ القانون المدني مع علاقة العمل التي تضم طرفين غير متكافئين، تغير مفهومه وأصبح قانون قائم الذات، ذو صفة تداخلية بين القانون الخاص والقانون العام^٢

أما القوانين الداخلية التي تعمل الوزارة في ظلها فهي على الشكل التالي:

١_ قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦

٢_ قانون الضمان الإجتماعي، بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ الصادر في ٢٦ أيلول ١٩٦٣

٣_ قانون وجوب التعطيل في جميع المؤسسات التجارية والصناعية في ذكرى الإستقلال (الصادر في

٢١ تشرين الثاني ١٩٦٢)

٤_ قانون إنشاء وسام العمل (الصادر في ٢٠ تشرين الثاني ١٩٥٩)

٢- إنضم لبنان الى منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٨ بصفة عضو، بعد مرور خمس سنوات على إستقلاله .

١- هدى العقيدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة أولى، ٢٠١١، ص١٩

٥_ قانون تنظيم عقد العمل (الصادر في ٣٠ نيسان ١٩٥٩)

٦_ قانون فرض الحصول على إجازة عمل للأجانب تاريخ ٤_٢_١٩٤٦

٧_ قانون تحديد قيمة رسم جوازات السفر وجواز المرور وتحديد رسم بطاقة الإقامة لغير اللبنانيين

وتحديد إجازة عمل للأجانب رقم ٧٠١١ تاريخ ١٩_١_١٩٧٠

٨_ قانون إستيفاء رسوم إجازات عمل الأجانب نقداً في صناديق الخزينة رقم ٨٦١٤٤ الصادر بتاريخ

٢٤_٩_١٩٨٦

٩_ قانون الإجازة للحكومة بإعفاء رعايا بعض الدول من رسم إجازة العمل الصادر بتاريخ

١٩_٣_١٩٤٧

١٠- قانون إستيفاء بدل إجازتي العمل والإقامة من الأجانب رقم ١٠٧ بتاريخ ٢٣_٧_١٩٩٩

١١_ القانون رقم ٢٨

أما المراسيم الإشتراعية فهي على الشكل التالي:

١_ مرسوم تحظير إستخدام الأحداث رقم ٨٩٨٧ تاريخ ٢٩ أيلول ٢٠١٢.

٢_ مرسوم تعيين اعضاء في مجالس العمل التحكيمية في المحافظات رقم ٩٩٣١ تاريخ ٢ تموز ١٩٦١.

٣_ مرسوم تعديل الحد الأقصى للكسب الخاضع للحسومات افرع ضمان المرض والأمومة المتوجب

للسندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

٤_ مرسوم بدل النقل اليومي ومنح التعليم، وهو مرسوم يحدد بشكل دائم، وآخر مرسوم يتعلق بالموضوع

المذكور صدر تحت رقم ٢٨٥٥ الصادر في ٢٧ نيسان ٢٠١٨.

٥_ مرسوم تعيين الحد الأدنى للأجور، ويجدد بشكل دائم، وآخر مرسوم يتعلق بالموضوع المذكور صدر تحت رقم ٧٤٢٦ في تاريخ ٢٥ كانون ثاني ٢٠١٢.

٦_ مرسوم صلاحية مجالس العمل التحكيمية رقم ٣٥٧٢ تاريخ ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠.

٧_ مرسوم طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣.

٨_ مرسوم تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١١ تاريخ ١٨ أيلول ١٩٦٤.

٩_ مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٥٥٢ تاريخ ٣٠ كانون الأول ١٩٦١.

١٠_ مرسوم تشكيل لجنة وطنية لمكافحة عمل الأطفال رقم ٥١٣٧ تاريخ ١ تشرين الأول ٢٠١٠.

١١_ مرسوم تنظيم النقابات رقم ٧٩٩٣ تاريخ ٣ نيسان ١٩٥٢.

١٢_ مرسوم تفتيش العمل رقم ٣٢٧٢ تاريخ ١٦ حزيران ٢٠٠٠.

١٣_ مرسوم إعفاء رعايا المملكة المغربية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣٤ تاريخ

١٢ حزيران ١٩٦١.

١٤_ مرسوم إعفاء رعايا الجمهورية العراقية المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣١ تاريخ ٢٦ حزيران

١٩٦١.

١٥_ مرسوم إعفاء رعايا المملكة اليونانية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣٣ تاريخ

٢٦ حزيران ١٩٦١.

١٦_ مرسوم إعفاء رعايا جمهورية الولايات المتحدة البرازيلية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل

رقم ١٠٦١٥ تاريخ ١٧ أيلول ١٩٦٢.

١٧_مرسوم إعفاء رعايا ثلاث دول من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٦١٣ تاريخ ٨ أيار ١٩٦١ (الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، الإتحاد السويسري).

١٨_مرسوم إعفاء لاعايا الجمهورية الإشتراكية التشكسلفاكية من رسوم إجازات العمل رقم ٨٠٢٣ تاريخ ١٩ اب ١٩٦٧.

١٩_مرسوم إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل عملاً" بمبدأ المعاملة بالمثل رقم ١١٩٠ تاريخ ٨_٧_٢٠٠٩.

ثم يأتي بعد ذلك في المرحلة الثالثة من النصوص القانونية ما يعرف بالقرارات وعي على الشكل التالي:

١_قرار يتعلق بتحديد إجراءات منح إجازات العمل وتجديدها للعمال الأجانب من كافة الفئات

٢_قرار يتعلق بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط رقم ١٩٧١١ تاريخ ١٧_١٢_٢٠١٤.

٣_قرار يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية رقم ١٣١١ تاريخ ٣ كانون الأول ٢٠١١.

٤_قرار يتعلق بتحديد مهل إنجاز المعاملات في دائرة رعاية شؤون العمال السوريين.

٥_قرار يتعلق بتحديد مهل إنجاز المعاملات رقم ١٢٩/١ في تاريخ ١٩ أيلول ٢٠١٥.

٦_قرار يتعلق بالمهن الواجب إتباعها باللبنانيين فقط رقم ٢٩/١ في تاريخ ١٥ شباط ٢٠١٨ ويجدد بشكل دائم.

٧_قرار يتعلق بتحديد قيمة شهادة الإيداع للمصرف.

٨_قرار يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية لمكافحة عمل الأطفال.

٩_قرار يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقة المبدئية رقم ٢٠٥١١ تاريخ ٢٣ تشرين الأول ٢٠٠٨.

١٠_قرار يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل الأجانب رقم ٢٢١١١.

١١_قرار يتعلق بشروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام رقم ٤٧١١ الصادر بتاريخ ٢٨ آذار ٢٠٠٩.

١٢-قرار يتعلق بالمستندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو المولودين من لبنانيين للحصول على تراخيص عمل رقم ١١١ تاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠١٢.

١٣_قرار يتعلق بتراخيص عمل الأجانب وتفويض صلاحيات رقم ٤٨١١ تاريخ ١١-٥-٢٠٠٥.

١٤_قرار يتعلق ببوليصة التأمين على الأجراء الأجانب في الخدمة المنزلية رقم ٥٢١١ تاريخ ١٤-٤-٢٠٠٩.

الفرع الثاني: الية التدريب، طبيعته وفوائده المختلفة:

بعد الكتاب الذي تم توجيهه من حضرة عميد كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية (الفرع الأول) الى جانب مدير عام وزارة العمل المحترم والذي يخبرهم فيه عن إنهاء المواد النظرية لشهادة الماستر (٢) المهني إختصاص قانون عام والذي أمل منهم الموافقة على تدريبي في إدارتهم لمدة شهرين كاملين أو ما يعادل ٢٥٠ ساعة تدريب عمل فعلي , وبالطلب منهم تكليف أحد موظفيهم الإشراف على التدريب وآليته على أن تفيد إدارة الجامعة عن ذلك لاحقاً، وذلك في تاريخ ١٢_١٢_٢٠١٦.

المبحث الأول: مكان التدريب وطبيعته:

لقد تمت الموافقة على السماح لي بمتابعة فترة التدريب المطلوبة من حضرة المدير العام لوزارة العمل السيد جورج إيدار وذلك في تاريخ ٢٧_١٢_٢٠١٦ على أن يكلف المفتش الأستاذ ماهر الغول بمهمة التدريب والإشراف، على أثر ذلك وإعتباراً من ٥_١_٢٠١٧ إبتدأت فترة التدريب في المركز الرئيسي للوزارة في المبنى الكائن في منطقة المشرفية الطابق الرابع.

لقد فتح لي السيد ماهر الغول مشكورا" كامل الأبواب المغلقة، وساعدني بشكل كبير وقام بالفعل بالإجابة على جميع أسئلتني المطروحة وإطلاعي على الملفات وسمح لي بحضور الجلسات المختلفة وفقا" لطبيعة عملة كمفتش يراعى حل النزاعات بين الأجراء والموظفين من جهة والمدراء وأرباب العمل من جهة ثانية، وقمت بالمطالعة عن قرب لقضايا الصرف التعسفي واكتشفت الحرفية العالية في التعاطي مع الأزمات والنزاعات، حيث راقبت عمل إدارة التفتيش عن قرب وبدقة، وتفاجأت بالديناميكية والحركية التي عملت الإدارة فيها لحل مختلف المشاكل في معظم مكاتب التفتيش.

لقد قضيت الكثير من الوقت أتجول بين المكاتب وحضور الجلسات المختلفة، كما إطلعت على الجلسات السابقة والمحفوظة في الأرشيف، وكانت فترة تدريب مهني قد أنجزت بطريقة مثالية.

تميز هذا التدريب بالسهولة والسلاسة، خاصة وأن طبيعة العمل في هذا القسم لا يوجد فيها الكثير من المشاكل والتعقيدات نظرا" للسلطة الممنوحة للمفتش بإسم وزارة العمل وهي على قدر كبير من الأهمية، حيث يأتي المتضرر من صرف تعسفي أو أي نزاع الى الدائرة الإقليمية التي يتبع لها مركز عمله جغرافيا" ويقوم بمراسلة جانب رئاسة دائرة العمل وذلك بطلب مطبوع ومعنون بإسم الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل حيث يقوم المستدعي بتعبئة الطلب وشرح موضوع الحالة التي يعاني منها مع رب العمل (عدم تقاضي راتب، صرف تعسفي، عدم إعطاء حقوق، عدم تسجيل في

الضمان, عدم منح إجازة سنوية, عدم تسجيل في الضمان , عدم إعطاء منح مدرسية, عدم إعطاء بدل نقل , ساعات عمل إضافية دون تعويض.....) حيث يوضح فية موضوع الشكوى بشكل مفصل ويطلب من الوزارة التدخل لمساعدته على نيل حقوقه والحصول على كافة ما ينص عليه القانون من مستحقات, وذلك وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء ثم تقوم بعدها الإدارة بتكليف أحد المفتشين للتحقيق والتوصل الى الحل القانوني الذي يرضي الجميع, كما يمكن أن تتدخل الوزارة بناء على شكوى رب العمل إذا كان متضرراً لأي سبب من الأسباب.

لقد أستحدث هذا القسم المتمثل بدوائر التفتيش، ومنحت له الصلاحية الكبيرة ، ذلك للتخفيف من الضغط على مجلس العمل التحكيمي , فهناك العشرات من القضايا والمسائل العالقة يوميا" والنزاعات بين الأجير ورب العمل, فلو وصلت هذه القضايا كلها الى مجلس العمل (الذي سوف نتكلم عنه لاحقاً" بتفصيل أكبر) لتعقدت الأمور وأصبحت محكمة كسولة نظراً للضغط الهائل عليها، لكن الإدارة إختارت "غربلة" الشكاوى وتقسيمها الى درجتين، ونجح معها الأمر الى حد كبير حيث تعالج معظم الشكاوى على عتبة دائرة التفتيش^١. أما القضايا الكبرى والتي لا يمكن حلها هنا لأي سبب من الأسباب، فهي تنتقل حكماً" الى محكمة العمل ويتابع حلها بشكل جلسات.

لقد حاولت الحصول على ملفات نزاعات تتعلق بعمال اجانب وخاصة فلسطينيين وسوريين, فلم أجد سوى القليل من الشكاوى بين أجراء فلسطينيين من جهة، وأرباب عمل لبنانيين من جهة ثانية، وحين سؤالي عن سبب هذه الندرة ، كان الجواب الذي حصلت عليه من أكثر من مصدر أن ذلك يعود لسببين:

١- المرسوم ١٩٦١/٨٣٥٢ المتعلق بتنظيم وزارة العمل، المادة السادسة

السبب الأول: إن العلاقة بين العامل الأجنبي ورب العمل اللبناني هي علاقة تعاقدية أي أنها تمت بموجب عقد مدني بين شخصين يتضمن موجبات ملزمة تجاه الطرفين وبنود جزائية متبادلة، لذلك فإن مطلق نزاع ممكن أن يحصل بسبب عدم التزام أي من الطرفين تطبيق بنود العقد يأخذ طريق القضاء العدلي لحل هذا النزاع أي المحكمة المدنية.

السبب الثاني: إن النزاعات التي يمكن ان تحصل، من طرد تعسفي، و سوء إستعمال حق رب العمل هي بين عمال سوريين من جهة وأرباب عمل لبنانيين من جهة أخرى، وهؤلاء بمعظمهم قد أتوا الى لبنان إما بطريقة غير شرعية، وإما غير حاصلين على إجازة عمل وغير مسجلين في سجلات الوزارة، وبالتالي لا يستفيدون من القوانين اللبنانية لحل نزاعاتهم المختلفة، وهم لديهم خوفاً من سلوك الطرق القانونية

وعند سؤالي عن عدد إجازات العمل الممنوحة لعمال سوريين، كان الجواب صادماً " لدرجة وهو أنه يوجد فقط ما يقارب الألف وخمسمائة إجازة عمل مسجلة في وزارة العمل بأسماء سورية، إتلاقاً من هنا كان يجب ان أعرف ان العامل السوري سوف يأخذ الحيز الأكبر من هذا البحث، خاصةً بعد أزمة النزوح السوري نظراً لأن تداعيات أزمة اللاجئين السوريين باتت تشكل خطراً على الكيان اللبناني، بحيث أن عددهم بات يشكل ثلث عدد المقيمين^١.

أما فيما يختص بالقليل من النزاعات الموجودة بين عمال فلسطينيين وأرباب عمل لبنانيين والمعروضة أمام دائرة التفتيش، فلا بد من الإشارة الى أن العامل الفلسطيني له حقوق شبيهة بحقوق العامل اللبناني، أهمها عدم إضطرارة الحصول على الموافقة المسبقة أو على إجازة عمل، والتي يعود السبب في قتلها أيضاً الى سببين:

١-مارلين عطالله، دراسة عن العمال الأجانب في لبنان، دائرة مراقبة العمال الأجانب في وزارة العمل، بيروت، ص ٦

السبب الأول: إعتقاد العامل الفلسطيني أن الموظف اللبناني سوف يتعاطف مع رب العمل اللبناني, (لقد حصلت على هذا الجواب من اكثر من عامل فلسطيني يعمل لدى رب عمل لبناني في مدينة صيدا).

السبب الثاني: لأن العامل الفلسطيني قد يرضى بأي معاملة حسنة أو سيئة قد يلقاها وبأي تعويض أو أجر, لأنه قد يبقى لسنين يبحث عن وظيفة بدل التي فقدتها في حال النزاع وهو سوف يتمسك بها بأي طريقة ولو على حساب حقوقه التي يرهاها القانون وذلك من أجل لقمة العيش.

وبالعودة الى طبيعة التدريب, فإن قلة النزاعات بين أجراء أجنب وأرباب عمل لبنانيين من جهة وعنوان بحثي (الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان) جعلني أدرك أنه يجب أن أبحث في مكان ثانٍ عن المعلومات الدسمة.

إنطلاقاً من هنا، كان يجب اللجوء الى قسم يعنى بالعمالة الأجنبية بدرجة أكبر^١, لذلك كان

يجب أن أزور المكانين التاليين:

(١) دائرة مراقبة العمال الأجانب

(٢) دائرة رعاية شؤون العمال السوريين

إن الدائرتين المذكورتين موجودتان لحسن الحظ في المبنى ذاته وفي الطابق عينه، ولأنني أحمل ترخيصاً من المدير العام وبسبب رغبة الموظفين بالمساعدة كان لي ما أردت، وذلك من خلال زيارتي الى هذه المكاتب في كثير من الأوقات والحصول على ما اريد من معلومات أو مستندات.

١- المرسوم ٨٣٥٢ المتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الإجتماعية اللبنانية، الصادر في ٣ كانون الأول ١٩٦١

وبعد البحث عن مهام دائرة مراقبة العمال الأجانب إستخلصت النتائج التالية , وهي أنه في كل دائرة عمل في المحافظات المختلفة يوجد دائرة تعنى بالعمال الأجانب تكون منوطة بها المهام التالية:

أولاً: منح رخص العمل للعمال في الخدمة المنزلية.

ثانياً: منح الموافقة المسبقة.

ثالثاً: رعاية شؤون العمال الأجانب وتنظيم وجودهم في لبنان.

إن منح العامل الأجنبي موافقة مسبقة يتم بإتباع الألية التالية: تسجيل الطلب في الدائرة في مركز المحافظة التي سوف يعمل فيها الأجنبي من صاحب العلاقة شخصياً، أو من قبل الشخص الذي سوف يعمل لصالحه وذلك أمام رئيس الدائرة، مع إبراز الأوراق الثبوتية أمام الأمن العام اللبناني، للحصول على إجازة عمل و كفالة محدد نظامها (سوف نذكر الألية في مبحث لاحق)، إذا ما تمت المعاملة بنجاح ,ودون أي تعقيدات أو صعوبات قانونية وعلامات إستفهام أمنية، خلال ثلاثة أشهر تمنح إجازة العمل للعامل الأجنبي.

ولا بد من الإشارة في هذا المجال الى لامركزية العمل الإداري فيما يتعلق بهذه الألية ، حيث يوجد في كل محافظة وزارة عمل مصغرة ، لكن الإجازة والقرار النهائي يعودان لوزير العمل شخصياً، إن وزير العمل يحق له بناء " على المعلومات المتوفرة لديه من مستندات وأوراق أن يتخذ إحدى القرارات التالية:

(١)_منح الموافقة

(٢)_عدم الموافقة

(٣)_قرار الحفظ والمتابعة من قبل المفتشين للتأكد أكثر من المعطيات المتعلقة بظروف المستدعي

وحالته القانونية

فتتم دراسة هذه الطلبات بتمعن، فهناك طريقتان للدراسة:

الطريقة الأولى: للعامل الموجود في لبنان، حيث يكون هذا العامل قد إستحصل على فيزة سياحية ، فيحصل بعد تقديمه طلب الموافقة ،على موافقة مبدئية لمدة أربعة أشهر بنقل هذه الفيزة من فئة سياحية الى فئة فيزة العمل ، إن هذه العملية تحصل بالتوازي بين وزارة العمل من جهة والأمن العام من جهة اخرى ، وفي هذه الحالة يختصر الطلب(طلب العمل) مرحلة الموافقة المسبقة للدخول إلى لبنان.

الطريقة الثانية: بوجود العامل خارج الأراضي اللبنانية ، يقدم الطلب شخصيا" منه أو عبر الشخص المستدعي للعمل لصالحه ، في حال موافقة الوزير يحصل على إجازة عمل مقابل رسم محدد لهذه الموافقة^(١).

إن حصول العامل الاجنبي على الموافقة المسبقة مرهون بوجود الكفيل اللبناني الذي يكفل وجوده على الأراضي اللبنانية بصفة عامل، وقد سهل القانون إنتقال العامل الأجنبي من وظيفة الى وظيفة بعد إجراءات قانونية حيث بإمكان الأجنبي تغيير كفيله الأول وذلك بتنازل الكفيل الأول بعد موافقة ثم يقوم الكفيل الثاني بوضع الكفالة بتصرف وزارة العمل وذلك عبر شهادة إيداع وبالتنسيق مع دائرة مراقبة العمال الأجانب.

وبالعودة الى هذه الدائرة ،نجد أنها تعاني من مشاكل جمة، أهمها النقص في عدد الموظفين الذين يقومون بمختلف وظائفها حيث نجد الموظف الواحد يقوم بالعديد من الوظائف، كما هنالك نقص

١-رسم الفئة الأولى والثانية ٦٠٠،٠٠٠ ليرة لبنانية،الفئة الثالثة ١٢٠،٠٠٠ ليرة لبنانية

واضح في عدد المفتشين، فهذه الدائرة بحاجة لكادر أكبر من الموجود للقيام بالمهام المطلوبة، ويكفي الإشارة الى أنه في دائرة جبل لبنان الجنوبي هناك ثلاثة مفتشين فقط، وفي دائرة جبل لبنان الشمالي مفتشان إثتان وفي بيروت مفتشان فقط، مما يحتاج الى عدد أكبر من المفتشين مع ظاهرة إنتشار الكفلاء الوهميين.

لقد وضعت الوزارة هيكلية عددية للإستحصال على عامل أجنبي بالنسبة للمؤسسات وهي أن كل مؤسسة ترغب بالحصول على عامل أجنبي يجب أن توظف في مقابله ثلاثة عمال لبنانيين، وهذا القرار الوزاري قابل للتغيير، والعدد قابل للإرتفاع، كما هو غير معمول به في كثير من الأحيان، ومؤخرا كانت هناك دراسة من قبل الوزارة لرفع هذه النسبة الى ٧١١ أي مقابل كل أجنبي يجب أن يعمل في المؤسسة سبعة لبنانيين وذلك من أجل حماية العامل اللبناني.

لا بد لنا في هذا المجال من الحديث عن دائرة رعاية العمال السوريين، وهي دائرة أنشئت لإعتبرات سياسية، تعنى بشؤون العامل السوري، وتقوم بحمايته، وتقديم التسهيلات اللازمة لوجوده وتمتعة بالحقوق المختلفة، لكن الغرابة في الموضوع، أنه على الرغم من وجود هذه الهيئة والتسهيلات المعطاة للعامل السوري نجد هذا العدد الكبير^(١) من العمال السوريين المنتشرين.

إن التنظيم الهيكلي لهذه الدائرة ينص على وجود أحد عشر موظفاً للقيام بواجباتهم، لكن عمليا على الارض، لا يوجد فيها سوى موظفين إثني، وهما رئيس الدائرة والمحرر، وهي دائرة تتمتع بصلاحيات واسعة وكبيرة، لكننا كما لاحظنا من قبل لا تقوم بالكثير من الواجبات، والسبب في ذلك يعود الى قلة عدد العمال السوريين الحاصلين على إجازة عمل من جهة، والى قلة عدد موظفيها من جهة أخرى.

١- أقل التقديرات تشير الى وجود ٧٠٠,٠٠٠ عامل سوري

أما فيما يتعلق بالعمال الفلسطينيين، فالمشرع اللبناني حدد لهم وضعا خاصا قريبا من وضع العامل اللبناني، لذلك يتم التعامل مع الفلسطيني كما لو أنه عامل لبناني في مختلف المجالات القانونية للعمال والمهن الحرة، أما معظم الجنسيات الأخرى فليس هناك الكثير من المشاكل في التعاطي معهم نظرا¹ لأنهم يسلكون الطرق القانونية في معظم الأحيان.

وتجدر الإشارة الى وجود العديد من المراسيم الإشتراعية للتمكن من الحصول على الموافقة المسبقة، وذلك إستنادا¹ الى مبدأ المعاملة بالمثل⁽¹⁾

المبحث الثاني: المعوقات التي تعترض مهام البحث

على الرغم من التقديمات والتسهيلات التي قدمها لي الموظفون في الوزارة، وفتح كافة الأبواب لي، والسماح بالإطلاع على معظم الملفات والأرشيف، إلا أنني عانيت في كثير من الأوقات بسبب عدم وجود مرجع رسمي ألجأ إليه ، حتى إني وصلت أحيانا¹ الى حائط مسدود لأسباب عدة ، أهمها:

١_ النقص في المعلومات في مبنى الوزارة.

٢_ عدم وجود قاعدة بيانات.

٣_ عدم وجود إحصاءات رسمية منظمة من قبل جهة معينة.

٤_ معظم من يعملون في هذا المجال أو من يطلعون على الملفات ليس لديهم الوقت الكافي للمقابلة فهم مشغولون دائما¹(أبحاث ,سفر ,مقابلات تلفزيونية).

٥_ تشعب المواضيع التي هي على صلة بعنوان الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان.

١- أميركا, فرنسا، ،من الدول التي وقع لبنان معها إتفاقية المعاملة بالمثل

٦- تعدد الإدارات التي هي على إحتكاك مباشر وغير مباشر مع هذا الموضوع (أمن عام، إتحاد عمالي عام ، وزارة الشؤون الإجتماعية.....).

لقد أحسست بالضيق حين أسأل ولا أحصل على أجوبة، ومن هذه الأسئلة:

_ ما هو عدد العمال الأجانب غير المسجلين في الوزارة؟

_ هل هناك إحصاءات تعمل الوزارة في ظلها؟

_ عدد المؤتمرات المنظمة من قبل الوزارة؟

_ ما هي الخطة الموضوعية لمواجهة الأزمات المختلفة في وزارة العمل؟

_ هل هناك خلية أزمة؟

_ كيفية مواجهة ؟ وغيرها من الأمور الهامة.

لقد ظننت حين أنتدبت الى هذه الوزارة أنني في المكان الذي تتم فيه معالجة الأمور، أو أن الأمور معالجة، وكل ما علي فعله الذهاب وجمع المعلومات بسهولة. لكنني تقاجأت بعكس ما كنت أعتقد، فمثلاً على ذلك ، إن الوزارة رغم الأزمة الكارثية تكلم تنظم أي إحصاء، ولم تدعَ الى مؤتمر واحد منظم، بل إن معظم المؤتمرات التي نظمت قد دعيّت اليها الوزارة كضيف شرف فهناك بعض المؤتمرات نظمت من قبل جهات مختلفة ،على سبيل المثال، المؤتمر الذي نظمه مركز الأبحاث والدراسات الإستراتيجية في الجيش اللبناني^١، الذي بحث الأزمة السورية وآثار النزوح على المجتمع والدولة اللبنانية ،فتطرق في هذا السياق أكثر من مرة الى موضوع العمالة السورية المنبثقة من النزوح الناجم عن الحرب السورية، والمؤتمرات المنظمة من قبل الأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية) حيث سوف نستأنس لاحقاً بأرائها.

١- لبنان والنزوح السوري ،الأعباء وأولوية العودة، مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية ،١٧ تشرين الأول ٢٠١٧

أما الأبحاث التي قام بها الخبراء الإقتصاديون في لبنان والذين أصلاً يعملون لصالح صحف أجنبية أو منظمات دولية ، وبالتالي تكون نتائج أبحاثهم لصالح من يعملون لأجلهم ولا تستفيد الدولة منها سوى ما يُمّن به منظم الإحصاء عليها ، أما معاناتي فقد بدأت بالرغبة في الإطلاع على التفاصيل المفيدة، هذا مع العلم أنه ليس لهذه الأبحاث أي نتيجة رسمية على مستوى الدولة اللبنانية.

بعد هذه الحالة، كان يجب علي أن أضع خطة عمل وتحديد الأماكن التي يتوجب علي زيارتها والأشخاص الذين ينبغي ان أقابلهم ، و في الجزء الثاني من الخطة تحديد العناوين التي يتوجب دراستها والأسئلة التي يتوجب طرحها لكي أبنى على الشيء مقتضاه.

إن أهم مشكلة صادفتني في بحثي هذا هي عدم وجود مراجع أو كتب أُلجأ إليها، أو أي دراسة سابقة شبيهة لكي أستفيد منها لذلك كان يجب أن أبحث عن كل شيء للمرة الأولى، مع العلم أنه يجري الحديث عن تشكيل هيئة خاصة في وزارة العمل ، لمكننة وجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالعمال الأجانب، والعمالة الوافدة لضبطها وحصر أعداد العمالة الوافدة الى لبنان^١.

والمشكلة الثانية الهامة هي صعوبة الحصول على المعلومات من أجهزة الدولة الرسمية والإدارات المختلفة، حيث تعرضت مختلف المحاولات للحصول على المعلومات الى عرقلة لوجستية وإدارية في مختلف الدوائر والإدارات خاصة الرسمية منها ،على الرغم من محاولة تسهيل الحصول على المعلومات وجعلها حق مكتسب لكل مواطن خاصة لمن يرغب بالحصول على المعلومات.

لقد صدر مؤخراً قانون حق الحصول على المعلومات^(٢) ألا أن مجرد الرغبة بالحصول على قصاصة ورق من الأمن العام، يتطلب أكثر من خمسة أوراق موقعة ومختومة^(٣) من قبل مراجع

١- مارلين عطالله، مرجع سابق، ص ٢ .

٢- المادة الأولى: يحق لكل شخص طبيعي أو معنوي الوصول الى المعلومات والمستندات الموجودة لدى الإدارة والإطلاع عليها وفقاً لأحكام هذا القانون مع مراعاة عدم الإساءة في إستعمال هذا الحق(قانون الحق في الوصول الى المعلومات تاريخ ١٩-١-٢٠١٧)
٣- المستندات المطلوبة للحصول على معلومات من الأمن العام:

وجهات مختلفة، مع دراسة من قبلهم لإمكانية منحي المعلومة، أي كان علي وفي حال رغبتني بالعودة الى نفس المركز للحصول على معلومة أن أبدأ بالمعاملات من جديد، أي العودة الى نقطة الصفر.

لقد سهل قانون الحصول على المعلومات المنصوص عنه في الهيئة العامة لمجلس النواب إمكانية الحصول على المعلومات، إلا أن هذه الثقافة في لبنان ما زالت في مراحلها الأولى وتحتاج فترة من الوقت كي تتبلور، فالموظف العام في الدولة حينما يعطيك أي معلومة فهو يجعلك تشعر بأنه يمنحك سرّاً من أسرار الدولة¹، وفي أكثر من وقت يتذرع بأن القانون المذكور وضع من اجل الصحافيين وليس طلاب الجامعات.

وعلى الرغم من سهولة الحصول على المعلومات في وزارة العمل، إلا أنه كانت تواجهني مشاكل وصعوبات عديدة بسبب الإجراءات الروتينية من جهة، ومن جهة ثانية شح موارد المعلومات الرسمية. فلذلك كان لا بد لي من اللجوء الى مصادر أخرى مثل المجالات الاقتصادية وشبكة الإنترنت خاصة، فالأرشيف غير منظم بطريقة تآليلية حديثة بل بطريقة بدائية في معظمه.

أما في دوائر الأمن العام، فلا بد من الإشادة بالطريقة الحديثة والوسائل المتطورة لا سيما الألكترونية فيها التي تسهل عمل الموظفين وطريقة الأرشفة والتدوين الإلكتروني المميز².

لقد ساعدني بعض الأشخاص بطريقة رائعة وكانوا بمثابة تعويض ودفع معنوي لي في وجه الموظفين ذوي التفكير البدائي، وكنت قد وضعت نصب عيني هدفاً واحداً وهو إنهاء المهمة بنجاح.

أ_ طلب التسجيل في الجامعه

ب_ التكليف من إدارة الجامعة بمتابعة التدريب

ج_ الموافقة من وزارة العمل على فترة التدريب

د_ صورة عن إفادة إنتهاء التدريب

هـ_ طلب خطي للحصول على المعلومات المطلوبة

و_ تعهد خطي بعدم الإساءة في إستعمال المعلومات

1-ماراين عطالله، مرجع سابق، ص ٨ .

2- www.general security.gov.lb

لأن التوقف يعني الفشل فلم يكن ولن يكون الفشل ضمن أجندتي ، إذ الهدف الأول والأخير كان إنهاء البحث بأي طريقة لذلك لم تكن الصعوبات بالنسبة لي سوى المرحلة التي سوف تتقضي.

الفصل الثاني: القوانين التي ترعى العمال الأجانب في لبنان:

يرعى وجود العمال الأجانب بالإضافة الى المعاهدات والإتفاقيات والتوصيات الدولييه ،العديد من النصوص القانونية اللبنانية التي تحيط بهذا الوجود من كل الجهات وتقسيم هذه النصوص بدورها تراتبياً الى القوانين تليها المراسيم ثم القرارات الوزارية، وقد قسم الفصل الثاني من هذا القسم الى فرعين،حيث يهتم الفرع الأول بعلاقة وزارة العمل بالعمال الأجنبي في ظل الأنظمة والقوانين، مع العلم أننا في لبنان نفتقد لقانون عمل منظم تبعاً لهيكلية معاصرة¹، بينما يركز الفرع الثاني منها على الإدارات والهيئات المختلفة التي تساهم في تنظيم عمل الأجنبي في لبنان.

الفرع الأول: علاقة وزارة العمل بالعمال الأجنبي في ظل القوانين والأنظمة:

لقد قسم هذا الفرع بدوره الى مبحثين،حيث تم في المبحث الأول معالجة القوانين التي ترعى وتنظم عمل الأجانب في لبنان وبشكل خاص العمال السوريين،أما في المبحث الثاني فقد تم مناقشة نزاعات العمل الناجمة عن الخلافات الحاصلة مع أرباب العمل.

المبحث الأول: القوانين التي ترعى وتنظم عمل الأجانب في لبنان وبشكل خاص العمال

السوريين

في تاريخ ١٨ أيلول ١٩٦٤ صدر المرسوم رقم ١٧٥٦١ الذي ينظم عمل الأجانب في لبنان والذي يركز على كيفية إنضمام العامل الأجنبي الى الأسرة العاملة اللبنانية، تطور هذ المرسوم لاحقاً" وعُدل تحت عنوان المرسوم ١٤٢٦٨ في تاريخ ٤_٣_٢٠٠٥، لم تدخل هذه المراسيم في تفاصيل

1-جورج سعد،مرجع سابق ، ص ١٣٤.

العلاقة بين الأجير ورب العمل من حيث إستخدام الأولاد والنساء او طبيعة عقد العمل (عقد مدى الحياة, تعليم المستخدم وتدريبه، التفتيش من قبل وزارة على تطبيق العقد.....) أو مدة العمل والإجازات,نوع الأجرة ومقدارها ,الصرف من الخدمة ,التظلم أمام مجلس العمل التحكيمي، وقاية الأجراء، الصحة والسلامة ,تنظيم العمل، النقابات وطبيعة العمل والإنتساب إليها لأن هذه الأحكام تخضع لقانون العمل اللبناني، تحت عنوان قانون العمل الصادر في تاريخ ٢٣ أيلول ١٩٤٦.

لقد ركزت مراسيم عمل الأجانب في تفاصيلها على الموافقة المسبقة وكيفية الحصول عليها والاداة القانونية والتنظيمية لهذا النوع من الإجراءات ,كما تحدثت عن منح إجازة العمل,و أعطت الوزير صلاحيات واسعة في هذا المجال سوف نذكرها في أكثر من مرة.

لقد تحدثت المراسيم عن إستقدام فنيين أجانب لأعمال تتطلبها المصلحة العامة، حيث إن الموافقة المسبقة نراها تنطبق على العاملين والعاملات في الخدمة المنزلية القادمين من دول أفريقيا (اريتريا ,الحبشة , اثيوبيا, كينيا.....) والدول الآسيوية الفقيرة (سيريلانكا , بنغلادش، الفيليبين.....) والعمال المصريين والسودانيين حيث نرى بالنسبة لهذه الفئات تطبيق القانون بحذافيره.

لكن من حيث المبدأ كما سنرى لاحقاً" أن المشكلة الكبرى التي تعترى تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان هي وجود العامل السوري وهذه الإجراءات والمستندات بالنسبة له لا تعدو أكثر من حبر على ورق لا قيمة لها نظراً" لأن هذا العامل يدخل الى لبنان عبر ثلاث طرق:

١_ عبر المعابر الشرعية بطريقة قانونية، حيث يحصل على القسيمة التي تخوله التجول كما يشا في الأراضي اللبنانية وهو في أكثر الأحيان يتحول الى عامل ينافس العامل اللبناني أولاً" والعامل الأجنبي الذي دخل سوق العمالة بطريقة قانونية عبر إجازة عمل شرعية.

١-مرسوم تنظيم عمل الأجانب ١٧٥٦١/١٩٦٤، المادة ٨

٢_ عبر المعابر الشرعية بطريقة غير قانونية وهو في هذه الحالة يتحول الى عامل في الأسواق اللبنانية مع نفس مفاعيل الحالة الاولى نظرا" لضعف التفتيش وقلة عدد المفتشين.

٣_ النازح السوري أو اللاجئ^(١) مع عدم التركيز على التسمية نظرا" لأن الخبراء يختلفون على التسمية، مع العلم ان النتيجة هي نفسها في بلد لا تطبق فيه القواعد القانونية، حيث يتحول اللاجئ الى عامل يؤثر سلبا" على سوق العمالة.

إن هذه الحالات تحتم وجود أشخاص في سوق العمالة لا تنطبق عليهم القواعد والقوانين اللبنانية وهم أكثر من يؤدي أسواقنا المحلية وعمالنا اللبنانيين.

إذا كان العامل الأجنبي صاحب الطلب أجيورا" حسب المادة ٥ من مرسوم عمل الأجانب يتوجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل بطلب يصرح فيه عن رغبته في إستقدام العامل مرفقا" بصورة عن المستندات والوثائق المطلوبة، والتي تثبت صحة ما ورد في طلب الأجنبي ، وبعقد عمل مصدق لدى كاتب العدل في لبنان ، اما إذا كان الأجنبي يرغب بتعاطي عمل لحسابه أو تمثيل إحدى الشركات، فعليه أن يقدم الى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان صورا" عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في الطلب وأن يصرح عن مدى إمكانية إستخدامة للأيدي العاملة اللبنانية.

سوف نذكر بعض تفاصيل مراسيم عمل الاجانب في لبنان، حيث إشتطت على العامل الأجنبي تقديم طلبات الترخيص بالعمل في دائرة مراقبة عمل الأجانب وفي المحافظات ،الى الدوائر الإقليمية التابعة لوزارة العمل، حيث يعود البت بهذه الطلبات وتوقيع بطاقات العمل العائدة لها للوزير

١- إيلي يشوعي،خبير مالي وإقتصادي ،مقابلة في مكتبة : الإختلاف بالتسمية يؤدي الى الإختلاف في النتيجة ، حيث تؤدي حالة اللجوء الى إعطائهم حرية العودة أو البقاء بعد إنتهاء الحرب وتحميل الدولة أعباء ، أما حالة النزوح فهم ملزمون على العودة بعد إنتهاء الحرب دون تحميل الدولة اللبنانية اعباء .

شخصيا" وله أن يقرر تفويض هذه الصلاحية الى المدير العام أو الى رؤساء الوحدات الإدارية المرتبطة به مباشرة.

لقد حاول المشرع اللبناني من خلال النصوص حماية العامل اللبناني، في ظل وجود العامل الاجنبي ، حيث منع إدخال الأجنبي الى سوق العمل الوطني إذا كان يأخذ الوظيفة من العامل الوطني^١، إذا دققنا في هذه المراسيم نرى أنها منصوصة بطريقة تتوافق مع الواقع الملائم لوجود العامل اللبناني وهي من جهة تنظم وجود العامل الأجنبي، ومن جهة أخرى تحمي العامل الوطني ، وقد تلجأ الدولة لأجل حماية رعاياها الى تعليق إستفادة الأجنبي من الحقوق التي يتمتع بها العامل على شرط المعاملة بالمثل^٢.

من حيث المبدأ لا يواجه المواطن اللبناني مشكلة مع العمال الأجانب لأن معظمهم أتى بطريقة شرعية وهم منظمون بطريقة شرعية بإستثناء بعض الحالات الشاذة إلا أن المشكلة الأساسية هي العامل السوري كما رأينا وسوف نرى حيث يجب في هذا المجال أن نصوب الكلام على أن هذا الإنتقاد لا يحمل طابعا" متطرفا" أو وجها" عنصريا" إذ لا نضمّر للعامل السوري أي وجه من وجوه، الحقد بل يأتي التعليق مستندا" على طريقة علمية إنطلاقا" من معطيات أدت الى هذا الإستنتاج.

لقد إنطلقنا في حديثنا عن القوانين التي ترعى تنظيم وجود العامل الاجنبي من المراسيم نظرا" لأنها تحمل طابعا" تفصيليا"، والمرسومان المذكوران هما أكبر المراسيم تناولا" للحالة هذه من دون ان نغفل ذكر القوانين والمراسيم والقرارات الاخرى وأهمها:

(١) قانون فرض الحصول على إجازة عمل للأجانب ورسوم العمل للأجانب تاريخ ٤_٢_١٩٤٦.

١-القرار رقم ٤١/١ الذي يتعلق بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط، الصادر في ٢٨ كانون الثاني ٢٠١٧

٢-أديب زخور، الوضع القانوني للأجانب في ظل التشريع والإجتهد الدولي، تقديم جورج خديج، بيروت، ٢٠٠٤، ص ٣٥٦ .

(٢) مرسوم إعفاء رعايا المملكة المغربية المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣٤ تاريخ ٢٦ حزيران

١٩٦١

(٣) مرسوم إعفاء رعايا الجمهورية العراقية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣١ تاريخ ٢٦

حزيران ١٩٦١.

(٤) مرسوم إعفاء رعايا المملكة اليونانية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٩٣٣ تاريخ ٢٦

حزيران ١٩٦١.

(٥) مرسوم إعفاء رعايا جمهورية الولايات المتحدة البرازيلية من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم

١٠٦١٥ تاريخ ١٧ أيلول ١٩٦٢.

(٦) مرسوم إعفاء رعايا ثلاث دول من الرسوم المفروضة على إجازة العمل رقم ٦٦١٣ تاريخ ٨ أيار

١٩٦١ (الولايات المتحدة الأمريكية , المملكة المتحدة , الإتحاد السويسري).

(٧) مرسوم إعفاء رعايا جمهورية تشكسلوفاكيا من رسوم إجازات العمل رقم ٨٠٢٣ تاريخ ١٩ آب ١٩٦٧

(٨) مرسوم إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل عملاً" بمبدأ المعاملة بالمثل رقم

١١٩٠ تاريخ ٨_٧_٢٠٠٩.

وهناك في هذا المجال العديد من المذكرات التي تتعلق بالعمال الأجانب ومنها:

(١) مذكرة تتعلق بطلبات الموافقة المبدئية رقم ٨٩١٢.

(٢) مذكرة تتعلق بعدم السماح للمصريات العمل بصفة خادمة في لبنان رقم ٦٦١٢.

(٣) مذكرة تتعلق بإستقبال طلبات حيازة إجازة العمل للعمال الفلسطينيين تاريخ ٢٢ كانون الثاني

٢٠١٣.

أما القرارات الهامة التي أتخذت في هذا المجال:

(١) قرار يتعلق بتحديد إجراءات منح إجازات العمل وتجديدها للعمال الأجانب من كافة الفئات.

(٢) قرار يتعلق بالأعمال والمهن والحرف التي يتوجب حصرها باللبنانيين فقط.

(٣) قرار يتعلق بتنظيم عمل مكاتب إسناد المعاملات في الخدمة المنزلية.

(٤) قرار يتعلق بتحديد مهل إنجاز المعاملات في دائرة رعاية شؤون العمال السوريين.

(٥) قرار يتعلق بالمهن الواجب اتباعها باللبنانيين فقط.

(٦) قرار يتعلق بتحديد قيمة شهادة الإيداع للمصرف.

(٧) قرار يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على الموافقة المبدئية رقم ٢٠٥١١ تاريخ ٢٣ تشرين

أول ٢٠٠٨.

يبدو ان أكثر القرارات تأثيراً والذي أخذ أكبر حيز من الجدل هو ذلك المتعلق بالمهن الواجب حصرها باللبنانيين 'والذي أعتبر موجهاً' ضد العمال السوريين بطريقة أو بأخرى، لان هذا القرار قد إتخذ في مرحلة بدأت تعلق فيها الأصوات المطالبة بوضع حد للعمال السوريين وإنتشارهم بشكل عشوائي وسيطرتهم على سوق العمل اللبناني دون أي مسوغ قانوني، الأمر الذي دفع الى تعبير سورنة سوق العمل اللبناني في كثير من الأحيان، وهذا الأمر أدى الى وقوع العديد من المشاكل بين عمال ومواطنين لبنانيين من جهة وعمال ونازحين من جهة أخرى، حيث لامست الإشكالات هذه الحد العنصري ، رافق ذلك إنتشار قرارات من المجالس البلدية تمنع فيها العمال السوريين من التجول في عدد من ساعات الليل وتناول وسائل الإعلام هذه المشكلة والإضاءة عليها .

فلذلك صدر قرار وزاري^(٢) ليضع الأصبع على الجرح ويحصر عدداً كبيراً من المهن باللبنانيين ويمنع العمال الأجانب من القيام بهذه الأعمال خاصة" مع تفشي البطالة بشكل مستشري

١-القرار رقم ٤١/١ مرجع سابق

٢-قرار وزاري، الوزير سجعان القزي ٢٠١٤/١٢/١٧

حتى وصلت بين الشباب الى نسبة مرتفعه جدا" , أعلى من ٢٥%^(١)، فكان لزاما" على الدولة اللبنانية أن تأخذ قرارات وتصدر تشريعات هامة في هذا المجال قبل ذلك بوقت كثير، لأن هذا القرار يظهر لليد العاملة اللبنانية الدور الاساسي الذي تلعبه وزارة العمل اليوم لحماية القوى العاملة اللبنانية لأن المنافسة غير شرعية وعشوائية^(٢)، إن ما جعل القرار الأخير يظهر وكأنه موجه ضد اليد العاملة السورية هو ان وزير العمل قد إستثنى في القسم الأخير منه العمل في قطاعات الزراعة والنظافة، وهذا أمر مسموح وفقا" للمادة الثامنة من المرسوم الإشتراعي ١٧٥٦١، ومن أهم المجالات التي منع العامل الأجنبي الدخول فيها، هي القطاعات التربوية ، والقطاعات الحرفية، مثل الخياطة، والتמידات الكهربائية، والحلاقة والطهي والأعمال الهندسية بمختلف الإختصاصات، والمهن الحرة.

يجب وضع إشارتين على هذا القرار،الإشارة الأولى انه إستثنى العمال الفلسطينيين من أحكامه نظرا" لان العامل الفلسطيني يتمتع بوضع خاص، والإشارة الثانية أنه إستثنى لب المشكلة من الموضوع وهي العامل السوري لأنه أصلا" موجود بطريقة غير شرعية وبالتالي لا تنطبق عليه التشريعات والقوانين لانه بالنسبة للملفات الموجودة في الوزارة غير موجود اصلا"، وبالتالي نعود في حل المشكلة الى المربع الأول.

وهناك قرار هام إتخذ في هذا المجال من قبل الوزير، وهو الى المؤسسة التي ترغب بإستقدام عامل أجنبي أن تحوي في هيكليتها على سبعة عمال لبنانيين مقابل كل عامل أجنبي، يبدو أن هذه الأمور تفيد على الصعيد العملي، لكن لب المشكلة هو ندرة التفتيش الذي يؤدي الى تطبيق القانون وظيفت المخالفات، للعامل الذي يعمل خارج الإطار القانوني.

١- غازي وزني،التحديات الإقتصادية للنزوح السوري، لبنان والنزوح السوري، الأعباء وألوية العودة،مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية، ٢٠١٧/١٠/١٧.

٢-سجعان القزي، وزير العمل، مقابلة تلفزيونية، كانون الأول ٢٠١٤

وهناك موضوع هام يجب الإشارة إليه وهو رب العامل اللبناني الذي يسعى في معظم الأوقات الى منفعة الخاصة من خلال توظيف أجنبى دون أوراق قانونية متناسيا" بذلك مصلحة الوطن بشكل أكبر وأوسع.

لقد سلطنا الضوء في هذا المبحث على الأنظمة والقوانين اللبنانية الداخلية ولم نتطرق الى التوصيات والإتفاقيات التي إلتزم بها لبنان دوليا" وذلك بسبب تركيز البحث في قسمة الأول على الهيئات الإدارية اللبنانية والقوانين التي تعمل في ظلها، وسنتطرق لاحقا" الى ذكر القوانين الدولية التي إلتزم فيها لبنان في هذا المجال بالتفصيل.

المبحث الثاني : نزاعات العمل الناجمة عن الخلافات الحاصلة مع أرباب العمل

تشهد ساحات العمل العديد من النزاعات، التي يعود فيها النظر لصلاحيات مجلس العمل التحكيمي¹، إذ تدور هذه النزاعات بين الموظفين على مختلف فئاتهم من جهة وأرباب العمل من جهة ثانية ، تأتي هذه النزاعات نتيجة لأسباب مختلفة من بينها محاولة كل طرف من أطراف الوظيفة فرض إيقاعه على الطرف الأخر، فكل العقود يسعى المتعاقدون إلى الحصول على أفضل شروط لتطبيق مصالحهم ، بالإضافة إلى الشد العصبي الممكن، إن كان من الموظف أو من رب العمل، ويعرف النزاع بأنه خلاف بين طرفين على قضية ما أو شئ مشترك أو هدف معين حيث يتطور الامر بناء على رغبة كل من الطرفين في التوصل الى حل يرضي وجهة نظره هو فقط .

إن هذه النزاعات ممكن أن تحدث وتتطور لتصل إلى حد مشاكل كبيرة تهدد سير العمل مما يؤثر سلبا" على حالة العمل ماديا ومعنويا، إن كان على صعيد العنصر البشري أو على صعيد المنتج الذي يقوم به هذا العنصر إن كان منتجا ماديا أو خدمة ما ،هناك نوعان من النزاعات، الأولى نزاعات العمل الفردية ،وهي النزاعات التي تقع بين طرفين والتي لا يتدخل فيها أي أطراف أخرى وعلى الأرجح

١-جورج سعد ، مرجع سابق ، ص ٤٤٩ .

الطرفان هما المدير ومروؤسه، عندما يكلف الطرف الأول الطرف الثاني القيام ببعض المهام التي قد لا تتناسب مع قدراته أو مع الوقت المطلوب تنفيذها وبالتالي يقصر الموظف في إنهاء تلك المهام ويفشل بشكل كلي أو جزئي مما يخلف نزاعات العمل الفردية ، كما قد تنشأ النزاعات نتيجة لتقصير العامل شخصياً في أداء المطلوب منه وهناك سبب آخر كثير الظهور وهو تعسف رب العمل في استعمال سلطته.

أما نزاعات العمل الجماعية التي تحصل بين مجموعة من العمال من جهة ورب العمل من جهة أخرى وتحقق مصلحة لهؤلاء الأجراء^١، نتيجة لأي سبب من الأسباب مثل تقصير الجماعة في أداء واجباتها أو عدم إعطاء الإدارة الموظفين حقوقهم، يجب الإشارة أولاً قبل البحث في النزاعات التي يمكن أن تحصل بين العامل الأجنبي من جهة ورب العمل على الأراضي اللبنانية من جهة أخرى الى الحالة العامة التي يعيشها العامل الأجنبي ، والى المكان الطبيعي لحل مثل هذه الخلافات:

أولاً: إن العامل الذي يأتي الى لبنان يأتي نتيجة حالتين، الحالة الأولى يكون فيها عاملاً غير شرعي وغير حائز على إجازة عمل قانونية من وزارة العمل وبالتالي لا مجال لعرض قضيتة امام دائرة حل النزاعات في وزارة العمل لأنه لا يتمتع بالحماية القانونية.

الحالة الثانية: يكون هذا العامل عاملاً "شرعياً" ويأتي الى لبنان نتيجة عقد شبيه بعقد الإذعان، أي أنه يوقع لتنفيذ بنود العقد دون أن يكون له الحق في مناقشة أي منها ، فلا مجال لة للإعتراض على الحالة التي يعيشها بل يكون في حالة من الخوف والشعور بأنة خاضع الى رب العمل الذي يعمل تحت سلطته وسيطرته القانونية.

ثانياً: إن العامل الوافد الى لبنان قد أتى للعمل وبيده عقد عمل، وبالتالي يكون المكان الطبيعي لمناقشة عدم تطبيق هذا العقد هو القضاء العدلي، لذلك من الطبيعي أن يحل هذا النزاع تحت قبة

١- عصام القيسي ، مرجع سابق، ص ١٩١ .

المحاكم المدنية، وعلى هذا الأساس من غير الممكن عرض هذه النزاعات اما م دائرة التفتيش او مجلس العمل التحكيمي.

إن معظم الخلافات التي تحصل هي بين عمال سوريين وأرباب عمل لبنانيين ومعظم هؤلاء السوريين يمارسون أعمالاً دون مسوغ قانوني ولأن العامل السوري يمثل حوالي ٧٥ % من العمال الأجانب فمن الطبيعي أن يظهر هذا النقص في القضايا العمالية التي تحدثنا عنها.

لقد قضيت الكثير من الوقت في وزارة العمل، وخاصة في دائرة التفتيش التي تعتبر بمثابة قضاء الدرجة الاولى لحل النزاعات العمالية، هناك العدد القليل من النزاعات مع عمال وهذه النزاعات على قلتها يكون الطرف الأجنبي فيها فلسطينياً، ومن المتعارف عليه أن الوزارة تعامل الفلسطيني معاملة العامل الوطني الى حد كبير للعديد من الأسباب.

_ آلية عرض النزاع : في هذا المجال سوف أعرض آلية عرض النزاع على دائرة التفتيش، ثم طريقة حل النزاع.

يعرض النزاع على الدائرة بواسطة شكوى يقدمها المتضرر وهو في هذه الحالة العامل الأجنبي حيث تقدم الشكوى على ورقة مطبوعة في دائرة التفتيش وفقاً لإنموذج محدد^١، يكون مسجلاً عليها إسم المستدعي وعنوانه ورقم هاتفه، وإسم المستدعي ضده وعنوانه على أن يقدم هذا الاعتراض في مدة شهر من تاريخ الصرف، ويوضع في متنة العديد من المعلومات عن حالة المعارض وسبب الاعتراض، وهناك خانة يعرض فيها المستدعي موضوع شكواه (صرف من العمل , مطالبة بحقوق وغير ذلك) ويختتم المستدعي الشكوى بتوقيع وتاريخ الشكوى بالإضافة الى توقيع المفتش شخصياً".

١-ماهر الغول، وزارة العمل، رئيس دائرة التفتيش في جبل لبنان، إستناداً الى فترة التدريب المقررة.

_آلية حل النزاع: أما طريقة حل النزاع فهناك مبادئ عامة لحل نزاعات العمل المختلفة حيث لا يمكن مخالفة هذه المبادئ في أي نوع من الخلافات، حيث يكون اللقاء على شكل جلسة بين المستدعي والمستدعي ضده أو من يمثل الطرفين، يكون محور هذه الجلسة تقريب وجهات النظر بين الطرفين، نظراً لأن معظم النزاعات تحصل نتيجة لسوء تفاهم بين الطرفين وبالتالي لا يتمكن أي من الطرفين تفهم موقف أو وجهات نظر الطرف الآخر إلا بعد أن يتدخل طرف ثالث لتقريب وجهات النظر المتباعدة، الطرف الثالث في هذه الحالة هو الدولة المتمثلة بدائرة التفتيش أو مجلس العمل التحكيمي، ويحصل الحل نتيجة لتفهم المفتش لهذا النزاع وذلك بعد سماعه الطرفين، وسعية الى تولي المبادرة والتدخل لحل هذا الخلاف ، وتقريب وجهات النظر بين الفريقين وذلك في حال الرغبة بالحل من الطرفين.

يجب البحث عن مواقف مشتركة حيث ينبغي على الحكم السعي الى إبراز نقاط مشتركة بين الفريقين والعمل على تقريب النقاط المختلف عليها وفي هذه الحالة على الحكم أن يحافظ على هدوء أعصابه و السيطرة على إنفعاله وأن يتمتع بذكاء لإيجاد الحلول، وهذا الأمر يحصل نتيجة الخبرة التي اكتسبها المفتش ، ونتيجة لخدمة الطويلة ولتعامله مع الكثير من الحالات المشابهة.

إن الجلسة تتم بطريقة السماع ، فعلى كل طرف أن يروي قصته المختلفة ويجب أن يفهم كل شخص يرغب في حل هذا النزاع أنه يتوجب عليه أن يتنازل عن شيء معين في سبيل الوصول الى الحل المطلوب وأن يستمع كل طرف للطرف الآخر وأن لا يقاطعة أثناء الحوار، وفي حال نجح المفتش في القيام بما هو مطلوب منه يكون قد إنتهى النزاع ووصلنا الى الحل المطلوب ، أما في حال لم يحصل على ما يريد من توافق مطلوب بين الطرفين يقوم بتصفية الحساب وإعطاء كل ذي حق حقه، وفي حال الفشل في الوصول الى الحق المطلوب ينتقل النزاع الى مجلس العمل

التحكيمي، وهو هيئة قضائية تنظر في نزاعات العمل الفردية الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء، وبين الأجراء والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي^١، حيث يعتبر بمثابة قضاء الدرجة الثانية لحل المشاكل في النزاعات العمالية.

وفي نظرة سريعة على مجلس العمل نظرا لأهميته في حل النزاعات يعتبر محكمة إستثنائية تنظر في النزاعات الفردية التي تنشأ بين أرباب العمل والأجراء، إن إختصاص مجالس العمل التحكيمية يتضمن أي نزاع فردي يقوم بين صاحب عمل مرتبط مع اجيرة بعقد عمل تتوافر فيه عناصر العقد أي العمل والأجر والتبعية القانونية، سواء كان صاحب العمل يملك مشروعاً "صناعياً" أو تجارياً" أو زراعياً" أو مؤسسة دينية أو خيرية أو ثقافية، وبمقتضى المادة ٢٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣١١٣٦ ينظر مجلس العمل التحكيمي في كل الخلافات الناشئة عن الإصابات الناجمة عن عامل خارجي التي تلحق بالأجير المرتبط بعقد الإستخدام بمفهوم الفقرة الأولى من المادة ٦٤٤ من قانون الموجبات والعقود.

إن أحكام المجلس هي أحكام ملزمة تتمتع بقوة تنفيذية إلزامية^٢ مثل أي حكم يصدر عن أي محكمة عادية، لا بل في حال رفض المحكوم عليه أو أرجأ من دون سبب مشروع تنفيذ الحكم الصادر بحقه وإنقضت عشرة أيام من تاريخ تبليغ إذارا" بذلك من قبل دائرة التنفيذ تسري بحقه غرامة إكراهية قدرها ١% من مجموع المبالغ المحكوم بها وذلك عن كل يوم تأخير فضلا" عن تطبيق المادة ٣٤٤ من قانون الموجبات والعقد والتي تقضي بالحبس.

١-سعد جورج، مرجع سابق، ص ١١٩ .
١-المرسوم ١٩٨٠/٣٥٧٢ المتعلق بصلاحيه مجالس العمل التحكيمية، الصادر في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠ المادة ٧

إن ميزة التقاضي أمام مجلس العمل التحكيمي تكمن في أن إستدعاء النقص لا يوقف تنفيذ الحكم أي في حال نال أحد الطرفين حكماً" فهو يستطيع أن يذهب الى دائرة التنفيذ لتنفيذ هذا الحكم، ولمحكمة التمييز ان توقف التنفيذ في مهلة أقصاها خمسة أيام من تاريخ تقديم الطلب بشرط ألا يتعدى وقف التنفيذ في مطلق الأحوال مدة الستة أشهر المحددة لها لإصدار قرارها، فإما تقبل بأسباب الطعن وتوقف التنفيذ، وأما ترد الطلب ويتابع التنفيذ.

إن الجلسات تحصل أمام مجلس العمل التحكيمي بحضور طرفي النزاع أو من يمثلهما قانونياً" بالإضافة الى مفوض من قبل وزارة العمل يكون مفتشاً" من دائرة التفتيش مطلعاً" على النزاع وتفاصيله ويقدم تقريراً" لصالح المجلس يكون غير ملزم لهذا المجلس الأخذ به لكنه يستأنس بالتقرير الى حد كبير وبعد المسرى الطويل للمقاضاة يجري إصدار الحكم الذي يعتبر بمثابة الحل القانوني النهائي لهذا النزاع.

المبحث الثالث: عينات عن بعض أحكام نزاعات العمل مع الأجانب.

لقد أعطى القانون اللبناني الحق للأجنبي بشكل عام في الإستفادة من كافة فروع القانون اللبناني، إن هذا الحق منح الأجنبي حرية التقاضي أمام المحاكم اللبنانية بشكل كامل، وفي تطور قانوني لافت تمكنا من مطالعة شكوى تقدم فيها شخص سوري الجنسية أمام مجلس شوري الدولة، تتعلق بالإعتراض على قرار الأمن العام بتقسيم فئات السوريين الذين يسمح لهم بالدخول الى لبنان والإقامة فيه، صدر على أثرها قرار^٢ عن هذا المجلس نص على عدم صلاحية الأمن بإصدار مثل هذا القرار، بل يعود الحق بأخذ مثل هذا القرار الى مجلس الوزراء لا غير، مع الإشارة الى أن قرار الأمن العام نص على ثماني عشرة حالة يسمح فيها بالدخول الى لبنان، في هذا المجال نحن

٢-نفس المرجع، المادة ٦

(١) مجلس شوري الدولة، القرار رقم ٢٠١٨/٤٢١، تاريخ مراجعة من أحد النازحين السوريين، وجمعية المفكرة القانونية، وجمعية رواد بوجه الدولة اللبنانية تتعلق بالقرارات الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام، الخاصة بتنظيم دخول وإقامة السوريين في لبنان، تاريخ ٢٠١٨/٢/٨

لسنا في صدد البحث في هذا القرار بالتحديد، إنما من أجل تسليط الضوء على حق الأجنبي في لبنان في تقديم شكوى ولو ضد الدولة اللبنانية، وأمام أعلى سلطة قضائية .

إنطلاقاً من هنا سوف نتحدث عن مجلس العمل التحكيمي والشكاوى التي تعرض أمامه من قبل العمال الأجانب، ولا بد في هذا المجال من التمييز بين العامل الفلسطيني والعامل من جنسية أخرى، إذ أن العامل الفلسطيني يملك حقوقاً شبيهةً بالعامل اللبناني، وقد جات هذه الفكرة من عدم إمكانية معاملة العامل الفلسطيني على قاعدة المعاملة بالمثل لأنه من حيث المبدأ لا دولة قانونية له، وحتى في العلاقة القانونية بين الدولة الفلسطينية تقسم هذه العلاقة الى مرحلتين، المرحلة الأولى قبل العام ٢٠١٠ حيث كان يستفيد من بعض فروع الضمان الإجتماعي مع عدم إمكانية الإفادة من تعويض نهاية الخدمة، لكن بعد هذه المرحلة أصبح يستفيد من هذا الفرع.

في هذا المجال نعرض قراراً، يطالب فيه أجير فلسطيني بتعويضاتٍ نتيجةً لصرف تعسفي وبدل إنذار وتعويض نهاية خدمة، حيث أقر القانون اللبناني حق العامل المفصول تعسفاً بالحصول على تعويض لقاء الضرر الذي أصابه^٢، وذلك أمام محكمة التمييز، بعد أن صدر حكم البداية من مجلس العمل التحكيمي بعدم منح الأجير الفلسطيني تعويض نهاية الخدمة، وذلك إستناداً للمادة ٩ من قانون الضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع نهاية الخدمة، لقد إستأنست محكمة التمييز في هذا المجال بأحكام الفقرة الثالثة من من المادة ٥٩ من قانون العمل والتي تتحدث عن شرط المعاملة بالمثل، بعد أن يحصل الأجنبي على إجازة العمل، وبالتالي يكون قد سقط حق الفلسطيني في تعويض نهاية الخدمة، مع أنه يستفيد من تعويض الصرف التعسفي ، التي كرس وجودها القانون الفرنسي

١- محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثامنة، الرئيسة ارنتست الطويل، والمستشاران نبيل صاري و رجا خوري ، قرار ١١٣، دعوى شركة/مستشفى مظلوم الجديدة ش.م.ل./دياب، العدل، ٢٠٠٨ عدد ١ ص ٢٣٨ (مع الإشارة الى ان دياب فلسطيني الجنسية) تاريخ ٢٠٠٦/١٢/٢١

٢- العقدي هدى، مرجع سابق، ص ١٤

في منتصف القرن التاسع عشر في كثير من الوضوح والصراحة^١، كذلك الأمر في القرار رقم ١٣٥٤ تاريخ ١٩٩٨/٩/٣ الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت من جهة عدم قدرة الفلسطيني على الاستفادة من تعويض نهاية الخدمة إستناداً الى عدم إمكانية تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل لأن الدولة الفلسطينية منازع حول وجودها، إلا أنه بعد العام ٢٠١٠ سقط هذا الشرط لصالح الفلسطيني وأصبح يستفيد من تعويض نهاية الخدمة، وفي ملاحظة أخرى تتعلق بشرط المعاملة بالمثل، لا يستفيد الأميركي التبعية من تعويضات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلق بالصرف من الخدمة، نظراً لأنه لا يوجد في القانون الأميركي ما يسمى بتعويض الصرف من الخدمة مما ينفي شرط المعاملة بالمثل^٢.

في تلخيص للمبادئ القانونية التي ترعى عمل الأجانب في لبنان وإستفادتهم من الضمان إستناداً إلى إجتهاادات^٣ مجلس العمل التحكيمي يمكن تكوين الخلاصة التالية:

١- إن واجب أرباب العمل بتسديد الإشتراكات عن أجرائهم الأجانب العاملين في خدمتهم على الأراضي اللبنانية لفرع التعويضات العائلية هو واجب عام وشامل بصرف النظر عن إستفادة هؤلاء الأجراء الفعلية من تقديرات الضمان فرع التعويضات العائلية^٤.

٢- إن الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية يخضعون بشكل مطلق لأحكام قانون الضمان إلا أنهم لا يستفيدون من تقديرات الضمان إلا إذا كانت الدولة التي ينتسب إليها الأجير تقرر للبناني العامل على أراضيها مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بتقديرات

Planiol, Ripert et Boulanger, traite elementaire de droit civil, 4eme ed, Lgdj 1952-3
١- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس يازجي والعضوان عبد الملك وبرباري، قرار رقم ٢٣٧، تاريخ ١٩٧٠/١/١٣

٢- قرارات مجلس العمل التحكيمي (رقم ١٠٠٩ تاريخ ١٩٧١/١٠/١٥) (رقم ٣٥٨ تاريخ ١٩٧٢/٤/٢١) (رقم ١١٩٧ تاريخ ١٩٧٥/١٢/١١) (رقم ١٤٣١ تاريخ ١٩٦٩/١٠/٢٨) (رقم ٤٣ تاريخ ١٩٧٤/٢/١٩) (رقم ١٧٣ تاريخ ١٩٧٥/٢/٢١)

٣- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس يازجي والعضوان عبد الملك وبرباري، قرار رقم ٢٣٧، تاريخ ١٩٧٠/١/١٣

الضمان الإجتماعي المطبق لديها ،وإذا كان الأجير حائزاً على إجازة عمل من المراجع اللبنانية المختصة^١.

٣_ إن الأجراء الأجانب العاملين على الأراضي اللبنانية يخضعون بشكل مطلق لأحكام قانون الضمان إلا أنهم لا يستفيدون من تقديماته إلا ضمن الشروط المحددة في المادة التاسعة.

٤_ عدم خضوع الأجير الأجنبي دون إجازة عمل لأحكام قانون الضمان الإجتماعي

٥_ عدم تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل عل أجنبي قيد الدرس.

إن الصرف التعسفي هي صفة تطلق على حالة صرف الموظف من الخدمة، وهذه الصفة يعتبرها الكثيرون حق خاص بصاحب العمل وليس تعسفاً^٢، لقد تحركت العديد من جمعيات المطالبة بحقوق الإنسان، ولا سيما إتحاد الجمعيات الإغاثية والتنموية بإتجاه المطالبة بحقوق العمال السوريين الذين يصرفون تعسفاً من العمل في لبنان محافظة البقاع، مع تغطية كاملة لأتعب ومصاريف الدعوى أمام مجلس العمل التحكيمي، لكن هذا التحرك لن يؤدي الا الى نتيجة إعلامية لسببين، الأول أن قانون مجلس العمل التحكيمي يطبق على العامل صاحب الصفة القانونية في لبنان، ومعظم العمال السوريين لا صفة قانونية لهم، والثاني أن التقاضي أمام هيئة المجلس مجاني، ولا حاجة لأن يدفع أحد التكاليف، كون المشرع اللبناني لم يغفل أن الأجير هو الطرف الضعيف في عقد الإستخدام، ومن الممكن أن يتطلب الأمر مقاضاة صاحب العمل^٣.

٤- مجلس العمل التحكيمي ، بيروت ، الرئيس شخبيبي والعضوان سعادة ودريان ، رقم القرار ٥٦١ ، تاريخ ١٩٧١/٤/٣٠

-Gouturier (G) ,droit du travail , 2eme ed , p.u.f. p172-1
٢- عصام القيسي، مرجع سابق، ص ٤٨٢

وإستناداً الى قراءة في واقع العمل عبر نزاعات الصرف في ثلاث محافظات، يتبين أنه من أصل ثلاث مئة وتسعة دعاوى هناك فقط ٤,٥% عائدة الى عمال أجانب آي ثماني عشرة دعوى، ومن بين هذه الدعاوى هناك عشرة دعاوى عائدة الى عمال فلسطينيين، وأربعة الى عمال سوريين، وأربع شكاوى الى عاملات في الخدمة المنزلية، إن هذا الواقع المصغر يظهر نوع العلاقة في حال وجود خلاف بين عامل أجنبي و رب عمل لبناني. إن السبب الرئيسي لهذا الواقع ليس في العلاقة المثالية بين أرباب العمل اللبنانيين والعمال الأجانب، إنما هو في عدم قانونية وجود العدد الأكبر من هؤلاء العمال الأجانب وبخاصة السوريين الذين شكلون "بيضة القبان" من عديد العمال الأجانب الموجودين على الأراضي اللبنانية.

الفرع الثاني: الإدارات والهيئات المختلفة التي تساهم في تنظيم عمل الأجنبي في لبنان:

يعالج هذا الفرع موضوع الإدارات والهيئات المختلفة التي تساهم في تنظيم وجود اليد العاملة الأجنبية في لبنان، بدءاً من دور الأمن العام اللبناني بالنسبة للعمال الأجنبية في لبنان وذلك في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني تم تسليط الضوء على دور الإتحاد العمالي العام.

المبحث الأول: دور الأمن العام بالنسبة للعمال الأجنبية

يعتبر الأمن العام اللبناني أحد الاجهزة الأمنية الخاضعة لوصاية وزارة الداخلية , تأسس في البداية تحت مسمى المكتب الاول، يطلع هذا الجهاز بمهام أمنية وروتينية عديدة، وقد أخذ في دراستنا هذه حيزاً هاماً نظراً للدور الذي يلعبه بالنسبة لقوننة وجود العامل الأجنبي في لبنان، والذي لا يتم إلا عبر إقامة تمنح من هذا الجهاز وتختلف اهمية ودور هذا الجهاز بالنسبة للديناميكية التي يتصرف بها حسب الوضع القانوني والأمني.

3-سارة ونسا، النزاعات العالقة أمام مجالس العمل التحكيمية، لمفكرى القانونية ٢٠١٦/٧/١٣ .

لقد حدد القرار رقم ٤٧١١ الصادر بتاريخ ٢٨ آذار ٢٠٠٩ من قبل معالي وزير العمل آنذاك السيد محمد فنيش شروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام وبالتالي يكون قد ربط إجازة العمل للأجنبي بجهاز الأمن العام، و من هنا إنطلقت أهمية هذا الجهاز بالنسبة للعمال الوافدين الى لبنان.

ويعنى بأوضاع العامل الأجنبي في لبنان دائرة واحدة مقسمة الى شعبتين:

أ-الشعبة الأولى، شعبة العرب وتقسم إلى ثلاثة أقسام: السنوية، المؤقتة، شعبة تسليم إستلام (هي نفسها في شعبة الأجانب).

ب- الشعبة الثانية، شعبة الأجانب وتقسم بدورها الى ثلاثة أقسام: السنوية، شعبة الإستلام والتسليم (هي نفسها في شعبة العرب).

كما يوجد في هذه الدائرة شعب أخرى لتسيير أمورهم بشكل عام، وهي على الشكل التالي : شعبة المكننة التي تقوم بتأليل جميع المعلومات المتعلقة بالعمال الاجانب، ولا سيما المعلومات المتغيرة، وشعبة السفر التي تقوم بترحيل الحالات غير القانونية والتي لايجري تسويتها، بالإضافة الى شعبة الإدخال التي تدخل المعلومات وتنظم الباركود (barcode) وتقوم بطباعتها وحفظها في الأرشيف، إن كل شعبة من هذه الشعب يرأسها رئيس برتبة ضابط قائد.

يمنح العمال العرب السوريون ما يسمى بالكارث الذهبي حيث تطبع بطاقة بيومترية مجلدة تتضمن قاعدة بيانات , أما العمال الأجانب فيتم لصق ستيكرز (stickers) على الباسبور يتضمن البيانات المختلفة في حال كانت الإقامة مؤقتة (شهر , شهرين أو ٦ أشهر).

وهناك البطاقة السنوية الممغنطة للعمال والخدم , أما ما يعرف بالمجاملات فهي بطاقة تمنح للعامل الأجنبي من أم لبنانية لمدة ثلاث سنوات مع إمكانية التجديد , وأولاد إبن اللبنانية يحصلون على بطاقة سنوية مع إمكانية التجديد.

لقد لعب هذا الجهاز دورا "هاما" ولا سيما أثناء الحرب السورية للعديد من الأسباب نظرا" للعدد الكبير من العمال السوريين الذين إنبتقوا مما يعرف بالنازحين السوريين، وبسبب الوضع الأمني الناتج عن هذه الحالة والذي لا مجال لمناقشته كثيرا" في هذا البحث

ويقسم هذا المبحث الى فقرتين أساسيتين، الفقرة الأولى بعنوان معايير دخول زيارة العمل والمستندات المطلوبة، والفقرة الثانية بعنوان الكفالة.

الفقرة الأولى: معايير دخول زيارة العمل : لقد وضع الأمن العام معايير محددة للحصول على إقامة العمال حيث تتضمن هذه المستندات الاوراق التالية:

النيذة الأولى: موافقة مسبقة من وزارة العمل: أ_صورة عن جواز سفر الأجنبي

ب_صورة عن هوية الكفيل

ج_طلب الموافقة المسبقة

د_كفالة مصرفية مليون وخمسمئة ألف ليرة لبنانية

النيذة الثانية: طلب السمة في دائرة الأمن العام: أ_موافقة مسبقة

ب_صورة ملونة عن جواز سفر الأجنبي صالح لغاية

١٥ شهر

ج_صورة عن هوية المستدعي

د_تعهد للأمن العام لدى كاتب العدل

ه_إفادة راتب أو أي مستند يثبت قدرة لمستدعي على

إستقدام العامل أوالعاملة (بالنسبة للعاملين في الخدمة

المنزلية)

و_إفادة سكن أو سند ملكية أو عقد إيجار (بالنسبة

للعاملين في المنازل)

ز_إخراج قيد عائلي للمتزوج (بالنسبة للعاملين في

الخدمة المنزلية)

النبذة الثالثة: إجازة العمل في وزارة العمل : أ-صورة عن جواز سفر الأجنبي

ب_صورة عن هوية المستدعي

ج_تأمين من شركة التأمين للأجنبي

ه_فحوصات مخبرية للأجنبي

و-صورتان شمسيتان للأجنبي

ز_عقد عمل منظم لدى كاتب العدل

للحصول على الإقامة ينوجب تحضير المستندات السابق ذكرها بالإضافة الى رسم الإقامة التالي

_ ثلاثمائة ألف ليرة لبنانية للعاملة الانثى في الخدمة المنزلية

_ أربعمائة ألف ليرة لبنانية للعامل الذكر في الخدمة المنزلية

تمنح الإقامة لمدة ثلاث سنوات، وبالإمكان تجديدها بذات الطريقة مع ذات المستندات بالإضافة الى صورة عن الإقامة الاولى، حيث تقدم هذه الطلبات لدى مختلف الدوائر المنتشرة على الأراضي اللبنانية وتمنح الإقامة للعامل أو العاملة المنزلية تحت عنوان الفئة الرابعة. كما يحق للشخص طالب العامل أو العاملة الإستحصال على أكثر من شخص للعمل في خدمة على أن يضاعف رسم الإقامة على الشكل التالي بالنسبة للعاملة :

ثلاثمائة ألف ليرة بدل الرسم المتوجب للعاملة الأولى.

ستمائة ألف ليرة بدل الرسم المتوجب للعاملة الثانية.

مليون ومئتي ألف ليرة بدل الرسم المتوجب للعاملة الثالثة.

مع تقديم مستندات وأوراق ثبوتية تثبت ان المستدعي بحاجة لهذا العدد وقدرته على التعايش مع هذا العدد من الخدم.

إن آلية سير هذا الملف تتبع الطرق التالية: يعبأ طلب الإقامة شخصياً بحضور العاملة ويوقع امام الموظف المختص في المركز الإقليمي ويتبع طريقاً تصاعدياً حتى يتم الموافقة عليه من المدير العام أو من ينتدبه لهذه الوظيفة.

إن التراخيص المطلوب الحصول عليها من إجازة عمل أو إقامة منصوص عليها في المادة ٢٥ من قانون تنظيم الدخول الى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ والمعدل بموجب القانون ١٧٣ بتاريخ ١٤-٢-٢٠٠٠ حيث يحظر على الأجنبي غير الفنان أن يتعاطى عملاً او مهنة في لبنان ما لم يكن مرخصاً لة بذلك من وزارة العمل وفقاً للقوانين والانظمة النافذة.

وحين نتحدث عن وجوب خضوع الفنانين لموافقة الأمن العام يأتي دور الأمن العام على درجة من الالهمية نتيجة لما يسمى بالفنانات العاملات في الملاهي الليلية، إذ أن معظم العاملات هن من الاجانب حيث تمارس سلطة الأمن العام عليهن مختلف تفاصيل حياتهن اليومية وحتى درجة إجراء فحوصات دورية مخبرية.

بعد بدء الحرب السورية وتدفق هذا العدد الهائل من النازحين والذين يحملون في طياتهم عدداً كبيراً من العمال توسع دور الأمن العام في الإشراف على وجودهم خاصة مع ظهور أعداد هائلة من المتعاملين مع الجماعات الإرهابية والذين يلعبون دور العمال في كثير من الاوقات.

نبة رابعة: تنظيم دخول العمال السوريين إلى لبنان: فيما يختص بتنظيم دخول العمال السوريين إلى لبنان والإقامة فيه والعمل بشكل قانوني فقد وضع الأمن العام شروطاً تتضمن عدداً من الاوراق الثبوتية وهي التالية:

١_الأوراق الشخصية الثبوتية

٢_دفتر العامل

٣_ ما يثبت صفتة كعامل

بالإضافة الى أحد المستندات التالية:

١_تعهد إجمالي أو إفرادي بالمسؤولية من شركة أو مؤسسة عامة

٢_حامل إفادة صادرة عن إتحاد المصدرين السوريين

٣_حامل كتاب عن غرفة صناعة دمشق وريفها

٤_حامل بطاقة عضوية في غرفة الملاحة البحرية السورية

٥_ حامل بطاقة عضوية صادرة عن إتحاد غرف السياحة في سوريا

ونلاحظ في هذا المجال التعقيدات لجهة المستندات التي يتوجب توافرها في حال رغبة السوري دخول الاراضي اللبنانية كعامل ويعود السبب في ذلك الى رغبة الدولة اللبنانية في وضع رقابة شديدة عالية وعلى وجوده على أراضيها، فهو إضافة الى مستندات العامل الأجنبي الاخر هناك مستندات خاصة به ، وملف أممي يجب أن يحضر في هذا المجال، لأن الأمن العام يحاول بشتى الطرق ضبط هذا الوجود ووضعه تحت المجهر للحد من تأثير الأزمة السورية على الوضع الأمني في البلاد.

الفقرة الثانية: الكفالة:

إن الظروف التي يصل فيها الكثير من العمال الأجانب الى لبنان تطرح علامات إستفهام جمة على مستوى حقوق الإنسان بسبب إمكانية إرتباط وجودهم بشبكات تشغيل دولية أقرب الى عمليات الإتجار بالبشر، خاصة" لناحية العمل وتقييد حرية العامل وحجز الأوراق الثبوتية وجواز السفر من قبل المستخدم، فالعامل الأجنبي يرضى بذلك للعديد من الأسباب أولها بسبب لقمة العيش وحاجته المادية ليحسن أوضاعه الإجتماعية والمعيشية وحياة أفراد أسرته، وثانيها جهله بالأنظمة والقوانين الدولية، وثالثها خوفاً من الشبكة التي أوصلته الى لبنان والتي يشكل جزءاً" مترابطاً" معها مكاتب تامين الخدم شأؤوا أم أبوا حيث يشكل هذا النظام شكلاً من أشكال العبودية وتملك حياة العامل في زمن كنا قد إعتقدنا فيه أن العبودية قد ذهبت الى غير رجعة أو في أرض إعتقدناها خالية من العبودية، لكنها عادت لتطل علينا برأسها من جديد من خلال الأنظمة التي تقييد عمل الأجانب، وفي بعض الأحيان العمال الوطنيين وذلك من خلال اجهزة الدولة، تحت إسم ما يعرف بالكفالة^١، إن هذا

١ - المادة ١٠٥٩ من قانون الموجبات والعقود عرفت الكفالة:"هي عقد يلتزم شخص بمقتضاه تجاه الدائن بتنفيذ موجب مدينه إذا لم يقم المدين بتنفيذه

النظام لا يستند الى أي مسوغ قانوني، بل هو مجموعة من الإجراءات الإدارية التي يفرضها الأمن العام وهو الجهة المعنية بالدرجة الأولى على أرض الواقع بمنح الإقامات للأجانب، إن هذا التدبير يسمح بإستغلال العمال الأجانب وتقييد حريتهم ومنعهم من التجول بحرية على الرغم من أن الكثير من الإتفاقيات المعقودة تحت قبة الأمم المتحدة قد وضعت حدوداً لهذه الظاهرة الرجعية.

ومن أجل وضع مقارنة حقيقية لهذا الموضوع وهي عكسية تتعلق بأبنائنا المسافرين الى الخارج في سبيل لقمة العيش ، ماذا سيكون شعورنا لو تمت معاملتهم بنفس الطريقة التي نعامل بها الأجانب ؟ فهناك بعض الدول العربية التي تفرض كفيلاً من أجل تمكن العامل اللبناني من السفر إليها ، وفي حال رغبة اللبناني في تغيير عمله أو الإنتقال الى مكان آخر، يتوجب عليه الحصول على موافقة الكفيل ، فلماذا ترانا نرفض الموضوع على أنفسنا ونقبله على غيرنا؟

إن رغبة رب العمل اللبناني في السيطرة على العامل الأجنبي هي التي تدفعا الى إستعباده ومنعه من نيل أبسط حقوقه كعامل أجنبي مضطر للقبول بسبب الأمور التي ذكرناها سابقاً".

لقد نشرت المديرية العامة للأمن العام كيفية نقل الكفالة للأجنبي من كفيل الى آخر، وذلك بواسطة الطرق التالية^(١):

أ- الطريقة الأولى: تنظيم تنازل عن الكفالة من الكفيل الأساسي لدى الكاتب بالعدل ، وتعهد مسؤولية من الكفيل

الجديد مع توقيع العامل أو العاملة إشعاراً" بموافقة على الإنتقال لصالح الكفيل الجديد

ب- الطريقة الثانية: تعبئة إستمارة نقل كفالة لدى مراكز الأمن العام الإقليمية بحضور الكفيل الأساسي والكفيل الجديد.

١-الديار ٢٧ تموز ٢٠١٣ عن WWW.GENERAL.SECURITY.GOV.LB

وعلى الرغم من هذا التساهل يبقى العنوان العريض للكفالة هو السيطرة على كيان معنوي ومادي لشخص آخر، وعلى الرغم من ذلك ، فقد أصبح نظاماً قائماً بشكل غير قانوني مع إستثمارات وتوقع وأختام تشبه أي موضوع قانوني.

إن نظام الكفالة هذا مشبوه الى درجة كبيرة ليس في كيفية إقراره إنما في طريقة تطبيقه، تبلغ الكفالة حوالي خمسمائة دولار للشخص الواحد، وبإمكان كل مواطن أن يكفل أكثر من شخص وبالتالي فمن الممكن لأي كان، تحت أي صفة متوفرة فية أن يكفل عدداً كبيراً من العمال مقابل أجر يعود له ويأتي بهم الى لبنان ويكون هذا مصدر رزق له تحت عنوان الكفالة الوهمية.

لقد تعالت الأصوات مؤخراً" رافضة هذا النوع من من الإجراءات، وكان الجواب إيجابياً الى درجة صغيرة ، حيث ألغيت الكفالات الشخصية الخاصة بالسوريين وتم حصرها بالمؤسسات والشركات القائمة بشكل فعلي، نظراً" لظهور العديد من حالات النصب والإحتيال والإبتزاز التي أكتشفت بعد تحقيقات هامة قام بها جهاز قسم الإستقصاء .

يعتبر الأمن العام ضابطة عدلية وإدارية في آن واحد ، فهو بالإضافة الى المعاملات الإدارية التي يقوم بها من منح جوازات سفر للمواطنين وإقامات للأجانب ، يقوم بتحريات وتحقيقات وضبط مخالفات ومداهمات والبحث عن العمال الذين دخلوا أو الذين يعملون بطريقة غير شرعية (دخول غير شرعي، دون إقامه، إقامة منتهية الصلاحية، العمل في غير المجال.....) لذلك يقوم بإيقاف المخالفين وسجنهم في سجنه المركزي في منطقة العدلية، وهو سجن لا يتمتع بادنى المواصفات المطلوبة ، وهم يبقون فيه الى حين ترحيلهم أو تسوية أوضاعهم، لقد سبب هذا السجن الإنتقاد ، والأخذ والرد ، بالنسبة للطريقة التي يعامل بها العامل الأجنبي المهاجر وقانونيته، وقد وعد المدير العام في أكثر من مناسبة بحل هذه المشكلة وإنشاء سجن جديد يحاكي المواصفات العصرية.

سأورد في النهاية أرقاماً إحصائية تتعلق بالنتائج التي تنتج عن الكفالة^(١):

٨٠% يحجزون العامل الاجنبي لأنهم يعتبرونه مسجلاً على إسمهم ، أي ملكاً لهم.

٣١% من أصحاب العمل يحجزون العاملة ويقفلون باب البيت بالمفتاح عندما يخرجون منه.

٨٠% من اللبنانيين لا يسمحون للعاملة بمغادرة المنزل.

٥٦% تكلف العاملة المنزلية بمهام منزلية دون التقيد بدوام العمل، حيث تعمل لأكثر من ١٢ ساعة يومياً" دون بدل أتعاب إضافي.

وهناك رقم آخر ملفت للنظر وهو أنه يوجد في لبنان أكثر من مئتين وخمس وسبعين الف عاملة أجنبية، أي ٦% من الشعب اللبناني حسب رأي رئيس مؤسسة عامل التي تعنى بالشؤون العمالية. وهو رقم مرتفع نسبياً" حيث بتنا نرى العاملة الأجنبية السمرء اللون في معظم المنازل والمحلات والمطاعم فتواجدت في تفاصيل حياتنا اليومية.

المبحث الثاني: دور الإتحاد العمالي العام

يعتبر الإتحاد العمالي العام مؤسسة وطنية فقد أنشئت من أجل حماية العامل اللبناني والوقوف الى جانبه في معركة ضد أرباب العمل الذين قد يقومون بتصرف غير قانوني وغير شرعي تجاه العمال، وذلك أسوةً بالدول الأوروبية ، حيث تعتبر الحركة النقابية في أوروبا على درجة عالية من التطور مقارنةً مع الدول النامية^٢، يتألف هذا الإتحاد من الهيئات النقابية التالية:

١-هيئة المكتب

٢_ المجلس التنفيذي

١- هديل فرفور، نظام الكفالة ،سلوكيات إستيعادية لأصحاب العمل ،جريدة الأخبار , ٤ /٨/ ٢٠١٤ .

Teyssie Bernard , droit européen du travail , litec groupe , lexis nexis , Paris , 2eme edition , p254 -1

٣_مجلس المندوبين

٤_المؤتمر العام

ويتألف المجلس التنفيذي من عدد من أعضاء الإتحادات المختلفة التي تمثل مختلف النقابات، ومن أبرز شروط الإنتساب الى هذا الإتحاد أن ينتسب العامل الى نقابة محددة، حيث تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها^١، تقوم هذه النقابات فيما بعد بتشكيل ممثلين عنها لتمثيلها في الإتحاد العام، يقوم الممثلون بدورهم بإنتخاب رئيس الإتحاد العمالي العام لتمثيلهم والمطالبة بالحقوق المطلوبة.

يدعو رئيس الإتحاد مختلف عمال لبنان للإنتساب الى النقابات وتأسيس مختلف النقابات للمطالبة بحقوقهم، لأنه لا يريد أن يكون كل عامل لبناني في مهب الريح في العلاقة الناشئة بين العمال من جهة وأرباب العمل من جهة اخرى^(٢)، وقد جرى نقاش على مستوى واسع فيما خص إنتساب موظفي الدولة الى النقابات المختلفة، حيث لا يمكن التسليم منطقياً بحظر العمل النقابي على موظفي الدولة بعد أن سمح لهم بالعمل السياسي والحزبي الذي هو أكثر خطراً وتأثيراً على الدولة وأنظمتها^٣.

ونأتي على ذكر الإتحاد العمالي في هذا المبحث لسببين، السبب الأول تأثير وجود العامل الأجنبي على وضع العامل اللبناني تأثيراً سلبياً، والسبب الثاني يعود الى البحث في إمكانية إنتساب الأجنبي الى الإتحاد العمالي العام.

2-المادة ٨٤ من قانون العمل اللبناني

٢- بشارة الأسمر، رئيس الإتحاد العمالي العام، مقابلة بتاريخ ٣١_١_٢٠١٨

١- وليام الغريب، قانون العمل اللبناني، حاضرة ومستقبل، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠١٤، ص ٧٠٣

أولاً: يسعى الإتحاد العمالي في ظل الضغط الهائل من العمال الأجانب على واقع العمل اللبناني الى حماية العامل الوطني، حيث تعتبر هذه المهمة من مهامه الاولية، إلا أن الدولة لم تتجاوب مع المطالب لغاية اليوم ، الأمر الذي يطرح أكثر من علامة إستفهام حول سلامة الديمقراطية و إحترام التعهدات في لبنان^١ ، وقد برز دوره في أكثر من مكان بالنسبة للشركات، والمؤسسات الكبرى التي تصرف عمالاً لبنانيين لصالح عمال أجانب وبالأخص السوريين لا سيما في حالتين مشهورتين، الحالة الأولى في شركة دباس (DEBBASS) التي كانت قد قررت صرف أكثر من ١٠٠ موظف ، حيث تدخل الإتحاد العمالي العام ليمنع هذا العمل بالمفاوضات أحياناً وبالضغط أحياناً^٢ أخرى ، أما الحالة الثانية فهي مع شركة سردار حيث قامت الشركة برفع تعويض المصرفيين من ١٦ شهراً الى ٤٦ شهراً ، وهم لديهم أكثر من حالة يعملون على معالجتها في الوقت الحاضر ، إن معظم حالات الصرف في المؤسسات الكبرى لا تحصل بسبب الجمود الإقتصادي وإنما بسبب إستبدال العامل الوطني بعامل أجنبي أقل عبئاً على أصحاب المؤسسات والشركات الخاصة على إختلاف حجمها.

وبالنسبة لوجود العامل الأجنبي في لبنان ، يقول رئيس الإتحاد الدكتور بشارة الأسمر وهو ينتقي كلماته حتى لا يوصف حديثه بالعنصري إتجاه الأجانب وخاصة السوريين (أن الأخوة السوريين والفلسطينيين ساهموا في الثورة الإنمائية اللبنانية حيث كان لوجودهم منافع كبيرة في ستينيات القرن الماضي نظراً للحاجة الماسه لليد العاملة الأجنبية بسبب النقص في العمال الوطنيين، أما اليوم وبعد إرتفاع عدد سكان لبنان بدرجة كبيرة مما وُلد أعداداً هائلة من العمال العاطلين عن العمل، فكان لا بد من إعادة تنظيم وجود العامل الاجنبي في لبنان) يأتي الحديث عن المزاحمة الاجنبية وبشكل خاص السورية أكثر من غيرها، نظراً لأن العمال من الجنسيات الأخرى هم على قدر من التنظيم القانوني،

٢- وليام الغريب ، المرجع السابق ، ص ٧٠٤

يقومون بدفع الرسوم والمستحقات للدولة اللبنانية على عكس العمال السوريين المنتشرين بشكل عشوائي على كافة الأراضي والمدن اللبنانية.

وفي هذا السياق يعتبر الإتحاد العمالي العام أن مشكلة الرئيسة هي ليست مع العامل الأجنبي إنما مع من يقوم بتشغيله بطريقة غير شرعية الذي يعتبر شريكا^١ أساسيا^٢ في سرقة الخزينة اللبنانية، وتوجيه ضربة قوية لحالة وجود العامل اللبناني^١، من هنا يجب تنظيم التفتيشات الرقابية والإدارية للحد من هذه التصرفات غير القانونية والمؤذية جدا^٣، وبالتالي يتوجب على رب العمل التمتع بالحد الأدنى من المسؤولية الوطنية لأن العامل السوري يتقاضى في كثير من الأوقات أجرا^٤ مرتفعا^٥ (ثلاثون الى أربعون \$) ويصل راتبه الى ألف \$ شهريا^٦ وبالتالي يكون العامل السوري قد إستفاد، وإستفاد رب العمل، أما الدولة فقد خسرت الرسوم المختلفة التي تكون بحاجة إليها للقيام بواجباتها.

إن الحركة النقابية في لبنان تعيش أزمة حقيقية منذ أمد بعيد، دون أن تظهر في كنفها مؤشرات جدية على وعي نقابي لمخاطر هذه الأزمة على العمال والمجتمع^٧، ليس للإتحاد العمالي من حيث المبدأ أي سلطة قانونية، بل سلطته في هذا المجال هي معنوية على المؤسسات الخاصة، حيث يستمد قوته من قوة الضغط الشعبية التي يتمتع بها، إذ بإمكانه تنظيم إضرابات، وإيقاف العمل بالدرجة الأولى، كما يستفيد من الدعم السياسي من مختلف الأحزاب السياسية المسيطرة في البلاد في الدرجة الثانية، من هنا كانت العلاقة التي تجمع المجتمع السياسي بالإتحاد العمالي وظهر سبب تدخل الأقطاب السياسية في الإنتخابات العامة للإتحاد العمالي، مما يوجد للعمال من تأثير على الحياة السياسية قوة الضغط الهائلة التي يمثلونها، وذلك على الرغم من الحظر^٨ الموجود على النقابات من

١-بشارة الأسمر، مرجع سابق

٢-محمد عبده، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، بيروت، طبعة أولى، ٢٠٠٧، ص ٢٧٩.

Gandoguilot dominique, droit du travail et de la securite social, gualino editeu ,paris ,5eme editon,2002,p20-1

الإشتغال بالسياسة ،و الإشتراك في إجتماعات وتظاهرات لها صفة سياسية^١، إلا أنه عملياً سبق للإتحاد أن شارك في المؤتمر النقابي العام الذي صدر عنه مقررات سياية هامة^٢

السبب الثاني الذي تحدثنا عنه، هو البحث في إمكانية إنتساب العامل الأجنبي الى الإتحاد: لقد سبق لنا القول أن أحد الشروط الرئيسة للإنضمام الى هذا الإتحاد هو أن يكون العامل منتسباً الى إحدى النقابات العمالية والمهنية، فهل بالإمكان ان نرى عاملاً "أجنبياً" يعمل تحت مظلة الإتحاد العمالي العام؟ إن إنتساب العامل الأجنبي في فرنسا الى إحدى النقابات ، يتم خلال ثلاثة أشهر من دخولة الأراضي الفرنسية للعمل ، لقد دعا الإتحاد الى تنظيم الأجانب في نقابات عمالية لما للأمر من اهمية في تنظيم عمليات إحصائية تلزم من ينتسبون إلى النقابات من دفع الرسوم، لكن الأمر تأخر كثيراً، إن الإنتساب للنقابات يمكن الدولة من بسط سلطتها بشكل أكبر على العامل الأجنبي.

لكن المشكلة في هذا الموضوع ،هي أن العامل اللبناني غير مهتم بالإنتساب، لعدم إيمانه بهذه الحالة الى حد كبير حيث أن إحصاءات تعود الى العام ٢٠٠٢^(٣) قدرت المنتسبين الى الإتحاد العمالي العام بحوالي ثمانية وخمسين ألفاً وستمئة وتسعين عاملاً من أصل سبعمائة وخمسة وأربعين ألفاً وسبمئة وستين عاملاً أو أجيراً يحق لهم بالإنتساب وفقاً لدراسة القوى العاملة الصادرة عن إدارة الإحصاء المركزي.

إن معلومات الإتحاد تقول أن للسوريين شبة إتحادات^٤ وهم منظمون ضمن مجموعات، ويعتبر مصطفى منصور وهو رئيس رابطة العمال السوريين المسؤول الأول عن الكثير من تحركاتهم ،فالعامل السوري الوافد الى لبنان يلجأ الى هذه الجماعات حين وصوله لتؤمن له العمل ،فالدولة غائبة عن هذا الموضوع بل أكثر من ذلك تقوم وزارة العمل بمنع العمال الأجانب من تأسيس النقابات.

2- جورج سعد ، مرجع سابق ،ص ١٤٦ .

3- جورج سعد ، مرجع السابق ، ص ٣٣٤ .

٣- مؤسسة فريديريش إيبيرت ، دراسة نظمها الإتحاد الأوروبي

١-رابطة العمال السوريين في لبنان،محطة الرحاب ،بنابة الهاشمي ،طابق ثاني،تأسست عام ١٩٧٧ مرسوم جمهوري رقم ٥٤٥

في العام ٢٠١٥ إنعقد مؤتمر تأسيسي لنقابة مخصصة للعمال المنزليين ،رفضت فيه وزارة العمل بشدة منحهم حق العمل النقابي، مع العلم أنه يوجد من يشاطر العمال الأجانب من اللبنانيين هذه المهنة إلا أن الدولة لم تأخذ الأمر بعين الإعتبار بهذا الموضوع.

هذا مع العلم انه جرى تأسيس جماعات من العمال الأجانب للدفاع عن مصالحهم وحماية حقوقهم، وأهم هذه التجمعات تجمع العمال السوريين برئاسة مصطفى المنصور، أما اللعاملات في الخدمة المنزلية من مختلف الجنسيات تجمعها لقاءات هامة وتجري مطالبات بحقوقهن، وقد ظهر أكثر من إعتصام على العلن ، وفي وسائل الإعلام.

الجواب على السؤال الذي طرحناه في البدء ،أنه لا يوجد عمال أجانب تحت لواء الإتحاد العمالي العام في لبنان، ويبقى السؤال الذي طرحه هو لم لا تقوم الدولة بخطوة عصرية وتنظم هذا الوجود بنقابات فتستفيد الى أعلى الدرجات من وجودهم؟

إن هذا الأمر يحتاج الى وضع خطة تتحدث عن الامر بالتفصيل وتشير الى حجم الفائدة على مختلف الأصعدة وذلك عبر دراسة جدية، وخطة تكتية للوصول إلى الإستراتيجية المتمثلة بحماية العامل اللبناني والحفاظ على حقوقه المختلفة ،حيث يحصل هذا الأمر بالتنسيق بين مختلف الهيئات والإدارات الرسمية اللبنانية، ومن ضمن هذه الهيئات الإتحاد العمالي العام.

المبحث الثالث: المؤسسة الوطنية للاستخدام

أنشئت المؤسسة الوطنية للاستخدام بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٧٧/٨٨ الصادر في تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧ ،وهي مؤسسة عامة ترتبط بوزارة العمل، وتجضع لها من حيث الوصاية رغم تمتعها بإستقلال مالي و إداري ، وتتولى رسم سياسة الإستخدام في لبنان بصورة عامة،وهي معنية في

تأمين الوظائف لمن يتقدم إليها ، كما تتولى بصورة خاصة على سبيل المثال لا الحصر المهام التالية
تأميناً لتحقيق أهدافها:

١_ إنشاء مكاتب استخدام في بيروت والمناطق اللبنانية كافة والإشراف عليها.

٢_ مكافحة البطالة عن طريق نسبة مرتفعة للإستخدام.

٣_ المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل.

٤_ المساهمة في تشجيع المشاريع ذات الإنعكاس على سوق العمل.

٥_ القيام بالدراسات والأبحاث الرامية الى تحديد السياسة العامة للإستخدام.

إن أبرز المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الوطنية للإستخدام هو النقص في الكادر الوظيفي القادر على إتمام المهمات المطلوبة ، وكان لا يصل الى الربع من العدد المطلوب إلا أنه منذ حوالي شهرين تم بواسطة مجلس الخدمة المدنية توظيف ثلاثين موظفاً حتى أصبحت النسبة خمسين بالمئة من العدد المطلوب^٢، كانت هذه المؤسسة تقوم بوظيفتها الى حد مقبول ومتناسب مع الموازنة الممنوحة من قبل وزارة المالية ، إلا أنه ومنذ الحرب السورية الأخيرة دخلت في حالة صعبة بعد تأثر السوق العمالية اللبنانية بتسرب النازحين السوريين الى سوق العمل اللبنانية ، وبدل أن تمارس دورها في تأمين صلة الوصل بين رب العمل والمستخدم اللبناني راحت تراقب صرف العمال اللبنانيين على حساب العامل الأجنبي دون القدرة على فعل أي شئ من حيث القانون ، وليس لهذه المؤسسة أي علاقة بالعمال الأجنبي ولا يمكن له التواصل معها من أجل تأمين وظيفة له ، ودورها فقط ينحصر بالعمال اللبناني ، وإجراء التدريبات اللازمة لهذا العامل لكي يصبح قادراً على الإلتحاق بوظيفته وتأمين المطلوب من ، وتجدر الإشارة في هذا المجال الى أنه يوجد في لبنان حوالي مئة مكتب إستخدام غير

١-المادة ٣ من المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٧٧/٨٨ .
2-جان أبي فاضل ، مدير المؤسسة الوطنية للإستخدام ، مقابلة في تاريخ ٢٠١٩/١/٣٠ .

قانوني ، مع العلم أنه للمؤسسة الوطنية للإستخدام الحق الحصري بإستحداث مكاتب الإستخدام بغية التوظيف في القطاع الخاص لها وحدها دون غيرها^١، حيث أنيط بالمؤسسة وفق القانون رسم سياسات التشغيل في لبنان، وتعتبر هذه المكاتب قليلة العدد نسبياً مع المهمات الملقاة على عاتقها ، لذلك يظهر الى العلن القصور فيما يتعلق بأداء الواجبات.

أطلقت هذه المؤسسة في تاريخ ٢٥/١/٢٠١٣ على موقعها الرسمي نظام الكتروني لتبادل الوظائف^٢ ، وهو يعمل على ربط الباحثين عن عمل بأصحاب العمل وبشكل مجاني ، وهو يعمل ٢٤ ساعة في اليوم وسبعة أيام في الأسبوع على مدى السنة ، حيث يتم وضع الوظائف الشاغرة في خانات محددة ويتم التواصل من قبل طالبي هذه الوظائف مع إدارة المؤسسة، وتوسعى المؤسسة الى مواكبة التطورات الألكترونية من أجل تحقيق أهدافها ، وتبرز الى العلن مسألة إجراء دراسة شاملة في كل قطاعات العمل من أجل تأمين تنظيم توجيه مهني في المدارس ولكن لسؤ الحظ وكما العادة لا تسمح الموازنة في ذلك^٣، مع العلم أنه تم إجراء دراستين محدودتين في هذا المجال وذلك بدعم من القطاع الخاص. إلا أنه لا يوجد أي جهة محددة في القطاعين العام والخاص تملك دراسة شاملة ودقيقة حول نسب البطالة في لبنان ، وكل الأرقام الموجودة غير ناتجة عن دراسات دراسات معمقة لواقع السوق اللبناني ، ولذلك تبنى السياسات على معلومات و تشخيص خاطئين ، وتبقى المشكلة الأهم في مجال عمل المؤسسة الوطنية للإستخدام هي وجود العمالة الأجنبية غير المنظمة ، إذ أنه وعلى الرغم من التعقيدات والعراقيل التي وضعتها وزارة العمل اللبنانية عن طريق الوزير محمد كباره ما زلنا نرى العامل الأجنبي يتواجد في السوق اللبنانية لأكثر من سبب ، أبرزها رب العمل بالتوفير و

١-المادة ٨ من المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٧٧/٨٠ .

٢- <http://www.neo.gov.lb/>

٣-جان أبي فاضل ، مرجع سابق.

تحقيق المزيد من المكاسب المادية وذلك عبر تشغيل الأجنبي^١، لقد باتت المؤسسة الوطنية للإستخدام خارج الخدمة فعلياً ، وهي تئن تحت وطأة الإهمال وتقاعس مجلس الوزراء وغياب أي سياسة وطنية لتشغيل اليد العاملة اللبنانية ، وبتنا بحاجة الى أن تصبح هذه المؤسسة فاعلة وتقوم بواجباتها نظراً للدور الذي ممكن أن تقوم به ، ولا يمكن أن تقوم بمهامها ، في غياب خطة موضوعة من قبل مجلس الوزراء لإستيعاب العاطلين عن العمل^٢.

تكاد تكون المؤسسة الوطنية للإستخدام مجهولة تماماً من الباحثين عن العمل ، مع أن هذا الوصف لا يعجب المدير العام جان أبي فاضل، ولكن اقعياً من يعرف بوجودها يشكك في فعاليتها ، ولكي نتأكد من وجهة النظر سألنا عينة من ٢٠ شخصاً من فئات مختلفة من المواطنين ، كانت نتيجة السؤال أن أربعة أشخاص فقط يعرفون بوجودها ، وهذا ما أثبت وجهة نظرنا الأولى.

القسم الثاني: الإطار القانوني والتنظيمي للعمالة الأجنبية في لبنان ونتائج العملية

ينقسم الفصل الأول من هذا القسم الى فرعين أساسيين ، حيث ندرج في الفرع الأول مفهوم العمالة الأجنبية والتسمية المعتمدة دولياً "وقانونياً" لهذا النوع من العمال والفئات المشار إليها في القانون اللبناني وكيفية تقسيمها، ومجالات عمل الأجانب التي أصبحت ممزوجة بالطابع الأجنبي، أما في الفرع الثاني فقد تم التركيز على حقوق العامل الأجنبي والقطاعات التي تشملها العمالة الأجنبية وأسباب تدفق العمالة الأجنبية الى لبنان وأثاره في مختلف المجالات.

١- جان أبي فاضل ، نفس المرجع.

٢- علي قانصو ، وزير عمل سابق ، الأخبار ، ٤/٧/٢٠٠٧ .

الفصل الأول: مفهوم العمالة الأجنبية ومجالات العمل وحقوق العامل الأجنبي

تمهيد:

منذ ظهور الدّول المتقدّمة اقتصادياً سعى أبناء الدّول ذات الإقتصاد الضعيف نسبياً إلى اللّجوء للمجتمعات الغنيّة من أجل تحسين أوضاعهم الماديّة والإقتصادية، ولما كان التوافد إلى هذه الدّول أمراً لا بدّ منه وصل إلى حدّ اعتباره مادّة غنيّة ودسمة لا بدّ من معالجتها على مختلف المستويات، فكان لا بدّ من معالجة هذه الظاهرة بطريقة عملية وعلمية في ذات الوقت، فلقد إستشعر القانونيون أهميّة هذه الحالة نظراً لأنّه بالإضافة إلى كونها موضوعاً اقتصادياً قانونياً، فإنها قد تشكّل ظاهرة اجتماعية هامّة، ولا بدّ من معالجتها على كافّة المستويات، وإيجاد تعريف قانوني لها، ودراسة هذا المفهوم، حيث أنّ العمّال الوافدين هم جزء لا بأس به من الأشخاص الذين يتمتّعون بحقوق لا تختلف عن حقوق العمّال الوطنيين كثيراً، كما عليهم واجبات وذلك إذا ما كانوا قد دخلوا إلى هذا النسيج بطريقة قانونيّة، ولقد أثار الحديث عن العمالة الوافدة إشكاليّات تتعلّق بهذه العمالة.

الفرع الأول: العمالة الأجنبية والفئات المعتمدة في القانون اللبناني:

لقد قسم هذا الفرع الى ثلاثة مباحث أساسية حيث تم التركيز في المبحث الأول على تعريف العمالة الأجنبية ومفهومها القانوني^١ وقسم هذا المبحث الى أربعة بنود عالجت مواضيع مختلفة أبرزها مفهوم العمالة الأجنبية، يليها معايير التفرقة بين العمال الأجانب الوافدين الى لبنان، ثم أوجه الفرق بين العمال الأجانب والعمال الفلسطينيين^٢، وتحدث البند الأخير عن أسباب توافد العمال الى لبنان، أما المبحث الثاني فأشار الى فئات العمال الأجانب ومجالات عملهم في لبنان، وقُسم الى خمسة بنود

١- إتفاقية رقم ٩٧٧أحالت للقوانين الوطنية لجهة إمكانية توسيع شريحة العمال الأجانب، الصادرة في العام ١٩٤٩ .
١ - قانون تنظيم الدخول الى لبنان والإقامة فيه والخروج منه الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، يعدّ أجنبياً بالمعنى المقصود بهذا القانون كل شخص حقيقي من غير التابعية اللبنانية.

رئيسية تحدثت عن المواضيع التالية ،وهي فئات العمال الأجانب في لبنان ،والرسوم التي تستوفى من العامل الأجنبي ومسألة المنافسة بين العامل الأجنبي والعامل اللبناني ، والأوضاع القانونية للعمال الأجانب ،وتحدثت البند الأخير عن ضرورة تنظيم أوضاع العمال الأجانب في لبنان ، في المبحث الثالث تمت الإشارة الى التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل والمواضيع التي يتناولها بالتفصيل.

المبحث الأول: تعريف العمالة الأجنبية ومفهومها القانوني.

فُسِمَ كما ذكرنا سابقاً الى أربعة بنود مختلفة وهي على الشكل التالي:

الفقرة الأولى: مفهوم العمالة الأجنبية.

إنّ هذا المفهوم بالمعنى التّجريدي يُشيرُ إلى الذين يأتون إلى بلادٍ غير بلادهم للعمل، وهم الأشخاص الذين يفدون إلى الدّول ذات الإقتصاد المتطوّر من أجل تحسين أوضاعهم المالية، و هم قد يصبحون جزءاً من اقتصادات هذه الدّول وينهون حياتهم فيها، وقد يعودون إلى بلادهم من أجل قضاء ما تبقى من أيّام عمرهم تحت تأثير البجوحة الإقتصادية التي عاشوها في الدّول التي هاجروا إليها، أما في لبنان تحديداً يعتبر أجنبياً كل قادم لتعاطي مهنة أو عمل مأجور، أو غير مأجور ،والحائز على موافقة مسبقة من وزارة العمل اللبنانية قبل مجيئه الى لبنان^١.

يعتبر هذا المصطلح في لبنان مُصطلحاً مألوفاً نظراً لأنّه قد يغيبُ عن نظرنا منزل لبناني واحد لا يوجد فيه مهاجر^٢ إلى بلاد الإغتراب بقصد العمل وتحسين وضعه الإجتماعي، فاللبنانيون قد هاجروا منذُ أوائل القرن الماضي إلى مختلف دول العالم (أميركا-البرازيل-الأرجنتين) ثمّ عادوا في المنتصف الثاني من القرن الماضي، وهاجروا إلى دول الخليج العربي حيث توجد أسواق العمل

٢-وسام غياض،الوجيز في قانون العمل اللبناني،الطبعة الثانية،دار المواسم ، بيروت ،٢٠٠٩،ص٦١
١- إتفاقية العمل الدولية رقم ٩٧ الصادرة في العام ١٩٤٩ ،عرفت في المادة ١١ المهاجر أنه "الشخص الذي يهاجر من بلد الى آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص،وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً"

والاقتصاد المتطور، وإلى أفريقيا حيث عملوا بالتجارة، وفي ثمانينات القرن الماضي أيضاً غزوا أوروبا لنفس الهدف المتمثل بتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية على حدّ سواء.

لكن ما لم يتعود عليه اللبناني كثيراً في الماضي هو العمالة الوافدة إلينا، لقد شكّلت هذه الظاهرة موضوعاً غريباً وغير عاديّ نظراً للأزمات الاقتصادية المتلاحقة التي كانت تُصيب وطننا، إن أهم ما حملنا به هو اقتصاد غير منظم قائم على السياحة، ويتحدّث "إبراهيم" وهو صاحب مطعم في بيروت ويعمل في المطاعم منذ الثمانينات، بأنّ العمّال القادمين من عكّار والبقاع كانوا يشكّلون الرافد الأساسي للمطاعم والشركات. لكن مفهوم العمالة الوافدة منذ التسعينات تغيّر كثيراً في لبنان، حيث غزا العامل السوري مختلف المجالات، ولحق به العامل المصري ثمّ العمّال القادمون من دول شرق آسيا (باكستان-بنغلادش-الفلبين)، والذين يحتلّون عدداً لا بأس به في سلّم العمالة الوافدة.

الفقرة الثانية: معايير التفرقة بين العمال الأجانب الوافدين الى لبنان:

إنّ ما يميّز العمالة الوافدة الى لبنان هو العدد الكبير من العمّال غير المنظمين، أو بالأحرى الذين دخلوا بطريقة غير شرعية، أو شرعية لكن يعملون بطريقة غير نظامية. إنّ مفهوم العمالة الوافدة لا يقتصر على العمالة النظامية بل حتى على تلك التي تعمل مخالفة لقواعد الترخيص في قانون العمل والقرارات المتعلقة بها^(١).

ويقسم لبنان العمّال الوافدين إلى ثلاثة أنواع: ١- العمّال الحاصلون على إجازة عمل قانونية. ٢- العمّال السوريين والذين يعملون بطريقة غير نظامية. ٣- العمّال الفلسطينيين.

لقد عرضت اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٧ الصادرة عام ١٩٤٩ أنّ العامل المهاجر "هو العامل الذي يهاجر من بلد إلى آخر بغية شغل وظيفة، بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي

١- ايمان خزعل، رئيسة دائرة جبل لبنان الجنوبي في وزارة العمل- مقابلة في ٢٠١٨/٤/٥

شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً. ولا تنطبق هذه الإتفاقية على عمّال الحدود، الأشخاص الذين يمارسون مهنة حرّة والفنّانين والأشخاص الذين دخلوا البلاد لفترة قصيرة والبحارة".

إذا أردنا أن ندخل أكثر في تفاصيل وضع هذا العامل الوافد نجد أنّه يسعى إلى الرّبح السّريع، وهو عليه أن يرسل المال السريع إلى أسرته وعائلته وأهله، هذا الوصف بحدّ ذاته كافٍ للتدليل على الطبيعة المؤقتة للعمّالة الوافدة، وهو أنّها عمّالة لا تبغي الإستيطان في الوطن، بل تسعى إلى تحسين وضعها الإجماعي والعودة إلى بلدها الأم في أسرع وقتٍ ممكن.

إنّ تحديد مفهوم العامل الأجنبي أمر لا يخلو من المجازفة في حال قرّنا الإعتماد فقط على النّصوص التي تتولى التعريف، ويتبيّن لنا أنّها بحاجة بدورها للتغيير أو التعديل كونها لم تعد ملائمة للواقع^(١).

لقد أعطت الإتفاقية الدولية المذكورة البلدان المنظوية تحت هذه الإتفاقية الصلاحيات الواسعة في تحديد العامل الأجنبي، والقوانين المختلفة في دول العالم تقف عاجزة أمام الكثير من الحالات، فنحن نرى الدّول المتقدّمة تعاني أزمة في التعامل مع العمّال الوافدين وخاصّة غير القانونيين، فالولايات المتّحدة تُعاني من مشاكل مع العمّال الدّاخلين بطريقة غير شرعية من المكسيك والهند وأميركا اللّاتينية، والدّول الأوروبية ذات الإقتصاد الضخم تعاني أيضاً من المشكلة ذاتها خاصّة ألمانيا، فما بالك ببلد مثل لبنان يعاني أصلاً من أزمات تتعلّق بأبسط الأمور الحياتية. إن القوانين الدولية عندما تحدّثت عن العامل الوافد أو العامل المهاجر تحدّثت دون أن تذكر وضعه القانوني أو غير القانوني، لكنّها ميزته بأنّه ذلك الشخص الذي يتقاضى راتباً أو أجراً من قبل ربّ العمل، وبذلك تكون قد استنتت العامل الذي يعمل لحسابه الخاص، فنكون قد حصلنا على صفتين للعامل الوافد، وهما أولاً العامل الأجنبي وثانياً العامل الذي يعمل لحساب شخص آخر ويتقاضى منه راتباً. وتركت

١ - إيمان خزعل، عمل الأجنبي في لبنان نصوص وإشكاليات، ناشرون، بيروت، طبعة أولى، ص ١١ .

الإتفاقية الدولية المتعلقة بحماية العمّال المهاجرين وأسرههم رقم ١٥٨ المعتمدة في الجمعية العامّة للأمم المتحدة في كانون الأول ١٩٩٠ الخيار للدّول المُختلفة، لإعطاء الوصف الذي تراه مناسباً للعامل أو الوافد.

في لبنان يتبيّن لنا بأنّ القانون قد تكلم فقط عن نوعين من العمال، العامل اللّبناني والعامل الأجنبي، وذلك حسب القوانين والمراسيم المرعية الإجراء، ثمّ عاد وتكلم عن العامل الفلسطيني وراعى حقّه في بعض الأحيان وأعطاه أحكاماً خاصّة.

الفقرة الثالثة: أوجه الفرق بين العمال الأجانب والعمال الفلسطينيين

لقد ميّز المشتري اللبناني اللّاجئين الفلسطينيين وراعى أوضاعهم، أمّا العمّال العرب الآخرين فيعتبرون عمّالاً أجانب، وقد عمد المشتري إلى تحديد مفهوم العامل عبر استخدامه عبارة أجير، ومن المعروف أنّ الأجراء ينقسمون بدورهم إلى العمّال والمستخدمين^(١)، وهذه العبارة نراها كثيراً في المرسوم الإشتراعي الذي ينظّم أحوال العمّال اللّبنانيين والمرسوم الإشتراعي الذي يرعى أوضاع العمّال الأجانب.

إنّ الحديث عن العمالة الأجنبية في لبنان يستدعي دراسة تفصيلية لمفهوم هذه العمالة الوافدة، ولقد ميّزت بعض الدّول الخليجية بين نوعين من العمّال الأجانب، الأول هو العامل المهاجر، وهو ذلك العامل الذي أتى إلى بلدهم للعيش الدائم والإستقرار مع عائلته، أمّا النوع الثاني فهو العامل المؤقت والذي أتى نتيجة عقد مؤقت، وهو سوف يعود إلى بلاده بعد إنهاء مدّة هذا العقد، إنّ التوسّع في هذين المصطلحين وخاصّة بالنسبة للوضع القانوني في لبنان هو أمر لا يمكن قبوله لسبب أساسي، وهو اختلاف الحماية بين هذين النوعين من العمالة، فإنّ إخفاء الحماية التي تتمتع بها

١- إيمان خزعل، مرجع سابق، ص ١٤.

العمالة المهاجرة على العمالة المتعاقدة من شأنه طرح إلتزامات قانونية تخالف الوضع المعاش في لبنان، لذلك لم يتطرق القانون اللبناني إلى هذا النوع من التقسيمات، بل هو فقط أعطى وصفاً واحداً للعامل الأجنبي وهو قد أحسن في هذا الموضوع، فإذا كان الوضع غير منظم أصلاً في لبنان والدولة تقف عاجزة أمام الدخول في هذه المتاهات التي يمكن أن تُعقّد المُعقّد أصلاً. وقد اعتمدت الدولة هذا التقسيم البسيط ليس لسبب مدروس أو مقصود، بل لعجزها عن الدخول في التفاصيل من جهة، و لأنّ قوانيننا قديمة وبالية ومؤلفة من مراسيم اشتراعية قديمة لا تماشي التطور الحاصل من جهة ثانية.

إنّ مفهوم العمالة الأجنبية هو مفهوم بات مألوفاً في العقدين الأخيرين، وإذا أردنا أن نطرح تعريفاً واضحاً نجد بأنّها ظاهرة هجرة مؤقتة أو استقرار دائم في بلد غير مسقط رأس العامل، لغرض الانتقال للبلد المُستضيف، يقصد بها الانتقال لأجل العمل في دولة أخرى.

الفقرة الرابعة: أسباب توافد العمال الأجانب الى لبنان.

للعمالة الوافدة أسباب مختلفة ومتنوعة، فهي في الدرجة الأولى أسباب مادية متمثلة بالفارق في الأجر بين البلد الأم والبلد المهاجر إليه، ثم يأتي بعد ذلك توافر فرص العمل في البلد الجديد نظراً لأنّ هناك دولاً ذات اقتصاد هامّ ومتطور وهي بحاجة إلى يد عاملة تساعد على النهوض، وهناك بعض الدول الهامة تعاني من نقص في النمو السكاني، لذلك تسعى إلى جذب اليد العاملة الأجنبية لتعويض النقص الحاصل في اليد العاملة الوطنية، كما قد يهاجر العمال سعياً إلى تحسين حياتهم الإجتماعية نظراً لأنّ دولهم الأم تعاني من تخلف اجتماعي قد ينعكس على الأجيال القادمة، فهم يسعون بطريقة أو بأخرى لتحسين حياة أولادهم، كما أنه هناك من يهاجر نتيجة الخوف من الحرب وهذا ما رأيناه نتيجة الحرب السورية، فقد هاجر وفقاً لإحصائيات الأمم المتحدة فقط إلى لبنان مليون

وستمائة ألف نسمة، بينهم ما لا يقلّ عن أربعمئة ألف عامل تسرّبوا إلى سوق العمل اللبناني على أقلّ تقدير .

المبحث الثاني: فئات العمال الأجانب ومجالات عملهم في لبنان

تنصّ المادة التاسعة من المرسوم الإشتراعي رقم ٦٤/١٧٥٦١ على أنّه يحدّد وزير العمل خلال شهر كانون الأول من كلّ عام بناءً على إقتراح المدير العامّ، وبعد إستطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصة عند الإقتضاء، الأعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللّبناني فقط، كما أعطت المادة العاشرة من ذات المرسوم الصّلاحية المشتركة لوزير العمل مع وزير التربية الوطنية فيما خصّ المدرّسين غير اللّبنانيين في المدارس الخاصّة وذلك حسب النصّ القانوني، لقد عالج هذا المبحث عدداً من المواضيع الهامة في خمسة بنود على الشكل التالي:

الفقرة الأولى: فئات العمال الأجانب.

إنّ المُشرّع اللّبناني قد وضع أُسساً وقواعد لتنظيم هذه العمالة إنطلاقاً من القاعدة الأساس، وهي حماية العامل اللّبناني، أي أنه حدّد المهن المحصورة باللّبناني ولم يتحدّث عن المهن العائدة لغير اللّبنانيين، وبذلك يكون قد إرتهن الأجنبي بالمهن المحصورة بالعامل الوطني.

انطلاقاً من الواقع التّنظيمي قسّمت وزارة العمل فئات العمّال الأجانب إلى أربع فئات^١ وهي على الشكل التّالي:

الفئة الرّابعة: فئات العاملات في الخدمة المنزلية^(٢).

١- المادة الرابعة من قرار وزير العمل في تصنيف الأجانب الذين يعملون في لبنان
٢- لقد حصرت هذه الفئة المعتمدة بالعاملين في الخدمة المنزلية فقط

الفئة الثالثة: فئة العمّال الذين يتقاضون رواتب تتراوح بين الحدّ الأدنى وضعفيه ومعظمهم عمّال

تنظيفات وحمالين ويعملون بمهن بسيطة ولا تتطلب مهارات حرفية

الفئة الثانية: فئة العمّال الفنيّين أو العمّال الذين يتقاضون رواتب تتجاوز ضعفي مقدار الحدّ الأدنى

للأجر ولغاية ثلاثة أضعاف.

الفئة الأولى: فئة أصحاب العمل والمُستخدمين ممّن تفوق رواتبهم ثلاثة أضعاف الحدّ الأدنى للأجور.

الفقرة الثانية: الرسوم التي تستوفى من العامل الأجنبي.

وقد قسّم القانون الرسوم التي يستوفىها من العامل الأجنبي إلى قسمين: القسم الأوّل يتعلّق

بالرسوم التي يتقاضاها الأمن العامّ اللبناني لقاء الإقامة في لبنان ورسم الدخول، والقسم الثاني يتعلّق

بالبدل المتقاضى من أجل إجازة العمل وهذا ما يدفعه العامل في وزارة العمل وهي على الشكل التالي:

الفئة	الرّسم
الفئة الأولى	١٨٠٠٠٠٠٠ ل.ل.
الفئة الثانية	٩٦٠٠٠٠٠ ل.ل.
الفئة الثالثة	٤٨٠٠٠٠٠ ل.ل.
الفئة الرابعة	٢٤٠٠٠٠٠ ل.ل.

نصّت المادّة الثانية من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمتعلّق

بتنظيم عمل العمّال الأجانب، على أنّه "يُقدّم الأجنبي في الخارج طلب الموافقة المُسبقة إلى وزارة

العمل بواسطة مُمثّلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان" وبذلك يكون القانون قد

فرض على كلّ أجنبي أن يحصل على الموافقة المُسبقة قبل قدومه إلى لبنان، وحسب مفهوم المرسوم

الإشتراعي رقم ١٩٦٤/١٧٥٦١ يتبين أنه على كلّ أجنبي يرغب الدخول الى لبنان لتعاطي مهنة أو

عمل بأجر أو دون أجر، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الإجتماعية (حسب النص) قبل مجيئه الى لبنان إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام^١.

ويجب أن يتضمّن الكتاب المُتعلّق بطلب الحُصول على المُوافقة المُسبقة، جميع المعلومات التي تتعلّق بِخبرته ومُستنداته الشّخصية، إسم صاحب العمل وتعهّد بعدم إحضار أحد من عائلته، على أن يتقدم الأجنبي في الخارج بطلب الموافقة المسبقة من جانب وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان^٢، وتتقاضى الوزارة رسماً للموافقة المُسبقة هو على الشّكل التالي:

الفئة	الرّسم
الفئة الأولى	٦٠٠٠٠٠ ل.ل
الفئة الثانية	٦٠٠٠٠٠ ل.ل
الفئة الثالثة	١٢٠٠٠٠ ل.ل
الفئة الرابعة	٣٦٠٠٠ ل.ل

ويجب هنا التّمييز بين هذين الرّسمين، فرسم المُوافقة المُسبقة يُستوفى لمرة واحدة من حيث المبدأ (إلا إذا ترك العامل العمل وسافر إلى بلاده نهائياً، ثمّ عاد للعمل بذات الوظيفة أو وظيفة ثانية) أما الرّسم الثاني هو بدل عمل سنة فعلية، فكلّ سنة تتقاضى وزارة العمل رسم إجازة العمل. وبحسب المرسوم الإشتراعي رقم ١٤٢٦٨ الصادر في ٤ آذار ٢٠٠٥ المُتعلّق بتعديل المرسوم ٦٤/١٧٥٦١ فقد نصّ على أن تُعطى إجازة العمل أو تُجدّد لمُدّة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، لقد تمّ

١- عصام القيسي، مرجع سابق، ص ٩٧ .
٢- وسام غياض، مرجع سابق، ص ٦١ .

مؤخراً مناقشة إمكانية تعديل رسوم عمل الأجانب في لبنان أثناء مناقشة موازنة عام ٢٠١٧، لذلك يجب الإشارة إلى أنّ الرّسم المتقاضى عن العامل الأجنبي هو بموجب نصّ محدّد في قانون الموازنة.

الفقرة الثالثة: المنافسة بين العامل الأجنبي والعامل اللبناني.

لا يُعاني العامل اللبناني إجمالاً من مشاكل مع العمّال الأجانب القادمين بطريقة قانونية، و يعملون بإجازة عمل خاصّة وهناك قرار قيد الدرس يفرض على المؤسّسة التي ترغب باستقدام عامل أجنبي أن يكون لديها سبعة عمّال لبنانيين وذلك من أجل حماية وظائف اللبنانيين، خاصّة وأنّ معظم المؤسّسات تستقدم عمّالاً من درجات مُرتفعة ويعملون لديها بدرجة مُنخفضة، وقد ظهر هذا الأمر على العلن رغم مداولته مؤخراً في قضية الباخرتين اللّتين تُولّدان الطّاقة الكهربائية، وذلك بعد تعرّض أحد مُوظّفيها لإصابة تُنقله على إثرها إلى مُستشفى في بيروت^١، كان من ضمن الفئة الرابعة حيث تبين لاحقاً أنّه مهندس كهرباء، تُمّ ظهرت هذه الحالة في عدد كبير من المؤسّسات، نتيجة التّفتيش الميداني لمُوظّفي وزارة العمل. إنّ المُشكلة الأهمّ التي يُعانيها المُجتمع اللبناني هي مع العامل السّوري الذي كان في الأصل يُشكّل مُشكلة نظراً للأجر الزّهيد الذي يتقاضاه، ونظراً لطريقة دخوله إلى الأراضي اللبنانيّة بأيّ صفة، ربّما زائراً ثم تراه فيما بعد يعمل في مؤسّسة معينه.

الفقرة الرابعة: الأوضاع القانونيّة للعمال الأجانب.

تسعى وزارة العمل جاهدة إلى وضع آليّة تنظيمية لإستيعاب العمال الأجانب لكن المُشكلة كما سبق وذكرته الدكتورة إيمان خزعل^١ هي تقسيم العمّال الأجانب إلى ثلاثة أقسام، العمّال الحائزون على

١-تقرير أخباري، تلفزيون الجديد

إجازة عمل قانونية، العُمال السُوريون والعُمال الفلسطينيون. فالعامل السُوري بخلاف العامل الأجنبي الآخر، يُعتبر مُستثنى من الحُصول على مُوافقة مُسبقة وبذلك يكون قد وُقِر على نفسه طريقاً طويلة للقدوم إلى لبنان. إنّ ذلك ليس لسببٍ قانوني وإنما بسبب الإتفاقيه المعقودة بين لبنان وسوريا عام ١٩٩٤ والتي لم تأتِ على ذكر المُوافقة المُسبقة صراحةً كما لم تُنصّ على إلغائها، فبرى القاعدة هي عدم الحصول على المُوافقة المُسبقة وتُطبّق قانونياً للأسف، ويجب أن نشير هنا الى أنه بإمكان وزارة العمل في الحالة العادية أن تلغي المُوافقة المُسبقة في حال تخلف طالب المُوافقة عن الحضور الى لبنان، خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال المُوافقة الى وزارة العمل والشؤون الإجتماعية^٢، ولكن إذا أردنا التصويب على المُشكلة الحقيقية مع هذا الواقع، هي ليست في حصول العامل السُوري على مُوافقة مُسبقة أو عدمها، إنّما هي في عدم حصوله على إجازة أصلاً، فهو يأتي إلى لبنان بموجب قسيمة من الأمن العام تُشير إلى أنه هنا بصفة عامل ويتجاوز كلّ الإجراءات المُتعلّقة بوزارة العمل. إنّ الوزارة قامت مؤخراً بنشر ما يُسمى بالتقرير السنويّ على موقعها الإلكتروني والذي يتحدّث عن كلّ ما قامت به الوزارة خلال العام الماضي، فبمُجرد النظر إلى كميّة العُمال السُوريين الموجودين في لبنان نرى بأنّها لا تتجاوز ألف وخمسمائة إجازة عمل، إنّهُ أمرٌ مُضحك خاصةً إذا نظرنا إلى إحصائيات بعض القرى، نجد أنّ هذا العدد موجود في ثلاث أو أربع قرى، أو ربّما في مشروع واحد كبير^(٣). لقد أشار رئيس إحدى بلديات منطقة الزهراني إلى وجود أكثر من مئتين وخمسين عاملاً سورياً في بلدته، تتحدّث أقلّ الإحصاءات غير الرسمية قبل العام ٢٠١١ وهو عام النكبة السورية الذي تفجّرت فيه الأزمة، عن وجود حوالي خمسمائة ألف عامل سوري في لبنان وقد تحوّل حسب إحصاء لمنظمة العفو الدولية أكثر من ثلاثمئة ألف نازح سوري إلى سوق العمل اللبناني، اعتبر نفس التقرير

٢- الإتفاقيه الثنائية في مجال العمل، منبثقة عن معاهدة الأخوة والتعاون والتنسيق، بتسهيل من المجلس الأعلى السوري اللبناني، بتاريخ ١٨ تشرين الأول ١٩٩٤ في بيروت.

١- وسام غياض، مرجع سابق، ص ٦١.

٣- مشروع water front city حوالي ٩٠٠ عامل سوري.

ذاته أن لبنان إستحوذ على ٢٩,٤% من النّازحين السوريين وهو المركز الثاني بعد تركيا ٤٠,٣% وهو رقم مُرعب في لبنان إذا ما قارناه مع عدد سُكّان البلدين وقُدّرتهما الإقتصادية المُتفاوتة. حوالي مليون وستمئة ألف نازح سوري حسب إحصاء للأمن العامّ اللبناني سرّبوا هذا العدد من العمّال (ثلاثمئة وخمسين ألفاً) يعملون دون إجازة عمل، ويجب الإشارة هنا إلى أن الإتفاقيه المعقودة بين لبنان وسوريا التي نصّت على إستحداث دائرة لرعاية شؤون العمّال السوريين. إنّ مُجرّد الحديث عن هذا العدد من العمّال السوريين غير النّظاميين (حوالي ثمانمئة ألف عامل) يجعلنا نوقف الحديث عن أيّ إطار قانوني لتنظيم هذه العمالة.

بالإضافة الى إنّ إنخفاض عدد إجازات العمل الممنوحة مُقارنةً مع أعداد الأجنبي العاملين يطرح الكثير من التّساؤلات على السّاحة اللبنانيّة، وأسئلة كثيرة مُوجّهة إلى الحكومات اللبنانيّة المُتعاقبه. إنّ الجواب الأبرز الذي يأتيك من أيّ سياسي هو التأثير السوري الذي طال لبنان في الحقبة السّابقة، خاصّة وأنّ التّساؤلات المطروحة مُتعلّقة بالعمّال السوريين والفلسطينيين على حدّ سواء، ولقد تمّتع العامل السوري بحماية كبيرة أثناء وجود الجيش السوري في لبنان وكان يُعتبر عاملاً محميّاً لدرجة كبيرة، ولكن اليوم بعد خروج الجيش السوري من لبنان أما أن الأوان لإعادة تنظيم هذا الموضوع نظراً لما له من فائدة على الوضع اللبناني؟ إذ تتجسّد هذه الفائدة في عدّة مواضيع، أهمّها تنظيم سوق العمل اللبنانيّة وحماية العامل الوطني، بالإضافة إلى الفائدة المادية التي تعود على الخزينة اللبنانيّة

الفقرة الخامسة: ضرورة تنظيم أوضاع العمال الاجانب في لبنان.

إنّ رسوم إجازة العمل مُحدّدة بموجب القانون رقم ٧٠ / ١ المعدّل بموجب القانون رقم ٥٨٢ تاريخ ٢٣/٤/٢٠٠٤ وهو قانون لرفع الواردات إلى خزينة الدولة اللبنانيّة، فكيف لا نُنظّم هذا الوجود حيث يسود تعبير سورنة السوق اللبنانيّة مع حوالي ثمانمئة ألف عامل على أقلّ تقدير دون رسم إجازة عمل،

ودون أي ذكر من قبل أي رسمي أو قانوني لبناني. كما أنّ العمال الفلسطينيين الموجودين أصلاً بصفة "لاجيء" يتميّزون عن العمّال الأجانب الآخرين، فهم بطبيعة وجودهم في لبنان وعيشتهم أصلاً هنا لا يخضعون للإستقدام من الخارج كما أنّ معظم القرارات التي أشرنا إليها عن المُستندات المطلوبة والمهن المسموح لهم العمل بها هم غير معنّيين بها ويتميّزون عن غيرهم، حيث أظهر القانون والمعنيّون من وزراء مُتعاقبين تساهلاً كبيراً مع حالتهم لدواعٍ إنسانية، وقَدّموا التسهيلات لهم بهدف الإستحصال على إجازات عمل.

لقد شغل ملفّ العامل الفلسطيني مساحة واسعة من النقاشات والجدالات حول الأطر المعقولة التي تُحاكي واقع اللاجئيين وحقّ العمل لهم بعيداً عن بعض إشكاليّات المنظومة القانونية للعمل⁽¹⁾. لكن مشكلة الفلسطيني بالنسبة لسوق العمل اللبناني هي رفض الكثير من اللبنانيين توظيفه، بسبب عدم راحتهم، كما ذكر لنا أكثر من ربّ عمل في بيروت، لكننا نراهم يتواجدون في الأسواق المُحيطة بالمُخيّمات ولا سيّما في سوق صيدا، حيثُ يتواجد العشرات منهم في هذا السوق خاصّةً في محلات الملابس، إذ يُحاول ربّ العمل اللبناني الإستفادة منهم والتّخفيف من الرّسوم التي يدفعها للضّمان الإجتماعي ووزارة العمل نظراً لخوف الكثير منهم من الصّرف.

إنّ الفئات المُقسّمة في القانون تُشكّل هامشاً للمُناورة كما سبق وذكرنا، فنرى العامل يُستقدم للعمل بفئة بينما يعمل في فئة أخرى. لقد منعت العديد من الدّول من بينها مصر، الفيليبين وأثيوبيا العاملات من القدوم إلى لبنان للعمل في الخدمة المنزلية وذلك بسبب ما تعتبره الحفاظ على كرامة مواطنيها، وقد منعت المغرب نهائياً العاملات من القدوم إلى لبنان بسبب ما يُعتَقَد بأنّه سوف يتمّ استغلالهم لأسباب جنسيّة، لكن هذه الدّول ما زالت تصدر لنا عاملات تحت الفئات الثانية والثالثة بينما يعملون في الفئة الرّابعة، وهم يتعرّضون في كثيرٍ من الأوقات للإستغلال برضاهم أم بغير

١ - إيمان خزعل، مقابلة في ٥/٤/٢٠١٨

رضاهم، هذا الأمر سوف نتطرق إليه عند الحديث عن حقوق العامل الأجنبي التي يُكرّسها القانون اللبناني.

إنّ الحظر الموضوع من قبل هذه الدول (الفيليبين-أثيوبيا) فيما يتعلّق بالعاملات بالخدمة المنزلية لا يُقابلُه حظر مُماثل له في لبنان، لذلك بتنا نرى تحايلاً مزدوجاً للقدوم من قبل العاملة من جهة ومن يستقدمها من شركات استقدام عاملات أجنبيات من جهة ثانية وهو أمر تحدّثنا عنه سابقاً.

المبحث الثالث: التقرير السنوي لوزارة العمل عن الأوضاع القانونية للعمال الأجانب في

لبنان

كما قد أشرنا سابقاً إلى أن وزارة العمل عمدت مؤخراً الى نشر ما يُسمّى بالتقرير السنوي، والذي تتحدّث فيه عن إنجازاتها وأعمالها التي أعدتها في السنة الماضية، وكُنّا سابقاً نسعى جاهدين للوصول إلى العدد الحقيقي للعمال الأجانب المُسجّلين في الوزارة دون الوصول إلى أيّ نتيجة. إلا أنّنا في هذا الوقت بمُجرّد الإطلاع على الموقع الإلكتروني للوزارة، بإمكاننا أن نستفيد من كنز معلومات فيما يتعلّق بكلّ شاردة وواردة في الوزارة المذكورة، وما يُفيدنا من هذا التقرير هو أنّه يتضمّن:

١- تقرير المُوافقات المُسبقة وتوزيعها حسب الجنسية والفئة.

٢- تقرير إجازات العمل أوّل مرّة حسب الجنسية والمهنة والفئة.

٣- تقرير الإجازات المُجدّدة وتوزيعها حسب الجنسية والمهنة.

و بما أنّ إجازة العمل تُمنح لمُدّة سنة واحدة أو تُجدّد إلى ثلاث سنوات، سوف نطلع على التقرير للأعوام ٢٠١٥-٢٠١٦-٢٠١٧.

٢-قانون العمل اللبناني الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ ، الفصل الثالث

العام ٢٠١٥:

أ- دائرة رعاية شؤون العمال السوريين

- المعاملات المنجزة من قبل الإدارة

١- إجازات عمل أول مرة ١١٠٢ إجازة

٢- تجديد إجازات ١٠٤٨

عمل الأجنبي	الشمال	الجنوب	النبطية	البقاع	جبل لبنان الجنوبي	جبل لبنان الشمالي	بعلبك
استرداد شهادة إبداع	١٦٣٤	١٩٥٧	٩٠٢	٩٢٢	١١١٥٨	٢١٤١	
إجازات عمل أول مرة	٤٨٥٥	٥٤١٥	٣١٠٣	٢٥٢٨	١٩٨٨٩	١٥٢١٠	١١٣٥
تجديد إجازات عمل	١٠٥٢٥	١٠٦٠٩	٤٢٧٩	٥٠٠٩	٤٤٦٠١	٤٤٣٦١	٢١٥٤
براءة ذمة سنوية	١٣٥٩	١٤٦٥	٦٤٠	٧٣٩		٢١٧٥	
موافقة مسبقة	٨٠٠٧	٨٣١٧	٤٤٠٤	٤٣٣٦	٣٤٣٤٤	٢٣٨٦٦	٢٣٠٣

٣- مجموع الإجازات ٢١٥٠ إجازة

ب- دائرة مراقبة عمل الأجانب

١- ٨٧٢ موافقة مبدئية تتعلق باستخدام واستخدام أجانب

٢- ١٤٨٥٠ معاملة موافقة مسبقة

٣- ٩٦٧٤ معاملة إجازة عمل أول مرة

٤- ٢٩٣٩١ معاملة تجديد إجازة عمل

٥- ٣٨٦ إفادة قيود إجازة عمل

٦- ١٩٢ طلبات تغيير صفة

٧- ٣٥٦٠ طلبات إسترداد شهادة إيداع

وصدر أيضاً جدول يحدد عدد الإجازات الممنوحة (أول مرّة) للأجانب حسب المهنة والجنسية والفئة عن العام ٢٠١٥. أهم هذه الجنسيات:

الأثيوبية : حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ٢٧٨٣٢

البنغلادشية : حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ١٥٧٩٩

السريلانكية: حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ٩٧٣

السودانية : حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ١٥٠

السورية: حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ١١٠٢

ال فلسطينية: حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ٢٢٣

ال فيلبينية: حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ٤١٩١

المصرية: حيث يبلغ عدد مختلف الفئات ١٢٢٥

إنّ معظم فئات العمّال الأجانب تتراوح بين الرابعة إلى الثالثة مع تفوّق ملحوظ للفئة الرابعة على الثالثة.

أمّا التقرير السنوي الصادر عن عام ٢٠١٦ قد تضمّن فيما خصّ العمّال الأجانب ما يلي:

- إنجاز ٧٧٢٠٥ إجازة عمل أول مرّة

- إنجاز ١٥٥١٢٥ تجديد إجازة عمل

- براءة ذمّة ١١٠٠٣

- سحب شهادة إبداع ١١٣٧٩

- موافقة مسبقة ١٠٥٣٨٦

أما تقرير العام ٢٠١٧ قد ذكر بما يتعلّق بإجازات العمل للعمّال الأجانب ما يلي:

- إنجاز ٨٢٧٦٤ إجازة عمل أول مرّة

- إنجاز ١٦٩٥٣٨ تجديد إجازة عمل

- المجموع ٢٥٢٣٠٢ إجازة عمل

- براءة ذمّة ٨٠٩٤

- سحب شهادة إبداع ١١٩٣٤

- موافقة مسبقة ١٠٨٧٠٤

أما دائرة رعاية شؤون العمّال السوريين قد ذكرت فيما يتعلّق بالمعاملات:

- إجازات عمل أول مرّة ٣٦٦ إجازة

- تجديد إجازات ١٤٠٩ إجازة

- تغيير صفة ٢٧

- طلب إعادة نظر ٦١٠

في مقارنة بسيطة بين السنوات الثلاث:

٢٠١٧	٢٠١٦	٢٠١٥	
٨٢٧٦٤	٧٧٢٠٥	٦٠٨١٤	إجازة عمل أول مرّة

١٦٩٥٣٨	١٥٥١٢٥	١٤٨٨٦٠	تجديد إجازة عمل
٢٥٢٣٠٢	٢٣٢٣٣٠	٢٠٩٦٧٤	المجموع

في نهاية هذا التحقيق نرى أنه من غير الممكن وضع الإصبع على الجرح الحقيقي فيما يتعلّق بالعمّال الأجانب. فكما نرى هنا أن العامل السوري لا يُشكّل أكثر من ألفي إجازة على أعلى تقدير، فكما ذكرنا أنّ المشكلة الرئيسية فيما يتعلّق بالعمّال الأجانب هي وجود العامل السوري المنّظم وغير المنّظم. إن العمّال الأجانب المسجّلين في وزارة العمل لا يتجاوزون الثلاثمئة ألف عاملاً على أعلى تقدير إحصائي، فيما العمّال السوريون قبل الأزمة السورية قد تجاوزوا هذا العدد بحوالي الضعفين وربما يكونون قد وصلوا حسب إحصاءات غير رسمية إلى ثماني مئة ألف عاملاً سورياً دون إجازة عمل. لذلك ولأجل وضع إطار قانوني علمي حقيقي يجب البدء بتسوية أوضاع هؤلاء العمال قبل الحديث عن أيّ تنظيم للعمّال الأجانب.

الفرع الثاني: حقوق العامل الأجنبي في لبنان وتأثيره على العامل اللبناني.

تمهيد:

لقد قسمنا هذا الفرع الى ثلاثة مباحث أساسية، المبحث الأول تم التركيز فيه على حقوق العامل الأجنبي بشكل عام في مختلف دول العالم حسب القانون الدولي، أما المبحث الثاني فقد إنطلقنا الى القطاعات التي تشملها العمالة الأجنبية والأعمال التي يقوم بها هذا العامل، أما المبحث الثالث فإنتهينا إلى تحديد المشكلة الأساسية التي صبغت الواقع العمالي في العقود الثلاثة الأخيرة وهي تدفق العمالة السورية تجاه لبنان وأثارها المختلفة.

المبحث الأول : حقوق العامل الأجنبي وأثره على العامل اللبناني.

إن حصر الحقوق التي يتمتع بها العمال الوافدون بنصوص محدّدة هو أمر غير ممكن على الاطلاق، نظراً لأن المشرّع قد نص عن أن العامل الأجنبي هو كالعامل اللبناني، لأن أساس قواعد الحقوق العمالية يتعلق بالنظام العام^١، أي من طبق القانون وسلك السبل النظامية ليدخل في فلك العمالة في لبنان يصبح خاضعاً لأحكام القانون اللبناني، حيث لم يفرق المشرع اللبناني بالنسبة للخضوع لقانون العمل الضمان الإجتماعي بين لبناني وأجنبي ، بل جاء النص شاملاً للجميع وعليه يخضع العمال السوريون والفلسطينيون لقانون الضمان الإجتماعي ولا يستفيدون من تقديماته إلا بشروط^٢، إن هذه الحقوق تبدأ من كرامته الشخصية وحق إحترامه كإنسان مروراً بعدة حقوق إقتصادية، وقانونية، وصحية وحتى إجتماعية تشكّل في مجملها حرص الدولة اللبنانية على تطبيق الأنظمة والقوانين والاتفاقات الدولية.

أبرز هذه الحقوق هي التالية:

الفقرة الأولى: حفظ كرامة العامل

هذه الفكرة بحد ذاتها (الإتجار بالبشر) شكّلت هاجساً عالمياً على مستوى الأمم المتحدة والمنظمات الحقوقية الإنسانية، لذلك إتّبع لبنان هذه الطريقة في سبيل مكافحة هذا النوع من الجرائم اللاإنسانية على كافة المستويات، إيماناً منه بأنها تشكّل خرقاً لأبسط القواعد الحقوقية، ولقد حذا لبنان حذو الدول العربية في كثير من الأحيان، وفي نظرة على الدول العربية ، نجد أن دولة الإمارات العربية أصدرت عام ٢٠١٧ قانوناً^٣ يفرض عقوبات صارمة ضد من يقوم بهذه الممارسات^(٣). والهدف

1- Bugada Alexis , L`avantage acquis en droit du travail, centre du droit sociale, Marseille ,1999 ,p154
٢-مجلس العمل التحكيمي ، بيروت ،الرئيس نزيه طريبه ، والعضوان عبد الملك وبرباري ،رقم القرار ١١٤١ ، تاريخه ١٩٧١/١١/٩

٣- التقرير الوطني الاماراتي ٢٠٠٧ - اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر - الامارات العربية المتحدة www. ncchl.gov.ae

الرئيسي من هذه الفكرة هو منع تجارة البغاء حيث قد يأتي إلى لبنان عاملات وافدات تحت أي فئة من الفئات الأربع، ثم تراهن يعملن في الملاهي الليلية، هذا الموضوع قد ظهر الى العلن في العام الماضي، حيث أقرت السلطات الأمنية اللبنانية (الأمن العام) العديد من المراجع الليلية التي تعمل تحت غطاء الملاهي، وتأتي بفنانات من دول مجاورة ودول اوروبية شرقية بينما الأصل هو أعمال البغاء والرذيلة ، وفي مسألة موازية للحالة اللبنانية أصدرت المحاكم الجنائية البحرينية أحكاماً بالسجن على ١٣ شخصاً بعد اتهامهم بالاتجار بالبشر على أساس ما كنا نتكلم عليه.

الفقرة الثانية: الحقوق ذات الطابع المالي:

أ- إن الهدف الرئيسي للعمالة الوافدة هو الدافع المالي، فالعامل الأجنبي أتى الى هنا في سبيل لقمة العيش وعلى أمل الحصول على مردود مالي، لذلك تقوم الدولة بتسهيل موضوع تحويل الأموال الى بلادهم دون عوائق كبيرة إلا في ما خص المبالغ الضخمة، ومن حق العامل الأجنبي تحويل مدخراته الى وطنه، كذلك يسمح له القانون عندما يغادر أن يأخذ معه الأموال التي ادخرها على أن تكون متناسبة مع طبيعة عمله.

ب- لقد حرصت التشريعات اللبنانية على حماية أجر العامل، وكفلت ضمان الوفاء به، وأوجبت النص عليه تحديداً في عقود العمل، وحددت ما يمكن خصمه للعامل الأجنبي، وذلك نابع من أحكام إتفاقية العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٨ بشأن حماية الأجور، إن عدم دفع الأجر يعتبر جرم إساءة أمانة، ويستوجب عطل وضرر لصالح الأجير الأجنبي الذي يعامل كحالة الأجير اللبناني،^١ ويشترط أن لا يقل ما تم الإتفاق عليه عن الحد الأدنى للأجور (إن وجد) وهو الأجر الذي يمكن من تأمين الحاجات العادية^٢، حسب الإتفاقية وهو الأمر الذي يمكن العامل من تأمين حاجاته العادية^٣، على

١- أديب زخور ، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق ، ص ٤٦٠

٢- أديب زخور ، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق ، ص ٤٦٠

٣- Albert goux , vers un ordre social humaine , Paris ,1948,p 2٥7

الرغم ما لكثير من التجاوزات التي نراها على الصعيد الوطني، كذلك ضمنت له التشريعات تمكينه من الاستفادة المثلى من هذا الأجر، حيث أجازت له حرية التصرف به على النحو الذي يراه مناسباً وانطلاقاً من هذا المبدأ، لا يجوز لرب العمل إجبار العامل الأجنبي على شراء أي سلعة من محلات تابعة لصاحب العمل أو من إنتاجه.

كذلك حمت العامل الأجنبي مثلما فعلت مع العامل الوطني من الإقتطاع من راتبه على أي أساس .

كما أوصلت التشريعات رب العمل بدفع الأجر في المكان المتفق عليه، وبالطريقة المتفق عليها، كما فعلت مع العامل الوطني، وذلك رغبة في أن لا يتحمل العامل عناء السعي لتسلم أجره في أماكن متعددة، كما أوصلت أن يكون تلقي الراتب في يوم العمل حتى لا يضطر العامل إلى المجيء إلى مكان عمله في يوم الإجازة^(١).

الفقرة الثالثة: الحقوق القانونية والقضائية للعامل الأجنبي في لبنان

إحتراماً للمواثيق والعهد الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وما يتعلّق بالنصوص التي تكفل الحرية الشخصية والمساواة بين العامل وصاحب العمل، وانطلاقاً من القانون اللبناني الذي ساوى بين العامل اللبناني والعامل الأجنبي دون أي تفریق أيّاً كانت جنسيته، كان لا بد من اعتماد مبدأ المساواة أمام القضاء، إن المشتري اللبناني لم يميّز في حق التقاضي بين لبناني وأجنبي، أو بين ذكر وأنثى بل على العكس ساوى بين الجميع في التعامل أمام القضاء .

١- الإتفاقية الدولية رقم (٩٥) بشأن حماية الأجر.

لقد امتد عدم التمييز ليشمل كافة الآثار المترتبة على عقد العمل، سواء تعلّقت بحقوق العامل أو تعلّقت بالتزاماته تجاه صاحب العمل، وإمتدت آثار عدم التمييز المترتب على عقد العمل الى واجبات رب العمل تجاه العامل بإلزامه الوفاء بمسئقاته المالية وتوفير البيئة المناسبة للعمل. إن الحق في التقاضي هو من الحقوق الأساسية والأصلية للإنسان ويعتبر حق اللجوء إلى القضاء مكفول للجميع سواء كانوا مواطنين أم أجانب.

أما المميزات التي تتمتع بها دعاوى أمام مجلس العمل التحكيمي هي:

١- مجانية القضاء: الإعفاء من الرسوم الضريبية في مختلف مراحل التقاضي^١.

٢- السرعة في إصدار الأحكام: يعامل الأجنبي كما العامل اللبناني في مثل دائرة التفيش في وزارة العمل^(٢) وذلك حتى لا يضطر العامل الى الانتظار طويلاً.

يجب الإشارة هنا الى أن القليل من شكاوى الأجانب تعرض أمام وزارة العمل وذلك لسببين:

الأول: خوف العامل الأجنبي من رب العمل اللبناني وذلك بسبب لقمة العيش.

الثاني: إن طبيعة الارتباط الوظيفي بين العامل الأجنبي ورب العمل اللبناني هي عقد عمل، وهو عبارة عن إتفاق معقود بين رب العمل والموظف، وفيه تحدد شروط التوظيف^٣، في حال الخلاف أو حصول نزاع فمن الطبيعي أن يعرض هذا النزاع أمام القضاء العدلي لأننا نكون أمام نزاع على الخلل في تنفيذ العقد، نظراً لأن العقد ملزم لطرفيه^٤

الفقرة الرابعة: حقوق العامل الأجنبي الإجتماعية والصحية:

٢-المادة ٣، المرسوم ٣٥٧٢ الصادر في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠، المتعلق بالنظر بصلاحيات مجلس العمل التحكيمي للنظر بالنزاعات.

٢- دائرة مستحدثة في وزارة العمل لتوفير الضغط عن مجلس العمل التحكيمي، حيث يعمد المتنازعون الى استعراض حقوقهم أمام المفتش الذي يعمل على حل المشكلة، في حال لم تم الإتفاق يعود النزاع ويسلك طريقه الحقيقية أمام مجلس العمل التحكيمي.

٢- Gandoguillet Dominique , droit du travail et de la securite social , p22

٣- Antone jean paul ,droit du travail ,synthese ,sirey edition ,1999 ,p 57

كذلك يحصل العامل الأجنبي على حماية ذات طابع اجتماعي تتمثل بما يلي:

أ- الحق في الاجازات: إن العمل المتواصل ينهك الجسم، لذلك لا بد من أيام اجازة لكي يستعيد العامل نشاطه ويجدد قدرته على العمل، في الدول الحديثة لا يترك لرب العمل تحديد أوقات العمل والتحكم في وقت الأجير، وقد سار المشرع اللبناني على هذا النهج^١.

ب- الالتزام بتنظيم ساعات العمل: من حق صاحب العمل أن ينظم ويحكم سلطته في الإدارة والإشراف وقت العمل بما يحقق صالح عمله، لكن المشرع لم يترك لصاحب العمل الحرية المطلقة وذلك لعدم السماح له بإستغلال العامل، بل وضع له قواعد أخرى تنظم ساعات العمل، وفي حال الزيادة يجب دفع بدل مستحق عن هذه الزيادة، ويجب أن لا تزيد ساعات العمل من حيث المبدأ عن ثماني ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الاسبوع ويجب أن تشهد ساعات العمل وقت لراحة الغداء^(٢) وتحتسب فترة الراحة من ساعات التواجد إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل^٣.

ج- الحقوق الصحية: حق العامل بالرعاية الصحية وتشمل هذه الرعاية نفقات المعالجة، لذلك نرى معظم عقود العمل تقترن مع عقد تأمين صحي، لقد الزم المشرع اللبناني رب العمل بتسديد الإشتراكات لفرع التعويضات العائلية فيما يتعلق بالعامل الأجنبي^٤، إعتبر أن من واجب أرباب العمل تسديد الإشتراكات عن أجرائهم العاملين بخدمتهم على الأراضي اللبنانية، وهو واجب عام وشامل^٥، وذلك بصرف النظر عن إستفادة هؤلاء الأجراء الفعلية من تقديرات الصندوق الوطني للضمان

٤- محمد عبده، قانون العمل (دراسة مقارنة) منشورات زين الحقوقية، بيروت، طبعة أولى، ٢٠٠٧، ص ١٢٨

١- الاتفاقية رقم (١) لسنة ١٩١٩ بشأن ساعات العمل في الصناعة.
٢- محمد منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، طبعة أولى، ٢٠١٠، ص ٣٤١

٣- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس طريبيه، والعضوان عبد الملك وبرباري، رقم القرار ١١٤١، تاريخ ١٩/١١/١٩٧١

-مجلس العمل التحكيمي، جبل لبنان، القرار رقم ٤٧٢، تاريخ ٨/٥/١٩٧٠
٤- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس الشخبي، والعضوان سعادة ودريان، القرار رقم ١٠٩، تاريخ ١٥/١٠/١٩٧١، دعوى داوود / الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

الإجتماعي ، فرع التعويضات العائلية^١ ، كذلك أُلزم صاحب العمل في حال إصابة العامل بالأمراض المهنية أو إصابة العامل بدفع جميع نفقات العلاج وتتضمن هذه النفقات:

(١) خدمة الطبيب

(٢) الإقامة في المستشفى والرعاية الصحية

(٣) إجراء العمليات الجراحية والأشعة وغيرها من التحاليل

(٤) صرف الأدوية اللازمة للعلاج

الفقرة الخامسة: طوارئ العمل

في ما يتعلّق بقانون طوارئ العمل يجب إيضاح أنّه يطبق بنفس القواعد الخاصة بالعامل اللبناني إلاّ أنه يختلف فيما يتعلق بورثة العامل الأجنبي، عند وفاة هذا الأخير نتيجةً لطوارئ عمل فقد نصّت المادة العاشرة من المرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ على أنه لا يحقّ لورثة العامل الأجنبي المطالبة بالتعويضات اذا كانوا مقيمين خارج الأراضي اللبنانية في وقت وقوع الحادث.

كذلك نص القانون اللبناني على العديد من الأحكام، منها أن لكل عامل أجنبي الحق بالانتساب الى النقابات في لبنان من كان مصرحاً له العمل في لبنان بطريقة قانونية^(٢).

كما يحق لهم انتداب أحدهم لتمثيلهم والدفاع عنهم لدى مجلس النقابة، ما يجعل هذا الحق قياساً على اللبنانيين حقاً منقوصاً على الرغم من المبررات ذات الأهمية لهذا الاتجاه لدى المشرّع.^(٣)

٥- مجلس العمل التحكيمي ، بيروت ، الرئيس الشخبيبي والعضوان حمود وديريان ، القرار رقم ١٧٣ ، تاريخ ١٩٧٥/٢/٢١ ، دعوى إبراهيم

/الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي .

٢- بشارة الأسمر ، رئيس الإتحاد العمالي العام،مقابلة في ٢٠١٨/١/٣١

٣- إيمان خزرعل،مرجع سابق ،ص ٥٧

إن الأحكام التي ذكرناها المتعلقة بحقوق العامل الأجنبي هي أحكام مقترنة بمبدأ المعاملة بالمثل، وعليه يجب لتطبيق هذه الأحكام لصالح الأجنبي على أن تكون دولته تعامل مواطنينا الذين يعملون في هذه الدول بنفس الطريقة.

فنكون هنا أمام شرطين إثنين^١:

الشرط الأول: أن يكون العامل الأجنبي استحصل على إجازة عمل قانونية في وزارة العمل

الشرط الثاني: مبدأ المعاملة بالمثل بين دولة الأجنبي والدولة اللبنانية.

إن الحقوق التي يتمتع بها العامل الأجنبي هي ذات حقوق العامل اللبناني حتى من جهة الصرف التعسفي ، ولا يجوز أن تتدنى عن المستوى المتعارف والمتفق عليه دولياً^٢، وهذا واضح في أحكام المواد المذكورة في قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ والمتعلقة بالصرف في الخدمة والمتعلقة بالصرف التعسفي وطريقة توجيه الانذار، ولاسيما المواد ٥٠، ٥١، ٥٢، ٥٣ في طريقة الصرف ودفع التعويضات.

إلا أن الشرط الذي تحدثنا عنه في ما يتعلق بمبدأ المعاملة بالمثل^٣ والمتعلق بالعمال الفلسطينيين خلق مادة جدلية، وذلك قبل صدور القانون ٢٠١٠/١٢٩ والذي أبقى العمال الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل، وذلك بسبب عدم وجود الدولة الفلسطينية. لذلك فيما يتعلق بتقديمات صندوق ضمان المرض والأمومة والتقديمات العائلية أصبح النازح الفلسطيني العامل في لبنان خاضعاً لأحكام الضمان الاجتماعي بالنسبة لجميع الفروع العاملة ولا يستفيد الا من فرع نهاية الخدمة.

٣- مجلس العمل التحكيمي ، بيروت ، الرئيس الشخبيي، والعضوان سعادة ودريان ، رقم القرار ١٤٣١ ، تاريخ ١٩٦٩/١/٢٨

٤- أديب زخور ، الوضع القانوني للأجانب ، مرجع سابق ، ص ٣٤٥
١- المادة ٥٩ من قانون العمل الصادر في العام ١٩٤٩ ، والتي تحدثت عن المعاملة بالمثل فيما خص حقوق الأجانب عند الصرف من

الخدمة، عدلت في ٢٠١٠/٨/٢٤ وأعفت العامل الفلسطيني من الشرط.

ويجب الإشارة هنا الى أنه بسبب مساواة العامل الأجنبي بالعامل اللبناني حسب التشريع اللبناني، نجد أن صاحب العمل ملزم بدفع جميع مستحقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن جميع الاجراء الأجنب، دون أن يكون هؤلاء قادرين على الاستفادة، إلا في حال توافر شرط المعاملة بالمثل وحياسة إجازة عمل. هناك القليل في الدول التي يستفيد رعاياها من كافة فروع الضمان الاجتماعي ومنها فرنسا وبريطانيا.

الفقرة السادسة: حقوق العاملين والعاملات في الخدمة المنزلية

لقد نص تقسيم العمال الأجانب الى فئات على أن العاملات في الخدمة المنزلية هنّ من الفئة الرابعة، وهي فئة قد استثنتها المادة ٧ من قانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦ من أحكام هذا القانون.

ونظراً لأن المشرع قد ساوى بين العامل اللبناني والعامل الوافد، نرى أنه قد أزال الغطاء القانوني عن العامل الأجنبي من الفئة الرابعة فيما خص بالحماية، ولقد قصر المشرع اللبناني في حماية العاملين في الخدمة المنزلية، في هذا السياق يجب البحث في سبيل حماية العاملين في الخدمة المنزلية.

بداية لا بد لنا أن نوضح مدى صعوبة وتشابك الوضع كون دخول العنصر المهاجر الى أي عمل يستدعي نصوصاً تنظيمية إضافية، حمايةً للحقوق ومراعاةً للأوضاع المتميزة. وإنطلاقاً من اختلاف الجنسية والقوانين، ناهيك عن الجهل بهذه القوانين، في أغلب الأحيان وإنعدام أو صعوبة توافر وسائل الحماية والمراقبة.

إن العاملين في الفئات الثلاث الأخرى وأي عامل يأتي إلى لبنان يكون خائفاً من القانون كونه يجهل التشريعات، وقد يرضى بأي حكم يصدره عليه رب العمل قبل الذهاب الى التقاضي أمام

مجلس العمل التحكيمي أو الى القضاء العدلي، لذلك يعتبر العامل الأجنبي أن ورقته بيد رب العمل اللبناني خاصة بعد صدور قرار الكفيل، والأحكام القانونية التي سلطت سيف رب العمل على العامل. فنحن نرى عمالاً لبنانيين خائفين من مواجهة رب العمل وهم أدري بالقانون اللبناني وبأحكامه، ويعيشون تحت تأثير نفسي قوي وهم في بلدهم، فما بالك بالعامل الأجنبي الذي يعيش حالة نفسية صعبة نظراً لكونه غريباً عن هذا البلد.

وقد نصت المادة ٧ من قانون العمل على أنه يستثنى من أحكام هذا القانون:

(١) الخدم في بيوت الأفراد.

(٢) النقابات الزراعية التي لها علاقة بالتجارة والصناعة.

(٣) المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي.

(٤) الإدارات الحكومية.

وقد أصبح الوضع في ظل هذه التشريعات الرهنة خطيراً، في حال سوء أخلاق رب العمل وينبغي أن لا يُترك الأمر الى أخلاقياته، بل ينبغي معالجة هذا الموضوع بطريقة قانونية وحماية أكبر، ربما من قبل السفارات الأجنبية أو هيئات نقابية تمثل العامل الأجنبي في لبنان.

ولا بد لنا من إلقاء نظرة على حقوق العامل اللبناني في ظل حقوق العامل الأجنبي، لقد ذكرنا موضوع حقوق العامل الأجنبي، لكن تبين لنا حسب الواقع المعاش أن العامل اللبناني هو الذي يحتاج الى حماية أثناء وجود العامل الأجنبي لعدة أسباب سوف نأتي على ذكرها لاحقاً.

أثناء قيامي بالتدرب في وزارة العمل، دائرة التفتيش، طالعتني عشرات القضايا المتعلقة بصرف عمال لبنانيين بسبب عمال أجنبي، ولاسيما السوريين الذين غزوا هذا السوق من كافة الجهات، لذلك

لا بد من أن نأتي على ذكر موضوع حماية اليد العاملة اللبنانية من المنافسة الأجنبية. إن أهم موضوع نرى تأثيره الإيجابي على موضوع حماية العامل اللبناني هو مرسوم تنظيم العمال الأجانب نفسه، الذي نص في مادته العشرين على أنه لوزارة العمل أن تطلب الى الإدارات والمؤسسات العامة، أن توقف كل معاملة يقدمها اليها أجنبي أو شركة أجنبية قد تؤدي الى ممارسة عمل في لبنان بأجر او بدون أجر، ما لم يبرز الإجازة المعطاة له للعمل في لبنان من الوزارة. كما نص على منع الأجنبي المجيء الى لبنان في حال عدم الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة. لكن المشكلة التي يتعرّض لها العامل اللبناني هي ليست من العامل الأجنبي الذي يأتي إلى لبنان بموجب إجازة عمل، بل هي بسبب العامل الأجنبي من غير إجازة إذ يعمل بطريقة غير قانونية وتحديداً العمالة السورية التي تدفقت الى هذا السوق وانتشرت في كل مكان، حتى أصابت السوق اللبنانية بالتخمة العمالية . يجب على الدولة أن تستنهض قواها للقيام بمعالجة هذه الأزمة وإلا سوف يأتي الانفجار، عندها تصبح المشكلة مشكلة تطرف وكرهية وحقد تجاه هذا العامل القادم بسبب لقمة العيش⁽¹⁾

المبحث الثاني: تدفق العمالة السورية وأثرها المختلفة

بعد اندلاع الحرب السورية تدفق السوريون بشكل هائل وغير منظم في كثير من الأحيان الى لبنان ، وكان من بين الوافدين الجدد مختلف الفئات الإجتماعية، وأصحاب الحرف والوظائف، وكان لدخول هؤلاء النازحين الآثار الهامة والمختلفة وخاصة على الأوضاع العمالية، و الأسباب كثيرة نذكر أهمها:

١-كمال حمدان،مدير مركز دراسات،مقابلة في تاريخ ٢٠١٨/٢/١٤

- ١- حرفية وفنية العامل السوري الخبير والقديم في كافة المجالات والمستويات من عامل حرفي إلى عامل مصنع، أو في مجال المطاعم والمطابخ.
- ٢- الأجر الضئيل قياساً على أجور اللبنانيين (البعض يأخذ أجر يُعادل ٤٠% من الحد الأدنى للأجور).
- ٣- كثرة العرض السوري مُقابل الطلب اللبناني القليل، جعل العامل السوري يأخذ فرص العمل من أمام اللبنانيين رغم الإجراءات الحكومية الخجولة.
- ٤- فتح السوق العمالية اللبنانية وحرية العمل والتجارة وعدم الحاجة إلى الكثير من المُستندات أو الإجراءات للعمل في لبنان جعلت هذا العامل يعمل بحرية في أسواق العمل اللبنانية.
- ٥- قساوة العامل السوري ومجالات عمله في وطنه تجعله يتحمّل مختلف ظروف العمل اللبنانية دون أن يقوم بالإعتراض.
- ٦- خبرة العامل السوري الذي يعمل في مختلف المجالات فهو يعمل في قطاع الزراعة حيث يستصلح الأرض ويقوم بالزراعة وقطف المحاصيل والتّوضيب والنّقل.
- ٧- عدم تنظيم سوق العمالة اللبنانية، وعدم إشراف الدّولة على مختلف القطاعات، وإهمال الحكومة لمختلف الإجراءات التي يمكن أن تستفيد منها وتُفيد العامل اللبناني.

البند الأول: إختلال توازن العرض والطلب في سوق العمل اللبناني

لا بدّ هنا أن نلاحظ أنّه بزيادة تدفق النازحين، زاد الخلل الموجود أصلاً في السوق اللبنانية لجهة العرض والطلب في سوق العمل، إذ يزيد العرض بنسبة ٥٠% كما تُفيد بيانات مُنظمة العمل الدولية، حيث أنّ مُعدّل إجمالي عدد النازحين السوريين النشيطين يُمثّل ٤٧% من إجمالي السّكان في سنّ العمل أي حوالي أربعمئة وسبعة وثلاثين ألف نسمة، وتختلف الأرقام والإحصاءات المختلفة في

تحديد نسبة العدد الحقيقي، لكن أقلّ التقديرات والأرقام قد يبدو مُرعباً حيث "أنّ النزوح واللّجوء والعمالة الأجنبية في لبنان باتت تُشكّل ٥٠% من عدد سكان لبنان، وهناك عدم وجود ميزانية لإستيعاب هؤلاء لأنّ لبنان يعاني من أزمة إقتصادية خانقة ولا يوجد موارد طبيعية تُعوّضنا عن ذلك"^(١).

إنّ حرية العمل وفتح سوقه و التجارة في مجالات عديدة وعدم الحاجة إلى الكثير من المُستندات أو الإجراءات للعمل في لبنان، جعلت هذا العامل يعمل بحرية في أسواق العمل اللّبنانية، ومن الأفضل لهؤلاء نقل رؤوس أموالهم إلى لبنان لأنّ لبنان يمنع توظيف يد عاملة بكلفة معقولة (مشابهة لما كان يدفعه هؤلاء المُستثمرون في سوريا) ولصعوبة القيام بالأعمال في لبنان، لو كان لبنان يسهل ولا يحتاج للخضوع للحدّ الأدنى للأجور، ولو كانت الإستثمارات في لبنان لا تحتاج إلى عدد كبير من المعاملات، والوقت، لتضاعف نموّ لبنان وانخفضت البطالة وتتنوّع الإقتصاد، لكانت مداخل النازحين ارتفعت وزادت مصاريفهم وساهموا في إنعاش الحركة الإقتصادية اللّبنانية، هذه التعقيدات لم تحرم لبنان من رؤوس الأموال السورية، فقط بل سبّبت أيضاً هجرة رؤوس الأموال اللّبنانية إلى بلاد أخرى، مثل مصر ونيجيريا والغابون وكوتونو وحتّى تركيا، ومنعت تدفّق الإستثمارات الأجنبية إلى لبنان.

تبقى الحرب السورية هي السبب الرئيسي بتدفق العمال السوريين الى لبنان بهذا الشكل لأنّه زاد تدفّق (مليون ومئتا ألف مواطن سوري) من مختلف الفئات العمرية، وانتشروا بشكل عشوائي في مختلف المناطق اللّبنانية من دون حسيب ولا رقيب، مما جعل هذا التسرّب إلى أرض الوطن يُقابله تسرّب إلى سوق العمل بشكل عشوائي وغير منظم، وهو في الأصل غير منظم، وحتّى الآن غير المفهوم بطريقة علمية أو منطقيّة هو إهمال الدولة اللّبنانية مُعالجة هذا الأمر، فإن كان قبل الأزمة السورية حسب التقديرات حوالي مليون عاملاً سورياً في لبنان، أما الآن فقد تدفّق حوالي خمسمئة ألف

١- خليل شري (أمين عام جمعية الصناعيين اللبنانيين- ورشة عمل حول هجرة اليد العاملة والنقل في آسيا/أفريقيا إلى الشرق الأوسط ٢٠١٧/١٠/٤

عامل مع عائلاتهم ونسائهم وأطفالهم وكبار السنّ، ودخلنا في نفق مُظلم لا تريد الدولة اللبنانية إضاءته بأيّ شكل من الأشكال، ولم يعد هذا الوجود العشوائي يقتصر على مناطق وجود النازحين، بل أصبح يطال كل قرية وكل زاوية في لبنان.

ولا بدّ هنا من الإشارة إلى أنّ هروب أصحاب العمل من التّعقيدات المرتبطة بالعمّال الأجانب لجهة ما يترتّب عليهم من ضرائب ورسوم لوزارة العمل والضّمان الإجتماعي وغيرها من الإجراءات القانونية، حيث تنتظر قطاعات العمل الموسمية عودة العمال السوريين إلى لبنان، نظراً لأنها العمالة الوحيدة المتوقّرة في السوق اللبنانية، وفي حال البحث عن عامل غير سوري يجب على صاحب العمل أن يقوم بإجراءات ويدفع تكاليف عالية الى الدولة في إستخدامهم.

بالإضافة إلى الأسباب الوضعية على الأرض ، وسهولة إستيعاب أو تقبّل سوق العمل اللبنانية للعامل السوري، جاء قرار معالي وزير العمل في حكومة تصريف الأعمال سليم جريصاتي في ٣ شباط ٢٠١٣ ليزيد الوضع سوءاً حيث سمح للعمال السوريين بمزاولة مهن كانت محصورة فقط باللبنانيين لدواعٍ إنسانية، ممّا زاد الوضع تعقيداً، وصارت المشاكل الموجودة أصلاً في سوق العمل أكثر تعقيداً، علماً أنّ معالي الوزير جريصاتي صرّح وقتها أنّ المهن التي سمح لهم بمزاومتها هي مهن مُمارسة من قبلهم قبل ذلك القرار، وتفاقت هذه المشكلة بسبب تزايد أعداد السوريين وبات ممكناً لأي صاحب عمل أو شركة أو مؤسسة صغيرة بأن يستخدم عمّالاً سوريين بأجر أقلّ من أجر العامل اللبناني كما سبق وذكرنا، وبمطالعة خاصّة لعدد من المؤسّسات في بيروت العاصمة صرّح بعض أرباب العمل أنّه بالإمكان توظيف عاملين سوريين مقابل عامل لبناني دون إحتساب رسوم الضّمان ودفع الضّرائب للحكومة اللبنانية، مع التّركيز على جرفيّة العامل السوري وخبرته وقدمه في مختلف المصالح، وقد اجتاح العمال السوريون بعد هذا القرار القطاعات التالية: أمين صندوق- مُحاسب- سكرتيرة- مندوب تجاري- مندوب تسويق- سائق أجرة- سائق خاصّ، أمّا المهن التي كانت محصورة

تقريباً بالعمالة السورية ولا تزال فهي أعمال الميكانيك والصناعة- تركيب الزجاج- طاه- التوريق- التبليط- الدهان- الخياطة-أعمال الحدادة- التتجيد- الأعمال الإلكترونية- مراقب أشغال- بائع في محل- أمين مُستودع وعامل في التمديدات الكهربائية.

البند الثاني: المنافسة غير المتوازنة في سوق العمل

إنّ ما يحصل حقيقةً هو انقلاب في مفهوم العمالة في لبنان^(١)، بهذه الجملة يختصر رئيس اتحاد نقابات جبل لبنان والقاضي في محكمة العمل مارون الخولي ما يحصل اليوم في سوق العمل اللبنانية، ويُضيف كانت العمالة السورية في الماضي موزعة على الهامش، مثل العتالة وورش البناء والتنظيف، أي المهن التي يرفض اللبناني أن يُطّخ يديه فيها، لقد أصبح الواقع مُظلماً خصوصاً أنّه معلّق بطابع إنساني، فالعمالة تنتشر على كامل الأراضي اللبنانية وتوزّع في القطاعات كافة، ولم تسلم منها إلاّ المهن الحرّة (أطباء-محامون-مهندسون) هذا أمر مشروع خصوصاً أنّها تعيش في ظلّ نظام إقتصادي حُرّ.

لا بدّ من الاعتراف أن المنافسة غير شريفة، ولا تعتمد على عامل الكفاءة، لأنّ صاحب المصلحة يُفكّر بمصالحه من منطلق الربح والخسارة والتجارة، فالعامل السوري أو العاملة السورية يوفران عليه الكثير من المصاريف كما سبق وذكرنا، بالإضافة إلى أن ربّ العمل اللبناني قادر على أن يفرض على العامل السوري الدوام الذي يريد وعدم تسجيله بالضمان، ويمكنه أن يلزمه القيام بأعمال إضافية مثل التنظيف، وهي أشغال لا يقبل العامل اللبناني القيام بها، وعلى السوري أن يقبل لأنّه بحاجة شديدة إلى ذلك وليس له الخيار فإما القبول أو الجوع أو السرقة أو الثورة. وهذا أمر يحصل مع الكثيرين إذ يتحولون إلى الجريمة كما سبق وذكرنا في الفصل الأول في قسم الآثار

١- مارون الخولي،قاضي في محكمة العمل،مقابلة مجلة في الأسبوع العربي،جوماتنا نصر.
١-جورج جريج،نقيب المحامين،لبنان والنزوح السوري،مجلة الدفاع الوطني،عدد٩،ص٥٣.

القانونية. لقد دخل هؤلاء السوريون بصفة نازحين، لكنهم تحوّلوا في ما بعد إلى عمال أصيلين في مهن حرفية، وحتى في الوظائف التي كانت ممنوعة عليهم ، وقد إستبدل أصحاب المؤسسات العامل اللبناني بالعمل السوري في أكثر من مجال، ونحن نشئنا أم أبينا فإن النازحين السوريين قد وطأوا عتبة المليون ونصف المليون ويوجد بينهم أكثر من ثلاثمئة وخمسين ألف عامل في السوق، بالإضافة إلى العدد الكبير الموجود أصلاً قبل بدء الأزمة، حيث تشير التقارير إلى أكثر من مليون عامل سوري بدوام كامل أو جزئي أو عمل فاعل، وأينما توجهت تراهم في كل مكان، في المطاعم والأفران ومحلات الخضار، في الحقول وحتى على البسطات، ومن لم يوفق منهم بعمل يجلس الى جانب الطريق أو أمام مشاريع البناء ، ببساطة أنهم في كل مكان نازحون وعمال، وفي جولة على عدد من القرى الجنوبية والبقاعية حوالي العشر بلدات أقل بلدة قالت أنه يوجد فيها ثلاثمئة عامل سوري (القصيبة - أنصار - الدوير - النميرية - دير الزهراني - الصويري - مجدل عنجر - جديتا - علي النهري وغيرها) المسألة لم تعد أرقاماً، بل صارت سوق عمل لدولة ذات لون دولةٍ أُخرى، حتى قيل في أكثر من صحيفة وأكثر من مناسبة تعبير "سورنة" سوق العمل اللبنانية.

البند الثالث: عدم قدرة الحكومة اللبنانية على إستيعاب العمالة السورية

قد تأخرت ردة الفعل في لبنان على مختلف الأصعدة حيث التزمت الدولة اللبنانية بما صدر عن منظمات الحقوق الدولية، ومنظمة العمل الدولية وبعض المؤتمرات التي حاولت تسليط الضوء على الأزمة العمالية السورية في لبنان، إلا أن الدولة إستفاقت مؤخراً ونظّمت العديد من المؤتمرات ولسوف نأتي على ذكرها في هذا الفرع، إلا أننا سوف نذكر في البدء السوق اللبنانية وكيفية استيعابها للموضوع، نظراً للإحتكاك الفعلي والقرب من الواقع الميداني اللذين وصلا في بعض الأحيان

باللبنانيين إلى التطرف والكره للعامل السوري^١ لسلبه لقمة العيش من أمامهم، واتخذت إجراءات مختلفة من قبل البلديات لإمتصاص الأزمة، حيث أشارت مجلة الأسبوع العربي إلى الكثير من الإجراءات القسرية إتخذتها بعض البلديات ، ومنها منع العامل السوري من العمل، وإقفال المحال التجارية التي يُديرها سوريون في بعض البلدات: (بلدية كفرمان-النبطية)، إذ أصدر رئيس بلديتها بياناً يؤكد فيه الإلتزام بقرار وزير العمل السابق سجعان القزّي^٢ القاضي بإقفال جميع المحال التجارية التي يُديرها عمال سوريون ضمن حملة مكافحة العمالة الأجنبية غير القانونية، للقضاء على المنافسة غير الشرعية لليد العاملة الأجنبية، كما اتخذت بلدية الحدت إجراءات حاسمة اتّجاه السوريين لمنع المؤسسات من استخدام العمال السوريين وألزمت المؤسسات بإستبدالهم بأخرين لبنانيين تحت عنوان حماية لقمة عيش اللبناني ووجوده.

وشهد جنوب لبنان العديد من الإستنكارات والإعتصامات ضدّ المنافسة غير المُتوازنة للعامل السوري، لا سيّما في بلدات الصّرفند وعيتيت والباذورية، وعلى ما يبدو أنّ الإعتراضات عمّت مختلف المناطق اللبنانية من أقصى الشمال إلى أقصى الجنوب حيث حدث العديد من المشاكل خاصّة في بلدة مشحا وبنين العكاريتين وظهرت بعض المشاكل في مدينة بعلبك، حيث شغل السوريون العديد من المؤسسات والمطاعم ممّا خلّف مُضاربة قوية مع المؤسسات اللبنانية، وأشار وزير العمل السابق أيضاً سجعان قزّي "أنّ واقع النزوح السوري في لبنان وصل اليوم إلى مرحلة خطيرة على السلام الداخلي اللبناني، مُشيراً إلى أنّه عندما كان يُحدّر من إكتظاظ النازحين السوريين، كان البعض يظنّ أنّ وراء هذه المواقف أهدافاً سياسية، في حين أنّها تنطلق حِراً على مصلحة اللبنانيين دون إستثناء"^(٣).

١-لور أيوب، البلديات في مواجهة العمال السوريين، المفكرة القانونية، ٢٤/٤/٢٠١٧

٢-الوزير سجعان القزّي، قرار وزاري رقم ١٧٩/١ القاضي بمنع السوريين من العمل في كل المهن.

٣- جنوبية-سجعان قزّي

وصرّح الوزير القزّي "إنّ الدولة لا تستطيع تنظيم العمالة السورية خصوصاً أنّ قدرات الدولة اللبنانية الأمنية والإدارية لا تسمح بمعالجة وجود مليون ونصف مليون نازح واستيعابهم، فهذه ليست حلاً (يقصد الحلول التي تُنفَّذ) الحلّ الوحيد هو بعودة النازحين إلى بلادهم".

البند الرابع: مخاطر إستمرارية وجود العمالة السورية الكثيفة على الوضع اللبناني

إنّ العمالة السورية في لبنان هي سلاح ذو حدّين، فالسوري قَدِم إلى لبنان مُجبراً تحت ظرف الحرب والتاجر اللبناني وجد أن اليد العاملة السورية مكسب حيث يعمل السوري ساعات أكثر مُقابل أجر أقلّ من اللبناني، وهو ما ينعكس سلباً على الأخير، لذا لا يجدر بنا تحميل المسؤولية للسوري، إنّما هي مسؤولية وزارة العمل والحكومة اللبنانية اللّتين يجدر بهما وضع قوانين وأنظمة تُنظّم هذه العمالة التي تضمن عدم إلحاق الظلم والأذى باللبناني من جهة والسوري من جهة ثانية. وإن دعوات المُقاطعة للوجود السوري أصبحت ظاهرة خطورتها تزيد يوماً بعد يوم، حيث كما شاهدنا تطوّراً ونموّاً للحملات الشعبية، وإن كانت غير مُنظمة ومُتفرّقة إلاّ أنّها موضوع خطير يُبنى عليه في المستقبل، لذلك يتحتّم على الدولة معالجة هذا الأمر سريعاً.

ويجب علينا أن نُدرك أن وجود هذا العامل في لبنان ليس للسياحة، إنّما هو سعي وراء لقمة العيش، وأكثر من يُحسّ بهذا الموضوع هو اللبناني، نظراً لأنّه لا يوجد في لبنان بيت واحد دون مُهاجر يسعى للقمة العيش في أي بلد في العالم، إلاّ أن الخطورة في هذا الموضوع نشوء الكراهية بعد الأحداث الأمنية في عرسال وعبرا، فمعظم الذين شاركوا فيها ضدّ الجيش هم سوريون والموقوفون الإرهابيون منذ ٢٠١١ معظمهم سوريون، مما خلق وضعاً خاصاً، فاللبناني يعتبر أن العامل السوري ينافس في لقمة عيشه من جهة ولا يحترم القانون اللبناني من جهة أخرى، فهو يخرقه ويقاوم الجيش ومما زاد

الموضوع حدّة هو إرتفاع معدّل الجريمة ، فمعظم المجرمين هم من السوريين في مختلف أنواع الجرائم من القتل إلى السرقة إلى الإغتصاب^١ وإنّ إمتعاض معظم الشعب اللبناني من مزاحمة اللّاجيء السوري في سوق العمل وقوته اليومي، تحوّل إلى ظاهرة، فبرزت مطالب حقيقية شعبية وحملات واسعة على مواقع التواصل الإجتماعي، التي أصبحت تدعو الناس إلى مقاطعة كل المحلّات والمطاعم السورية، خصوصاً التي تطرد اللبناني وتوظّف أجنب وهذا الموضوع يظهر في الكثير من المؤسسات منها مطاعم "دجاج وتوم"، "أفران شمسين" التي تعود ملكيتها لسوري الجنسية مُتهمين إياه بتوظيفه لأكثر من ألفين عامل سوري بكلّ فروعه، في حين لا يقبل بتوظيف أي عامل لبناني وكانت الدعوة بالمقاطعة حتى إفلاسه. كما أكّدت المعلومات الصحفية في الجرائد والمجلات والتلفزيونات أن عمليات صرف عدد كبير من الفنين اللبنانيين من شركات ومؤسسات كبرى تحصل لصالح سوريين يمتلكون شهادات جامعية، إنّما بأجور أقلّ كون العمال السوريين، ولا سيّما النازحين مُستعدون القبول بأيّ أجر وإنّ لساعات أكثر لكي يتّقوا شرّ الفقر والعوز، وتمّ التأكيد من رئيس لجنة تجار شارع الحمرا في بيروت أنّ هناك عدداً كبيراً من الشبان الجامعيين السوريين تمّ توظيفهم في عدد من مؤسسات الألبسة المعروفة في الحمرا، كذلك الأمر في برج حمّود، مارالياس، طرابلس، صيدا، الشوف والمتن وذلك يظهر للعيان أو لأيّ من يتجوّل في أحد الأسواق المذكورة، كما بتنا نشهد وجود العديد من السوريين في الصيدليات بصفة مساعد صيدلي ويقول أحمد وهو سوري يعمل في صيدلية في الروشة أنه صيدلي مُجاز لكنه يعمل لمدة ١٢ ساعة بمبلغ ٦٥٠ ألف ليرة. وأشار رئيس جمعية تجار بيروت الفخري السيدطوني مارون "أننا مقبلون على وضع أكثر مأساوية في حال لم يتمّ تدارك الأمر وإعتبر أنّ الحلّ لا يتوقّف على النازح السوري لأنّ الأخير يجتاح وظائفنا بحجّة العوز والفقر وهذا حقّه الطبيعي أمّا صاحب المؤسسة فيعمل وفقاً لقاعدة الرّبح.

١- أنطوان صغير، تحديات أمنية وجرمية ،لبنان والنزوح السوري، الأعباء وألوية العودة ، ١٧ تشرين الأول ٢٠١٧ .

الفصل الثاني: الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان

سنتحدث في هذا الفصل عن الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية داخلياً في فرعه الأول بالأجراءات التي قامت بها الدولة اللبنانية، ممثلةً بالجهات المختصة وتعمل على إتخاذها في سبيل مكافحة هذه الأزمة، والحيلولة دون إمتدادها بعد الحد من آثارها السلبية على مختلف القطاعات، كما سبق ولاحظنا ، وتحدثنا عن الإجراءات الرسمية بالتحديد مفندين دور وزارة العمل مع الواقع الذي نمر به، بالإضافة الى إشكالية النصوص القانونية، أما الفرع الثاني فقد ركزنا فيه على تنظيم العمالة الأجنبية من الناحية العلمية وبالتحديد الإتفاقيات التي نعمل في ظلها وتنظيم المؤتمرات وحضورها في سبيل الإستفادة منه بالإضافة الى الإستفادة منها، خبرات الدول المجاورة التي تأثرت أيضاً بالحرب السورية

الفرع الأول : الإجراءات الرسمية للدولة اللبنانية

لقد قسم هذا الفرع الى مبحثين أساسيين حيث ركز المبحث الأول على دور وزارة العمل على صعيد الإجراءات التي قامت بها من أجل تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان ،أما المبحث الثاني فقد عالج مسألة على قدر عال من الأهمية وهي مسألة إشكالية النصوص القانونية.

المبحث الأول: دور وزارة العمل على صعيد الإجراءات

لقد بدأت وزارة العمل في العام ٢٠٠٦ تطبيق خطة لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان بوجه عام والعمالة السورية بوجه خاص، وأعلنت عن تأسيس "دائرة تنظيم العمال السوريين في لبنان" بعد مباحثات مع الجانب السوري في هذا المجال، إلا أن هذه الدائرة الجديدة لم تتمكن حتى يومنا هذا من الإنطلاق في مهامها، حيث لا تعكس الإحصاءات الرسمية عن عدد العمال السوريين الحقيقي، إذ

أن الرقم الرسمي لا يتجاوز بضع المئات من العمال، لأن هذا العدد هو فقط من إستحصل على

إجازات عمل، بسبب طبيعة عملها التي تفرض تشريع وجودها

الفقرة الأولى: محاولات تنظيم العمالة السورية في لبنان

يتوزع السوريون على قسمين، القسم الأول هو العمالة شبة الدائمة والقسم الثاني هم العمال الموسميون،

ويعمل السوريون في مجالات المهن اليدوية، مثل التبليط والدهان والتجارة وغيرها و في قطاع الزراعة

وفي بعض المصانع وفي قطاع الخدمات السياحية في الفنادق والمطاعم وعمال تنظيف وعتالين^١.

لقد تنبّهت وزارة العمل لخطورة هذا الوضع وحملت هذا الهم البالغ الخطورة على محمل الجد

خصوصاً بعد الأزمة السورية، حيث عمل الوزراء المتعاقبون منذ عهد الوزير "طراد حمادة" الى الوزير

"محمد كيارة" "مرورا" بالوزير "بطرس حرب" الى الوزير "سجعان القزي"، على تدارك الأخطار لكن

الفكر الإنمائي والمخططات الكبرى تكاد تكون معدومة، ولم نرَ اي مؤسسة عامة أو وزارة أو طرف

يتعاطى بالشأن العام، طرح فكرة أو قام بوضع خطة إبداعية، بل في معظم الأوقات تكون خططهم

علنية ومتواضعة وتبقى حبراً على ورق، ولا بد من الإشارة إلى أن الآثار السلبية لهذا النزوح تكون

محصورة بالقطاعات غير المنظمة نظراً لأن القطاعات المنظمة تكون خاضعة لسلطة وزارة العمل

التي تمارس صلاحية الموافقة على عمل العمال السوريين فيها^٢

لقد سعت الوزارة لتنظيم العمالة الأجنبية بشكل عام، والعمالة السورية بشكل خاص لأنها نواة

المشكلة العمالية التي نعاني منها، وقد صدر عن وزارة العمل "مصلحة القوى العاملة" و "دائرة مراقبة

العمال الأجانب" بعض الإجراءات لتنظيم العمالة و فرضت إلزاميتها لكن هذه الإجراءات محصورة

١- هيثم العجم، العمالة السورية إمتدت الى المهن المحصورة باللبنانيين، النهار، ٢٣ أيلول ٢٠١٣
٢- محمد وهبه، العمالة السورية قدر لا بد منه، جريدة الأخبار، ١٧ أيار ٢٠٠٨

كما سبق وأشرنا الى العمالة المنظمة وبذلك يكون الحل قد إبتعد عن المشكلة نظراً" لأننا نسعى الى تنظيم غير المنظم، وهذا ما لا نحصل عليه في هذه الحالة.

الفقرة الثانية: القيود النظامية على منح إجازة العمل للعامل السوري

إن وجود العامل السوري يرتبط فقط بحصوله على قساصة ورق من الأمن العام اللبناني ، وفي هذا الصدد أطلقت وزارة العمل مشروع طلب الحصول على إجازة عمل للأجير السوري وقيدته بالكثير من المستندات ، حيث لو طبقنا هذا الإجراء بحذافيره لحصلنا على نتائج إيجابية هامة، من الجهة الأولى مادية لصالح صندوق وزارة المالية، ومن الجهة الثانية تنظيمية لوجود العامل الأجنبي وتقنيته، كما تمكننا من الحصول على الكثير من المعلومات وتكوين قاعدة بيانات أمنية هامة تجعلنا نستفيد الى أقصى الدرجات وفي مختلف الحالات نكون قد حققنا الفائدة بدرجة عالية لصالح العامل اللبناني.

إن هذا الطلب 'يقترن وجوده بالعديد من المستندات وهي على الشكل التالي:

- ١- طلب موقع من رب العمل والأجير .
- ٢- عقد العمل الأصلي مصدق من كاتب العدل .
- ٣- صورة عن جواز سفر الأجنبي يتضمن سمة الدخول الى لبنان لا تقل صلاحيتها عن ١٣ شهر
- ٤- صورة عن بطاقة هوية رب العمل.
- ٥- فحص مخبري للأمراض السكرية والمعدية صادر عن إحدى المختبرات المرخص لها من وزارة الصحة
- ٦- بوليصة التأمين الأصلية بالعربية لا تقل صلاحيتها عن ١٨ شهر

٧- صورة عن بطاقة التأمين أو الإيصال المالي

٨- صورتان شمسيتان للأجير

٩- صورة عن مستندات المؤسسة أو الشركة

١٠- التصريح عن الأجير لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي

١١- شهادة إيداع بقيمة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية في حال الإنتقال من رب عمل الى رب عمل

آخر بموجب تنازل مرفق وموثق أو في حال أرفقت الموافقة المبدئية بطلب الإجازة

وقد خصصت الوزارة مجموعة من المستندات الخاصة بالأجانب المتأهلين من لبنانيين أو المولودين

من أم لبنانية في حال الرغبة بالحصول على رخصة عمل قانونية وهي على الشكل التالي^١:

١- إستدعاء موقع من صاحب العلاقة يذكر فيه إسم الأم ، المهنة ، محل الإقامة

٢- صورة عن جواز السفر صالح لمدة لا تقل عن تسعة أشهر

٣- صورة عن إقامة سنوية أو إقامة مجاملة صالحة وصادرة عن المديرية العامة للأمن العام

٤- إفادة عمل صادرة عن صاحب العمل

٥- إفادة وعد بالإستخدام صادرة عن صاحب العمل

٦- إفادة تثبت العلاقة بين العامل والشخص اللبناني (العلاقة العائلية)

٧- صورة عن هوية صاحب العمل أو الشخص المفوض بالتوقيع

٨- المستندات القانونية للمؤسسة أو الشركة (سجل تجاري/إذاعة تجارية).....

١-قرار وزارة العمل رقم ١/١ تاريخ ٢٠١٢/١/٥، الجريدة الرسمية العدد ٦، تاريخ ٢٠١٢/٢/٩

الفقرة الثالثة: تسهيل منح إجازات العمل للعمال الفلسطينيين

بالإضافة الى هذه المستندات، أعفت الدولة الحكومة ممثلة بوزارة العمل اللبنانية رعايا جمهورية مصر العربية 'من رسم إجازة العمل المفروضة على العمال الأجانب عملاً" بمبدأ المعاملة بالمثل ، كما نظمت بشكل خاص وجود اللاجئين الفلسطينيين الذي ميزته عن غيره بالنسبة لقرارات بالمهن المحصورة باللبنانيين وتطبق عليهم القوانين والأنظمة بكل مهنة على أن يدون على إجازة العامل الفلسطيني حصراً" المعلومات التالية:

١- الاسم

٢- محل الإقامة

٣- مدة الصلاحية

وأشارت الى أنه على الأجير الفلسطيني في حال تغيير مكان العمل عليه أن يبلغ الدائرة المختصة بذلك، وعليه أن يفيد الوزارة عن عمله الجديد خلال مدة ثلاثة أشهر من بدء عمله الجديد ومنحة إجازة عمل لمدة ثلاث سنوات يتم تجديدها.

وبالحديث عن العامل الفلسطيني يجب توضيح أمر وهو أن أرباب العمل لا يتعاملون بإيجابية مع هذا العامل نظراً للمشاكل الأمنية القديمة، التي كانت دائرة بين الجيش اللبناني والأحزاب اللبنانية من جهة والمنظمات الفلسطينية من جهة اخرى، أدى ذلك الى عامل نفسي تمثل بنفور وموقف سلبي من الفلسطيني أياً كانت صفة ، وهناك موضوع أمني آخر متمثل بالإرهاب ومكافحة الإرهاب حيث لبس الفلسطيني في أكثر من مرة ثوب الإرهاب والتطرف ، وحتى لو لم يكن كذلك، لكن في جولة على

٢- المرسوم رقم ٩٠، إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل، المادة الأولى، بتاريخ ٢٠٠٩/١/٨

الأسواق المحيطة بالمخيمات الفلسطينية نلاحظ وجود الكثير من العمال والبائعين الفلسطينيين في هذه الأسواق وخصوصاً في مدينتي صيدا وصور، وذلك للعديد من الأسباب من بينها تساهل الدولة اللبنانية مع هذا العامل.

لقد صرح "علي" وهو صاحب محل ألبسة في صيدا أنه يفضل العامل الفلسطيني على العامل السوري لسببين "الأول" أنه يتمتع بإستقرار معيشي و"الثاني" بسبب الإجراءات والطريقة التي تتعامل بها الدولة مع وجود هذا العامل ، وكذلك لأنه يرضى بأجر قليل مقارنةً "نسبياً" مع العامل اللبناني، وبذلك تكون الدولة قد أعطت أفضلية على العامل الأجنبي والعامل اللبناني في نفس الوقت

الفقرة الرابعة: إجازات عمل العمال الأجانب في لبنان

بالعودة الى إجازة العمل المفروضة أو المطلوبة من العامل الأجنبي لكي يصبح عاملاً" بصورة قانونية في لبنان، يتوجب على هذا العامل أن يقدم الطلب الى الدوائر الإقليمية في المحافظات أو في دائرة عمل الأجانب في وزارة العمل، علماً أن طلبات محافظة جبل لبنان تقدم في مبنى الوزارة المركزي (منطقة الشياح-المشرفية) ومؤخراً تم تقسيم محافظة جبل لبنان الى قسمين، "القسم الأول" في المشرفية و"القسم الثاني" في مدينة جونبة جانب البلدية، ولقد إهتمت الوزارة بمختلف الأوضاع المتعلقة بالعمال الأجنبي أي كان نوعها.

عملت وزارة العمل على محاولة حماية العامل اللبناني من تدفق العمال الأجانب وخاصة السوريين منهم، وسعت الى إتخاذ الإجراءات التي تساعد على تنظيم وظيفتها، وطلبت في حال رغبة صاحب العمل اللبناني الحصول على عامل أجنبي أن يكون لديه في مؤسسته سبعة عمال لبنانيين منظمين قانونياً، وذلك من أجل تعقيد إدخال العامل الأجنبي الى سوق العمل اللبناني، وفي

١- المرسوم الإشتراعي ١٧٥٦١/١٩٦٤، المادة الثالثة، الموافقة المسبقة.

سبيل حماية الأجير اللبناني ، لكن أصحاب العمل اللبنانيين في كثير من الأحيان لا يلتزمون بذلك ويرغبون بالعامل الأجنبي بداعي الأجر المنخفض مقارنة مع نظيرة الوطني، فيتجهون الى العامل السوري الذي هو موجود أصلاً" في سوق العمل اللبناني، من أجل الرغبة بالتوفير في المال وفي المستندات الرسمية، التي قد تكشف المؤسسة أمام مصلحة الضرائب ،لذلك نجد معظم المؤسسات غير منظمة قانونياً" وتستفيد من الفوضى القائمة.

ميزت القوانين اللبنانية المتعلقة بالعمال الأجانب، العامل السوري عن سواه من العرب والأجانب، إذ أعتت من ٧٥% من قيمة رسم إجازة العمل، كما أعتت من تقديم كفالة مليون ونصف مليون ليرة لبنانية كما هو مطلوب من سائر العمال الأجانب، كما أن العامل السوري معفى من طلب الموافقة المسبقة كما هو مفروض على العمال الأجانب ، وقد اهتمت وزارة العمل بالعامل السوري الى أقصى الدرجات نظراً للعلاقة التي كانت سائدة بين الدولتين قبل خروج الجيش السوري من لبنان في العام ٢٠٠٥ ،وقامت بإستحداث "دائرة رعاية شؤون العمال السوريين" وصرح وزير العمل آنذاك طراد حمادة "أن من شأن هذه الدائرة تنظيم وجودالعمال السوريين في لبنان ورعاية شؤونهم في مختلف القطاعات والمهن"^٢، ووفقاً للمادة الثانية من مشروع إحداث الدائرة تتولى الدائرة الأمور التالية:

- ١- تنفيذ الإجراءات اللازمة لتطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بعمل العمال السوريين في لبنان
- ٢- تلقي الشكاوى والمطالب الواردة من العمال السوريين المتعلقة بالخلافات مع أرباب العمل
- ٣- تسجيل و درس طلبات إجازات عمل السوريين وفقاً للأنظمة والقوانين النافذة والمعتمدة للعمال

السوريين

١- القانون رقم ٤٤٢ تاريخ ١٧/٨/١٩٩٥

٢- جريدة المستقبل، ٣ شباط ٢٠١٨

٤-التسيق مع الدوائر المختصة في الوزارة بالأمور المتعلقة بتبادل المعلومات في كل ما يتعلق بالعمال السوريين

٥-التسيق مع مكاتب العمل، وتبادل المعلومات في كل ما يتعلق بعمل السوريين في لبنان.
٦-إعداد البيانات الإحصائية عن اليد العاملة السورية في لبنان، وتنظيم جداول بإجازات العمل الموافق عليها.

وقد حدد ملاك الدائرة^١ على الشكل التالي: رئيس دائرة عدد ١، محرر أو كاتب عدد ٨، مستكتب أول أو مستكتب ثان عدد ١، حاجب عدد ١، المجموع ١١ مركز وظيفة، إن هذا العدد غير منطقي لأن أقل الإحصاءات الرسمية غير الرسمية تشير الى أكثر من خمسمائة ألف عاملاً سورياً في لبنان.

وتنفيذاً " لإتفاقية العمالة المعقودة بين البلدين (لبنان و سوريا)، سينظم لكل عامل سوري ينتقل الى لبنان عقد عمل خطي من ٤ نسخ، يحتفظ كل من صاحب العمل والعامل والجهة المختصة في موطن صاحب العمل بنسخة عنه، بالإضافة الى نسخة في دائرة العمل المذكورة.

كما تنص للتذكير فقط على إنشاء دائرة مماثلة للعمال اللبنانيين في سوريا لحماية حقوق العامل اللبناني في ظل التشريعات والإتفاقات المعقودة، وبنود أخرى تحمي العمال المتبادلين في كلا البلدين.

ويجب التذكير بأن عدد العمال السوريين المسجلين في الدوائر الرسمية اللبنانية الحائزين على إجازة عمل قانونية لا يتجاوز الألف وخمسمائة عاملاً وهذا يعني أن الإجراءات التي تحدثنا عنها أقصى ما يمكن أن تشملهُ هو هؤلاء العمال وبالتالي تكون هذه الإجراءات شبة عقيمة ما لم تمس جميع العمال السوريين على الأراضي اللبنانية.

٣-المرسوم الإشتراعي رقم ١٥٤٨٨، المتعلق بتنظيم ملاك دائرة رعاية شؤون العمال السوريين، المادة الثالثة .

المبحث الثاني: إشكالية النصوص القانونية

تعتبر منظمة العمل الدولية المؤسسة في العام ١٩١٩ ومقرها مدينة "جنيف" في سويسرا، المؤسسة الأهم التي ترعى أوضاع العمال في العالم، وكان لتنقل العمال من دولة الى أخرى أثر بالغ على عمل هذه المؤسسة التي عالجت مواضيعه في الكثير من المعاهدات والقوانين، وقد انضم لبنان إلى هذه المنظمة في العام ١٩٤٨ بعد خمس سنوات على إستقلاله والتزم بالكثير من المعاهدات والتوصيات التي رعتها هذه المنظمة، حيث صادق لبنان على خمسين إتفاقية من إتفاقيات المنظمة، منها سبع من أصل ثمانٍ تعالج قضايا حقوق الإنسان الرئيسية بما فيها العمل الجبري ، وقد تطور عمل المنظمة حيث وضعت نظاماً لمعايير العمل الدولية يهدف الى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة وتألقت المعايير من ثلاثة عناصر رئيسية وهي التالية:

١-الحكومات

٢-أصحاب العمل

٣-العمال

تعتبر الإتفاقيات المبرمة في المنظمة ملزمة "مقارنة" مع التوصيات التي لم تحصل على الصفة الإلزامية، وخصصت هذه الإتفاقيات والتوصيات حيزاً كبيراً يطل العامل الأجنبي موضوع بحثنا هذا، وقبل أن نبدأ بالحديث عن هذه النصوص، لا بد من الإشارة الى المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^٢ التي نصت على أن "لكل إنسان التمتع بكافة الحقوق والحريات في هذا الإعلان دون أي تفرقة بسبب الدين أو اللون أو اللغة أو الرأي السياسي وله الحق بالضمانة

١-خزعل إيمان، مرجع سابق، ص ٧٥ .

٢-الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في ١٠ تشرين الأول ١٩٤٨

الإجتماعية بصفة عضوا" في المجتمع " وكان لهذا الإعلان الأثر الكبير في التعامل مع الكائن البشري في كثير من الأحيان وحصوله على مختلف الحقوق الإنسانية ، وقد تدخلت منظمة العمل الدولية في الوضع الداخلي اللبناني بعد الأزمة السورية التي أثرت بشكل سلبي في الأوضاع العمالية، لأن اللاجئين السوريين بحاجة الى المساعدة وفي نفس الوقت الدول التي تستضيفهم بحاجة الى يد العون أيضا"،ويجب الإشارة في هذا السياق إلى ان الأهداف الرئيسية للقانون الدولي في مجال حماية حقوق العمال هي:

١- دعم وتحقيق المبادئ الأساسية فيما خص حقوق العمال في العالم، من خلال إصدار توصيات بهذا الشأن و إبرام معاهدات دولية ملزمة قانونا" لحماية حقوق الإنسان.

٢- السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة للرجال والنساء مع دخل مناسب.

٣- دعم وتوسيع فعالية نظام الحماية الإجتماعية كالتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة مثلاً.

٤- تشجيع وتقوية الحوار بين الأطراف الرئيسية الثلاثة (النقابات ، الدولة ، أرباب العمل).

لقد قمنا بتقسيم هذا المبحث الى بندين رئيسيين، الأول نتحدث عن طريقة عمل منظمة العمل الدولية والثاني طريقة عمل الحكومة اللبنانية و التزامها بالقوانين.

البند الأول: طريقة عمل منظمة العمل الدولية وهي حسبما ذكرنا تقسم الى آليتين:

١-التوصيات

٢-المعاهدات الدولية

-فقرة أولى:

التوصيات: هي توصيات صادرة عن هذه المنظمة موجهة بصورة رئيسية الى الدول الأعضاء، من أجل العمل لحماية حقوق العمال، هذه التوصيات تصدر عادة في المؤتمرات السنوية لهذه المنظمة.

فمثلا" التوصيات الصادرة في المؤتمر السادس والثمانين المنظمة سنة ١٩٩٨ شملت المبادئ التالية:

١- الحماية الفعالة لحقوق العمال

٢- حرية التنظيم

٣- حق التفاوض الجماعي

٤- خطر عمل الأحداث

٥- كافة أنواع الأخطار في مجال العمل

فقرة ثانية:

المعاهدات الدولية: تقوم منظمة العمل الدولية عادة بإعداد مسودة معاهدات حماية حقوق العمال، ثم تدعو الدول الأعضاء للتوقيع والمصادقة عليها، وقد بلغ عدد هذه المعاهدات حتى يومنا هذا ١٨١ معاهدة تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل، من الأجور الى تحسين ظروف العمل الى خطر عمل الأطفال، وغيرها من الأمور التي تتعلق بالعمل والعمال سواء للعمال المحليين أو الوافدين.

ونظرا" لضخامة عدد الإتفاقيات والتوصيات، سوف نسلط الضوء عليها لاحقا" لأنها ملزمة للدولة الموقعة عليها ومن ضمن ١٨٩ إتفاقية سوف نقوم بالتركيز على الإتفاقيات الخاصة بالعمال المهاجرين، وتلك التي ترعى هجرتهم و إنتقالهم من دولة الى أخرى بقصد العمل، أما التوصيات الموصى بها فسوف نمر عليها بإيجاز على أن لا نغوص في تفاصيلها نظرا" لأنها غير ملزمة لأي طرف يعمل تحت مظلة منظمة العمل الدولية.

لقد تم توقيع هذه الإتفاقيات من قِبَل منظمة العمل الدولية التي لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية^١، وقد تم إعادة التأكيد على هذا المفهوم في إعلان فيلادلفيا عام ١٩٩٤ ، وإعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ١٩٩٨ وإعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانونياً بشأن العمال المهاجرين ،حيث تندرج هاتين الإتفاقيتين تحت العناوين التالية:

١-الإتفاقية رقم ٩٧ والتي تتعلق بالهجرة من أجل العمل (١٩٤٩)

٢-الإتفاقية رقم ١٤٣ والتي تتحدث عن العمال المهاجرين (١٩٧٥)

تتعلق النصوص القانونية لهذه الإتفاقيات بأمر مختلف تهتم بموضوع العمالة المهاجرة ،وأهم هذه المواضيع هي مبدأ المعاملة بالمثل وتكافؤ الفرص وعدم التمييز وقد نظمت هذه الإتفاقيات أوضاع العمال المهاجرين في كافة عملية الهجرة ،وألزمت الدول الأعضاء بتوفير المساعدة والمعلومات حول المغادرة والدخول وتأمين العون.

ويعتبر لبنان ملزماً بالإتفاقيات المذكورة والتي سوف تذكر لاحقاً" ليس بسبب التوقيع عليها فقط بل تلزمه بذلك المادة الثانية من الإعلان الذي تم إعماده في العام ١٩٩٨ والتي تنص على "أن جميع الدول الأعضاء وحتى لو لم تصدق على الإتفاقيات المعنية ملزمة بمجرد عضويتها في المنظمة وبحسن النية وفقاً" للدستور، بإحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع تلك الإتفاقيات". إن النتيجة الحتمية للإتفاقيات تتمثل بالآتي :

١-حرية تكوين الجمعيات والإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

٢-القضاء على جميع أشكال العمل القسري والإلزامي

٣-القضاء على عمالة الأطفال

٤-القضاء على التمييز فيما يتعلق بالإستخدام والمهنة

فالعمال المهاجرون هم أكثر عرضة لخطر الإستغلال والانتهاكات، من هنا كان الواجب الدولي بحماية هؤلاء المهاجرين ، وقد إلتزم لبنان كما سبق وذكرنا بالقوانين التي ترعى وتنظم عمل المهاجرين البند الثاني: قد نظمت الدولة اللبنانية العمالة الأجنبية ووضعت لها إطاراً "هاماً" عالجت فيه معظم التفاصيل ، فهي بالإضافة الى إلتزامها بالقوانين الدولية نجدها تحيط العامل الأجنبي بمجموعة من القوانين الداخلية تضمن له حقوقه وتفرض عليه واجبات للحصول على هذه الحقوق وذلك عبر القوانين والأنظمة التالية:

١-قانون فرض على إجازة عمل للأجانب ورسوم العمل على الأجانب في ٤-٢-١٩٤٦

٢-المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب

٣-قانون تحديد رسم بطاقة الإقامة لغير اللبنانيين ورسم إجازة العمل للأجانب في ١٩-١-١٩٧٠

٤-قرار رقم ٢٢١/١ الصادر في ٥-١٠-٢٠٠٦ والمتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على

تراخيص عمل الأجانب

٥-قرار رقم ٢٠٥/١ الصادر في ٢٣-١٠-٢٠٠٨ (يتعلق بالمستندات المطلوبة للحصول على

الموافقات المبدئية صادر عن وزير العمل)

٦-قرار رقم ٤٧/١ الصادر في ٢٨-٣-٢٠٠٩ والمتعلق بشروط طلبات الموافقة المسبقة، وتراخيص

عمل الأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام

٧-قرار ٥٢/١ المتعلق ببوليصة التأمين على الأجراء الأجانب والعمال في الخدمة المنزلية وبإستبداله بأحكام جديدة الصادر في ١٤-٤-٢٠٠٩

٨-قرار رقم ١٣/١ الصادر في ٣-١١-٢٠١١ المتعلق بتنظيم عمل مكاتب إستقدام العاملات في الخدمة المنزلية

٩-قرار رقم ١/١ الصادر في شهر كانون الثاني ٢٠١٢ والمتعلق بالمستندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو المولودين من لبنانيين للحصول على تراخيص عمل

١٠-قرار رقم ١٩٧/١ المتعلق بالمهن الواجب حصرها باللبنانيين فقط الصادر في ١٧-١٢-٢٠١٤

والجدير ذكره انه عند الحديث عن النصوص والإتفاقيات الدولية والنصوص القانونية اللبنانية المتعلقة بالعمال الوافدين، نجد أنها متعددة ومتنوعة وتشمل مختلف المجالات ، كل ذلك بهدف تنظيم حقوق الإنسان وظروف العمل النموذجية والحياة الإجتماعية للعامل الأجنبي ، ومما لاشك فيه أن هذا الدليل المعروض أمامنا يُبنى عليه وفي حال أردنا تسليط الضوء أكثر على هذه النصوص، لإتسع البحث وتفرع عن هذا الموضوع مواضيع اخرى مختلفة، ودخلنا في تفاصيل تحتاج الى مزيد من الأبحاث.

إن هذه النصوص هي ذاتها بحاجة الى تطوير وتحديث بشكل منهجي ومنظم، نظرا" لأن كل شي نعيشه بات في تطور دائم وسريع ومستمر، حيث نكون بحاجة الى دائرة قانونية مستمرة العمل تتابع التطور وتستحدث القوانين حسب الواقع المعمول في ظلّه.

إلا ان المشكلة هنا ليست في إشكالية وضع القوانين وتطبيقها على الواقع العمالي الوافد الى لبنان، وإنما المشكلة الحقيقية أنه أكثر من ثلثي العمال الأجانب في لبنان لا يمكن تطبيق القانون عليهم

،لأنهم بالنسبة للدولة اللبنانية غير موجودين رسمياً بسبب عدم إستحصالهم على إجازات عمل قانونية
وغير مسجلين في سجلات وزارة العمل اللبنانية^١

وتحت راية النصوص القانونية لا بد من تسليط الضوء على واقع العامل غير المنظم، لجهة
إرتفاع عدد المخالفين وإنخفاض سقف حمايتهم القانونية وإنعدامها في أغلب الأحيان ،وعدم التنظيم
المشار اليه هو بسبب ضعف الرقابة القانونية على وجود هذا النوع من العمال والتقصير المقصود
وغير المقصود من الدولة اللبنانية لذلك يتعين علينا حتى نتجاوز هذه الأزمة أن نبدأ بتنظيم هذا
الوجود لكي نعطيه الصبغة القانونية الكاملة، لأنه من غير الممكن تطبيق النصوص المجتزأة ، كما
أيضاً من غير الممكن تقسيم العمال الأجانب الى فئتين، الفئة الأولى خاضعة للقوانين اللبنانية المرعية
الإجراء والفئة الثانية لا تخضع لها، بل خالفت القواعد القانونية وكسرتها بطريقة فاضحة، حيث لم تعد
الإشكالية هي في وجود أو عدم وجود قوانين أو تطبيق أو عدم تطبيق القوانين بل أصبحت الإشكالية
الأساس هي في دخول العامل الأجنبي و إندماجه بالمجتمع العمالي دون وجة حق ودون مسوغ
قانوني.

وتجدر الإشارة الى أن دخول العامل الأجنبي بهذه الطريقة يجعلنا نواجه مشكلة أخرى كبيرة وحقيقية
وهي الإتجار بالبشر.

الفرع الثاني: ضرورة تنظيم وجود العمالة الأجنبية في لبنان

لقد قسم هذا الفرع الى مبحثين، حيث تم معالجة تنظيم العمالة الأجنبية من الناحية العملية
والواقية مع ما يحمله من تداعيات على مستوى محاولات تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان الى

١-إيمان خزل، رئيسة دائرة جبل لبنان الجنوبي في وزارة العمل،مقابلة بتاريخ ٢٥/٣/٢٠١٨

الإتفاقيات التي يعمل لبنان في ظلها وتنظيم المؤتمرات وحضورها الى الإستفادة من تجارب الدول المجاورة التي تتشابه حالتها مع حالتنا، أما في المبحث الثاني إنتقلنا الى موضوع الإستنتاجات التي إستقيناها من بحثنا هذا والى مرحلة إقتراحات الحلول.

المبحث الأول: تنظيم العمالة من الناحية العملية والواقعية

لقد أظهر الفارق الكبير بين طريقة تنظيم الدولة لمعلوماتها، وطريقة عمل مؤسساتها وإدارتها وبين الواقع العملي على الأرض مشكلة تكاد تصل إلى حد الكارثة، للعديد من الأسباب، وأهمّ هذه الأسباب كما سبق وذكرنا وجود أكثر من سبعمائة ألف عاملاً سورياً غير مُسجّلين في وزارة العمل، وهؤلاء لا يخضعون لأي نوع من الإلتزامات القانونية، سوى قسيمة الدخول التي يحصلون عليها من الأمن العام اللبناني، كل ذلك لأسباب سياسية وغير سياسية، إذاً المشكلة في هذا المجال في ضرورة تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان، كيف نُنظّم هذه العمالة؟ وهل الدولة اللبنانية قادرة على تنظيمها لوحدها ودون مُساعدة الأسرة الدولية؟ لقد أظهرت لنا على أرض الواقع أنّه يجب أن نعمل على ثلاثة أصعدة لتنظيم هذه الكارثة.

١- تطبيق الإتفاقات الدولية، أي وجوب وجود مرجع دولي للإستناد إليه، نظراً لأنّ الإتفاقيات الدولية تُنظّم حقوق وواجبات العامل الأجنبي.

٢- تنظيم المؤتمرات الداخلية والخارجية، على المستوى الداخلي، وإشراك جميع من له علاقة بتنظيم هذه المشكلة نظراً لأنها تتطلّب تبادل الخبرات التنظيمية والإدارية، أمّا على المستوى الخارجي فيجب الإستعانة بالأسرة الدولية، نظراً لأنّ هذه المشكلة ولدت الكثير من المشاكل الإجتماعية والأمنية والإقتصادية، ويجب على المجتمع الدولي أن يتحمّل جزءاً من مسؤولياته،

نظراً لأنّ أساس المشكلة هي العمالة السورية في لبنان، وجاءت الحرب السورية لتزيد الطّين بلةً وتكون "الشّعرة التي قسمت ظهر البعير".

ويؤدّي تنظيم هذه المؤتمرات إلى تنظيم الدّراسات والأبحاث والإحصاءات التي تُعطينا أرقاماً حقيقيّة ونشرة توزيعية وتفصيلية لكلّ ما يتعلّق بهذه المشكلة.

٣- الإستفادة من تجارب الدّول التي صادفها مثل هذه الأزمة. حيث إنّ لبّ المشكلة هو العمالة المهاجرة، ولقد صادفت هذه المشكلة الكثير من الدّول التي استفادت منها على مختلف الأصعدة، نذكر من هذه الدّول والمشاكل الولايات المتّحدة الأميركيّة التي تُواجه هجرة غير منظمّة وغير شرعية للعمل فيها، وهي تُحاول مواجهة هذه الأزمة، كما أنّ الدّول المُجاورة لسوريا قد تعرّضت لمشكلتنا ذاتها، ولا سيّما من حيث التّسرّب غير المنظم، واستطاعت مُعالجة هذه المشكلة بالحدّ الأدنى، فلم لا نستفيد من خبرتها والعمل لتنظيم وجود العمالة الأجنبيّة؟ حيث يجب الإنطلاق من القاعدة ثمّ الذهاب لتطبيق هذه القاعدة على الأرض، لذلك سوف نعالج المواضيع التي تحدّثنا عنها بالتفصيل.

البند الأول : الإتفاقيات التي نعمل في ظلها

لقد نظمت منظمة العمل الدولية الكثير من الإتفاقيات المُتعلقة بالعمّال المهاجرين وبما أنّ لبنان هو عضو فاعل في هذه المنظمة إنضم الى هذه الإتفاقيات وأهمّها:

الفقرة الأولى :

الإتفاقية رقم ٤٨ المتعلّقة بالحفاظ على حقوق المهاجرين في دول المهجر. تُعتبر هذه الإتفاقية من النصوص الهامّة التي أتت لتُعيد التذكير بأنّ جميع الإتفاقيات المعقودة تحت مظلة منظمة العمل الدولية هي لا تختصّ فقط بالعمال المحليين، إنّما بالعمال الوافدين إلى هذه البلاد، وقد جاءت هذه

الإتفاقية لتُكرس حق هؤلاء المهاجرين وتفرض على الدّول المُستقبلة أن تحافظ على حقوقهم، كما هناك الإتفاقية رقم ٦٦ التي تُركّز أيضاً على حقوق العمّال المهاجرين وتفرض على الدّول مراعاة أمورهم وحمايتهم من الفسق.

الإتفاقية رقم ٩٧ ترعى العمال المهاجرين بالتحديد أيضاً.

الإتفاقية رقم ١٤٣ سُمّيت بإتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية).

الفقرة الثانية

الإتفاقية رقم ١١٨: المساواة في المعاملة بين الوطنيّين وغير الوطنيّين في مجال الضّمان الإجتماعي. لقد وُقعت هذه الإتفاقية في العام ١٩٩٢ وأشارت إلى أنّه على الدول المُوقّعة أن تقبل الإلتزامات في هذه الإتفاقية بخصوص أحد فروع الضّمان التالية (الرعاية الطبية- إعانات المرضى - إعانات الأمومة- إعانات العجز- إعانات الشيخوخة- إعانات الورثة- إعانات إصابات العمل- إعانات البطالة والإعانات العائلية).

وقد وضعت بنود هذه الإتفاقية عدّة أحكام تفرض تطبيقها قانونياً بالنسبة للعامل الوافد والدولة المُستقبلة على السّواء، وأول هذه الأحكام هو مبدأ المعاملة بالمثل أي وجوب تطبيق هذه الإتفاقية المُتعلّقة بالضّمان في بلد العامل الوافد بالنسبة لعمّال الدولة المُستقبلة.

وثاني هذه الأحكام: جواز إشتراط الدولة المُستقبلة على العامل الأجنبي الإقامة فيما خصّ فرع من هذه الفروع أو أكثر. كما أشارت هذه الإتفاقية على أنّه لكلّ دولة عضو قبلت الإلتزامات الناشئة عن هذه الإتفاقية بخصوص الإعانات العائلية، أن تضمن منح التعويضات الناشئة عن هذه الإتفاقية بخصوص الإعانات العائلية، وأن تضمن منح التعويضات لكلّ من رعاياها ورعايا أي دولة عضو قبلت الإلتزامات وذلك عن الأبناء المُقيمين على أرض أي من هذه الدّول، وفقاً للشروط وضمن حدود

تتفق عليها الدول الأعضاء المعنية. وقد شملت هذه الإتفاقية وجوب تطبيقها على اللاجئين وعديمي الجنسية دون اشتراط المعاملة بالمثل، كما نصت على عدم إنطباق هذه الإتفاقية على النظم الخاصة بموظفي الخدمة المدنية، و النظم الخاصة بضحايا الحرب ونظم المساعدة العامة.

الفقرة الثالثة:

-إتفاقية التمييز (في الإستخدام والخدمة) ١١١:

انطلقت هذه الاتفاقية في المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، وهي عدم جواز التمييز بين البشر بالإستناد إلى عرقهم أو جنسهم أو معتقدتهم، في أي موضوع إنساني، وأخذت إتجاه العمل فيما خص هذا الموضوع ،حيث ركزت على جميع البشر أياً كان عرقهم أو جنسهم أو معتقدتهم فلهم الحق بالعمل من أجل كرامتهم والأمن الإقتصادي و تكافؤ الفرص ،وحددت أيضاً في عنوانها تعبير الإستخدام والمهنة ،وجاء الشرح في مضمونها بأنها "إمكانية الوصول إلى الإستخدام و إلى مهن معينة"، وكذلك شروط الإستخدام وظروفه وفرضت على كل الدول الموقعة والمنضوية تحت راية منظمة العمل الدولية، في ما خص الشؤون العمالية، أن تُشجّع سياسة عدم التمييز والإلتزام بها ،وبأن تسنّ القوانين و تتبع البرامج التربوية ما يضمن قبول هذه السياسة.

لقد جاءت هذه الإتفاقية لتكرس حق المساواة بين العامل الوطني والعامل الأجنبي في مختلف المجالات، ولم تترك مجال للشك (العرق- اللون- الجنس- المعتقد) مع إستثناء الأفراد الذين يقومون بممارسة غير طبيعية مثال المجرم أو الإرهابي الذي يُمنع من العمل و يُسجن و تؤخذ حرّيته بإسم القانون في حال قام بممارسات تضر بأمن الوطن والمواطن.

الفقرة الرابعة:

-الإتفاقية رقم ١٨٩ (إتفاقية العمل للائق للعمال المنزليين ٢٠١١)^١

يجب الإشارة هنا إلى أن مقدمة هذه الإتفاقية قد أشارت إلى الأهمية التي تكتسبها بالنسبة إلى العمّال المنزليين، إتفاقية العمال المهاجرين ١٩٤٩ (رقم ٩٧) وإتفاقية العمال المهاجرين ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) إتفاقية ذوي المسؤوليات العائلية ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وإتفاقية وكالات الإستخدام الخاصّة ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية علاقة الإستخدام ٢٠٠٦ (رقم ١٩١).

لقد تألّفت هذه الإتفاقية رقم (١٨٩) من ٢٧ مادة، و أكّدت على التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، وذلك عن طريق تحقيق أهداف الإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والإعلان بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عولمة عادلة، وقد أشارت أيضاً إلى أهمية العمالة المنزلية في الإقتصاد العالمي، كما أشارت في مقدمتها إلى زيادة فرص العمل، وقد أشارت إلى أنها تحمي العمّال المنزليين نظراً إلى الحالة التي دفعتهم للقيام بهذا العمل وأنها تنظر إلى العمل من منظور إنساني بالدرجة الأولى ثم من منظار عمّالي.

أما النقاط الأساسية التي عرضتها هذه الإتفاقية هي التالية:

أ- الحد الأدنى: إنطلاقاً من الإتفاقية رقم ١٣٨ المتعلّقة بالحدّ الأدنى للسّن (عام ١٩٧٢) لا ينبغي أن يقلّ الحد الأدنى عن ١٨ سنة، وفي حال قلّ عن ذلك يجب فرض التعليم الإلزامي للعامل المنزلي على عاتق ربّ العمل.

ب- الحماية وإستخدام العامل: يجب أن نمنع جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف التي ممكن أن يتعرّض لها العامل المنزلي، وأن يحصل على أسلوب عيش لائق به وحياة جيّدة، وأن يكون العمل وفقاً لعقد عمل محمي قانوناً، ومسجلاً في الدوائر الرسمية، ويتضمّن المعلومات الموجودة في عقد العمل العادي، وذلك حمايةً للعامل المنزلي.

١- الإتفاقية رقم ١٣٨، عدم حرمان العمال المنزليين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة من التعليم الإلزامي ، أو ان يكون هذا العمل متعارضاً مع فرص المشاركة في التعليم العالي أو التدريب المهني .

لقد شددت هذه الإتفاقية على حماية العمّال المنزليين المهاجرين ،وضعت أحكام أمان من أجل توفير حياة لائقة وكريمة لهم و من ضمن هذه الأحكام:

١- حددت فترات العمل العادية وتعويضات عن الفترات الإضافية، كما أن لهم الحق ب ٢٤

ساعة راحة بالاسبوع تكون متعاقبة^١ ويكون لهم الحق بالتصرف بها كما يشاؤون

٢- الأجر المضمون: تؤدي الأجر مرة في الشهر على الأقل.

٣- بيئة العمل: الحق في العمل ببيئة عمل آمنة وصحية^٢، لكل عامل مع ضمانه، حيث تقوم

كل دولة عضو باتخاذ التدابير وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات لضمان السلامة والصحة

للعمال.

٤- حماية الضمان الإجتماعي^٣، فيما خصّ الموضوع المتعلّق بالأمومة وفترة الراحة

المفروضة في نظام هذا البلد.

٥- حقّ التظلم: الحق للعامل الأجنبي الإعتراض على طريقة معاملته^٤، وعدم قانونية سلوك

ربّ العمل، وحقّه بالوصول إلى المحاكم والتقاضي وفقاً للحقوق العالمية للبشر (لكلّ الحقّ

بالتقاضي).

لقد جاءت هذه الإتفاقية من قبل منظمة العمل، الدولية لتُشكّل حاجزاً لحماية العمال المنزليين في حال

تطبيقها، حيث لاحظت المنظمة الهجرة من بلدان شرق آسيا إلى العالم ومن البلدان الفقيرة إجمالاً إلى

البلدان الأكثر غنى في سبيل العمالة المنزلية، فقامت بوضع قواعد حمائية لحماية هذا العامل أو هذه

العاملة المهاجرة.

٢-المادة ١١ من إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين،منظمة العمل الدولية،العام ٢٠١١.

١-المادة ١٣ من إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

٢-المادة ١٤ من إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

٣-المادة ١٦ من إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

-الإتفاقية رقم ٩٧ المتعلقة بالعمال المهاجرين ١٩٤٩:

حدّدت هذه الإتفاقية مفهوم العامل الأجنبي المهاجر^١، وهو الشخص الذي يُهاجر من بلد إلى بلدٍ آخر بهدف العمل في وظيفة وليس لحسابه الخاصّ، ولا تُطبّق هذه الإتفاقية على العمّال الذين يمارسون مهنة حُرّة والفنّانين والذين دخلوا البلاد للعمل لفترة وجيزة. وحدّدت هذه الإتفاقية العمال المهاجرين "أيّ عامل يذهب إلى بلد غير بلده للعمل فيه".

وقد رسمت هذه الإتفاقية المسؤولية التي تقع على عاتق الدولة المستوردة للعمال المهاجرين وهي على الشكل التالي:

١- مساعدة العمال المهاجرين على التزوّد بالمعلومات الصحيحة.

٢- تمثّع العمال الأجانب وعائلاتهم بالرعاية الصحية اللّازمة.

٣- تنظيم المسائل ذات الإهتمام المشترك بين الدول المهاجرة والدول المستوردة.

٤- عدم التمييز بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب لأيّ سبب من الأسباب^٢ (الجنسية،

العرق، الديانة، الجنس)، ومعاملتهم على السواء مع عمالها الوطنيين وضمان حقوق

العامل الأجنبي بنفس طريقة ضمان حقوق العامل الوطني، وتنظيم كافّة أمورهم المتعلّقة

بالضّمان الإجتماعي المنصوص عنه في الإتفاقيات الدولية وخاصة في شرعة حقوق

الإنسان (إصابات العمل، العجز، الشيخوخة، الوفاة، البطالة، المسؤوليات العائلية)

وتضمّنت هذه الإتفاقية حياة العامل الأجنبي المهنية وحقوق أخرى مثل:

١- الحقّ بتحويل الكسب والمدّخرات إلى بلاده.

٤-المادة ١١ من الإتفاقية ٩٧ المتعلقة بالعمال المهاجرين.

١-المادة السادسة من الإتفاقية بشأن العمال المهاجرين(١٩٤٩) .

٢- تقديم المساعدة للعامل المهاجر ولأسرته وتسهيل أموره من أجل الإستقرار .

٣- ضمانه وتنفيذ العقد لصالح المهاجر ، ومساعدته على مواجهة ربّ العمل في حال أساء معاملته أو قام بالتعسف بإستعمال حقّه.

٤- ضمان عدم المنافسة: وذلك حسب المادّة الثالثة على أن "تتحقّق هذه الضمانة من قبل من يجلب العمال المهاجرين الى إقليم المهجر بأنّه لا يوجد منافسة لهذا العامل في الإقليم المهاجر إليه".

٥- عدم جواز إعادة العامل إلى بلاده الأصليّة في حال عدم قدرته على متابعة العمل، إلا في حال عدم قدرته هو على العمل.

كما نرى من خلال قراءتنا لمختلف الإتفاقيّة أنها إتفاقيات مُكمّلة لبعضها وربّما تُعيد تكرار نفسها في كثير من الأحيان وذلك في معرض تأكيد بعض الحقوق الأساسيّة.

الفقرة السادسة:

-الإتفاقيّة رقم ١٤٣: إتفاقيّة العمال المهاجرين: إنّ هذه الإتفاقيّة هي أوّل وثيقة دولية تُعنى بتنظيم المشاكل التي تنشأ عن الهجرة غير النظامية، وهي تسعى إلى الحدّ من الهجرة السرية والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين (المادة ٣) وتُشجّع المحاسبة القضائيّة للمسؤولين عن الإتجار بالقوى العاملة (المادة ٥).

فتطلب من الدول الأعضاء تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للمهاجرين الموثقين وأسرههم، في ما يتعلّق بالتوظيف والمهنة، الضمان الإجتماعي، النقابات، الحقوق المختلفة والحريّات الفرديّة والجماعيّة (المادة ١٠)، إلا أنّ هذا الحكم لا ينطبق على عمّال الحدود والبحار والمتدرّجين والأشخاص الذين

يقصدون بلداً من أجل التدريب أو الدراسة، والأشخاص الذين يقصدون بلداً لإنجاز مهام محددة (المادة ١١)، وتُشدد هذه الإتفاقية على أهمية إستشارة المنظمات التي تمثّل الموظفين والعمال فيما خصّ القانون وهي جاءت مُكمّلة لإتفاقية العام ١٩٤٩

البند الثاني: تنظيم المؤتمرات وحضورها

لقد إستطاعت دول العالم المختلفة إستثمار العمالة الوافدة من الدول النامية، وتمكنت بشكل أو بآخر من الإستفادة من هذه الحركة الكونية التي تدفع مواطني الدول الفقيرة الى ترك بلادهم وأهلهم وبيوتهم والتوجه الى حيث يتمكنوا من العمل، أما في لبنان فوَقفت الدولة مكتوفة الأيدي إذا صح التعبير في هذه الحالة ، وراحت تغرق في المستنقع، لأسباب معروفة وأخرى مجهولة في هذه العمالة غير القانونية،لأسف ومن خلال البحث نرى بعض الأمور الخجولة إذ أن إجراءات وزارة العمل تكاد تكون معدومة، أما الأمور التي يقوم بها الأمن العام فهي أمنية محض وتسعى لوضع صندوق معلومات يستفيد منها الجهاز بشكل خاص، وكذلك الدراسات والتقارير التي تقوم بها وزارة الداخلية هي أمنية بالدرجة الأولى،وبالحديث عن الندوات والمؤتمرات نرى أن الندوات التي تقام من قبل الأمم المتحدة هي تتحدث عن الآثار السلبية والإجتماعية للأزمة السورية، كذلك المحاضرات والمؤتمرات التي تعقد فهي تتحدث عن آثار إجتماعية وإقتصادية سلبية دون أن نجد مؤتمراً واحداً يناقش العملة الأجنبية، والأطر القانونية لمعالجة هذه العمالة الوافدة،هناك العديد منم الطرق التي تبحث في وسائل حل مشكلة العمالة الأجنبية وسيلة المؤتمرات، وهناك تجربة في لبنان جد خجولة،سوف نتحدث عنها في هذا البند.

الفقرة الأولى:

مؤتمر النزوح السوري الذي نظمه مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية في قيادة الجيش اللبناني^١، لقد أشار المجتمعون بأن أعداد الوافدين الكبيرة وأجرهم الضئيل نسبياً في الكثير من الأحيان مع العامل اللبناني (البعض يقبل بأجر يعادل ٤٠% من الحد الأدنى للأجور) مكنهم من أخذ فرص العمل من أمام اللبنانيين، وهم يزيدون رغم الإجراءات الخجولة من قبل الحكومة اللبنانية للحد من النزوح غير القانوني عبر المعابر الغير شرعية ورغم الإجراءات المختلفة للحد من حرية عمل النازح.

يقول نقيب المحامين الأستاذ "جورج جريج": "أن هذا الواقع أسس لكم من الدعاوى أمام مجلس العمل التحكيمي موضوعها الصرف من الخدمة بفعل إستبدال العامل اللبناني بالنازح السوري"، وهذا الموضوع تحدثنا عنه بإسهاب في بحثنا هذا، لقد أشار هذا المؤتمر الى وجودنا أمام مؤشرات مرعبة وخطيرة سوف ينتج عنها إرتفاع معدلات الفقر، إن أي بلد في العالم يعيش تحت أي ظرف إقتصادي يسعى إذا ما تعرض الى أزمة تقارب عشر الأزمة اللبنانية الى إستشراف الحلول، فلماذا أقصى ما نستطيع فعله في لبنان هو الإقدام الى التحدث عن المشكلة؟ أين الحلول المقترحة؟ لماذا لا نتعلم من الدول الغربية كيفية الإستفادة من مطلق عمالة وافدة؟ أو حتى سكان وافدين؟ أو ربما ننظر الى بلدان الخليج العربي الذين إستفادوا من العمالة القادمة من دول شرق آسيا، وحتى من العمال اللبنانيين الوافدين اليهم وذلك على أكمل وجه، حيث جَبروا هذا الوفود الى مصلحتهم الخاصة.

لقد بلغ عدد النازحين السوريين الى لبنان وفق اخر إحصاء رسمي للأمن العام حوالي مليون وخمسة وستين ألف نازح، في الوقت الذي قدرت فيه المفوضية العليا التابعة للأمم المتحدة هذا العدد في حدود مليون وثمانمئة ألف نازح، قد يكون ثلثهم على الأقل في سوق العمل اللبنانية، كل ما علينا أن نفعله لنراقب الأزمة عن قرب، هو القيام بجولة في السيارة على ساحات القرى المختلفة في عكار

١-لبنان والنزوح السوري، الأعباء وأولوية العودة، مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية، التابع لقيادة الجيش اللبناني، ١٧/ ١٠/ ٢٠١٧

او الجنوب أو البقاع وفي مختلف المناطق اللبنانية، لتراقب الكم الهائل المنتشر في هذه الساحات من العمال السوريين.

هذا فضلاً عن أن المؤتمر المعقود قد أشار الى منافسة حاصلة في المجال التجاري، حيث يتعاطى قسم كبير من السوريين الأعمال التجارية، وبذلك هم ينافسون صغار التجار اللبنانيين، خاصة وأن معظمهم يتاجر بمنتجات سورية وبأسعار أدنى من أسعار المنتجات اللبنانية.

لقد تميز مؤتمر لبنان والنزوح السوري عن غيره من المؤتمرات أنه تحدث عن الأزمة وأثارها بشكل كامل، أما المؤتمرات التي تنظمها الأمم المتحدة والجمعيات الحقوقية الإنسانية فتحدثت عن الأزمة من وجهة نظر النازح السوري وأثارها الاقتصادية والاجتماعية على النازح بشكل محدد، والدوافع من ورائها سياسية أو موجهة سياسياً في غالب الأحيان، أما المؤتمر اللبناني فقد وضع يده على الجرح لتصوير الأزمة وتظهيرها على شكل صورة واضحة مع كامل تفاصيلها، إن لبنان لا يملك الموارد اللازمة لمواجهة هذه التحديات بمفرده، لذلك عليه الإستعانة بالمنظمات الدولية والدول الكبرى، فهو لوحده يسعى لمواجهة أزمة دين ثمانين مليار دولاراً عبر عقد المؤتمرات الدولية، لكنة بحاجة الى مساعدة الدول الشقيقة، وتعتبر أزمة النزوح السوري الى لبنان أزمة كبرى فوق أزمة الأصلية المتمثلة بأعباء التعامل مع الدين العام وخدمته.

الفقرة الثانية:

لقد حاولت وزارة العمل اللبنانية القيام بالمهمة المطلوبة منها في أكثر من مرة، حيث رعى وزير العمل محمد كيارة ورشة عمل حول هجرة اليد العاملة، والتتقل من اسيا وأفريقيا الى الشرق الأوسط، وتم تنظيم هذا المؤتمر من قبل منظمة العمل الدولية في ٤_١٠_٢٠١٧.

١- شفيق المصري، أستاذ محاضر في الدراسات العليا دبلوم القانون العام، لبنان والنزوح السوري، الأعباء وألوية العودة، ١٧/١٠/٢٠١٧

تحدث هذا المؤتمر عن الأعداد التقريبية للعمال الأجانب المسجلين في لبنان وذلك في العام ٢٠١٧، مشيراً إلى رقم يتراوح بين مئتين وخمسين ألف وثلاثمئة ألف أغلبهم من الجنسيات التالية: أنثوية، بنغلادشية، مصرية، هندية، سودانية مما يوجب تنظيم العمالة الأجنبية بشكل أكبر نظراً لإرتفاع هذا العدد مقارنة مع السكان الأصليين.

كما أشار هذا المؤتمر بشكل كبير إلى العمال السوريين في لبنان الذين تواجدوا قبل النزوح السوري بشكل غير قانوني وصولاً إلى العدد الضخم الذي دخل إلى لبنان بعد الحرب السورية هرباً من أهوال الحرب، حيث زاد هذا العدد بشكل خيالي.

فلقد وقعت الواقعة وكان الحمل كبيراً على وزارة العمل التي من المفترض أن تقوم بواجباتها، حيث باشرت هذه الجهة الرسمية بإتخاذ التدابير المناسبة ولو بشكل خجول، حيث قامت بالتوعية حول حقوق المهاجرين على الأراضي اللبنانية^(١).

لقد حاول منظمو المؤتمر تنظيم وجود العمال المهاجرين بطريقة شرعية أو غير شرعية، وإطلاعهم على الحقوق التي يحصلون عليها إستناداً إلى منطق العدالة الدولية والإجتماعية، نظراً لأن المجتمع الدولي ومنظمة العمل الدولية ووزارة العمل اللبنانية ملزمون على حد سواء بإحقوق الحق وإعطاء صاحب كل حق حقه.

لقد ذكر في المؤتمر ما هو مذكور سابقاً، وهو أنه لكي يحصل العمال الأجانب على حقوقهم، يجب أن يكون هناك تعاون وثيق بين الدول وتفعيل الحوار بين البلدان المعنية^(٢)

لقد تحدث المؤتمر عن العمال المهاجرين في العالم بشكل عام، وإلى لبنان بشكل خاص وأشار إلى الكثير من الأرقام المرتفعة في سجلات الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وأبرزها:

١- محمد كبارة، مؤتمر بعنوان هجرة اليد العاملة والتنقل من آسيا وأفريقيا إلى الشرق الأوسط.

٢- زياد جرادات، المدير الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية، نفس المؤتمر.

١_ هناك حوالي ١٥٠ مليون مهاجر حول العالم.

٢_ الدول العربية تستضيف نحو ١٢% من جميع العمال المهاجرين حول العالم.

٣_ يشكل العمال المهاجرين ٣٦% من اليد العاملة في الدول العربية.

٤_ في بعض دول المنطقة يشكل العمال أكثر من ٨٠% من السكان المقيمين.

وكان هناك إستعراض لمختلف الموضوعات، حيث تمت الإشارة الى أنه بعد النزوح السوري والعمالة الأجنبية بلغت أعداد الوافدين حوالي ٥٠% من عدد سكان لبنان، وليس هناك من ميزانية لإستيعاب هذا العدد، لذلك يعاني لبنان وسوف يعاني أكثر مع التقدم في الوقت بسبب هذه المشكلة، في حال عدم إيجاد حلول لهذه المشكلة وذلك في ظل عدم وجود موارد أخرى تعوض النقص الحاصل بسبب هذه المشكلة^(١).

إن المشكلة التي يجب الإشارة إليها هنا، ليست في المؤتمرات المنعقدة وعددها، وحضور الجهات الرسمية اللبنانية للمحاضرات المختلفة، والندوات الداخلية والخارجية أو عدم حضورها، بل المشكلة الحقيقية تتمثل بوجود العامل الأجنبي، غير المنظم في لبنان، فمتى نظم وجود هذا العامل الأجنبي أصبح بالإمكان الحديث عن تنظيم العمالة الأجنبية، لأن لب الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية هو أن يحصل كل عامل أجنبي موجود على الأراضي اللبنانية، على إذن من السلطات الرسمية اللبنانية لممارسة أي عمل يقوم به.

أما الحديث عن المؤتمرات، فلا ينفع سوى لأجل الإحصاءات والأرقام، لأن مرسومياً واحداً رسمياً لإلزام تسجيل العمال الأجانب وفرض رقابه على أوضاعهم وتسويتها بشكل قانوني، يوازي ألف مؤتمر، وهذا يتطلب في البداية إرادة سياسية تتمثل بتطبيق القانون الموجود حالياً، دون أن تسعى كل

١- خليل شري، الأمين العام لجمعية الصناعيين اللبنانيين، نفس المؤتمر

جهة من الأفرقاء السياسيين للإستثمار في موضوع النزوح السوري عند إثارته، لتحسين موقعها الشعبي أو لتحرج خصمها السياسي، دون أن يكون الهدف هو العمل الجدي لحا هذه المشكلة والنابع من حرص وطني إقتصادي إجتماعي دون اي هدف آخر.

البند الثالث : الإستفادة من تجارب الدول المجاورة

لاشك أنه لكي نقوم بتنظيم وجود العمالة الأجنبية، يجب أن نقوم بالعديد من الخطوات والإجراءات التي تساعدنا على تحديد الإطار القانوني الذي نريد أن نضع بداخله الصورة الحقيقية للوضع العمالي، الذي نبغي الوصول إليه، في هذا المجال يجب أن نسعى الى تنظيم العمالة من الناحية العلمية والواقعية، ونعمد إلى إتخاذ العديد من الخطوات كما سبق وذكرنا، ومن بين هذه الخطوات الإستفادة من تجارب الدول الاخرى التي مرت بحالات مماثلة لحالتنا نتيجة تعرضها للأزمات المختلفة، ولكي نكون أكثر واقعية في هذا المجال، ربما يكون من الافضل إسقاط حالة الدول المجاورة على حالتنا، وإستعمال الحلول التي إستعملتها، خاصة "وأنا نعيش في محيط عربي يعتبر مصطلح العمالة الوافدة من العبارات المتداولة بكثرة في هذه الدول.

الفقرة الأولى:

على سبيل المثال يعتبر الخليج العربي من أكثر الأماكن في العالم التي يتواجد فيها العمال الوافدون في سبيل العيش، حيث يتواجد أربعة ملايين عاملاً وافداً في الإمارات العربية المتحدة أي ما يعادل ٦٢% من عدد السكان الأصليين، ويوجد مليون ونصف مليون عاملاً أجنبياً في الكويت، أي ٣٤% من عدد السكان، وفي قطر مليون ومئة ألف عاملاً أجنبياً أي ٤٧% من عدد السكان

و٨٥% من عددالعمال الوطنيين، والسعودية يتواجد فيها تسعة ملايين عاملاً أجنبياً أي ٣٠% من عدد السكان، ما بين ٤٠ الى ٥٠% من العمالة الوطنية^(١).

وهناك عدة مخاطر أخرى، عدا عن الارقام الخيالية التي باتت تهدد أمن هذه المجتمعات، من بين هذه المخاطر:

١-تدخل الدول المصدرة لهذه العمالة في الشؤون الداخلية لدول الخليج، بحجة حماية حقوق ومصالح مواطنيها

٢-مطالبة الدول المصدرة للعمالة دول الخليج العربي بمنح جنسية لأغلبية العمال الوافدين

٣-التأثير السلبي الخطير لهذه العمالة في الهوية الدينية والإجتماعية والفكرية لدول الخليج

يبدو أن مشكلة الخليج من خلال ما ذكرنا تختلف عن مشكلة لبنان، بسبب إختلاف نوعية العمال وجنسياتهم، إلا أنه يمكن الإستفادة من بعض الإجراءات التطبيقية لهذه الدول في مكافحة المشاكل الناجمة عن العمالة الوافدة

لقد إتخذت هذه الدول العديد من القرارات الصارمة التي قيدت وجود العمالة الأجنبية، مع الإشارة الى أن وضع البلدان الخليجية يختلف عن وضعنا نظراً لوجود القدرات المادية والبتروولية الهائلة.

وقد نظمت بعض الدول العربية إجتماعات دورية مع حكومات الدول المصدرة للحد من المشاكل الناجمة عن العمال الوافدين، كما قامت بعض الدول بإتخاذ إجراءات ضريبية هامة بحق العمال الأجانب وجعلتهم يقتطعون قسماً كبيراً من رواتبهم لصالح الخزينة في الدول المستقبلية^(٢).

١- جاسم الحسين، الجزيرة للدراسات، الأحد ٦ تشرين الأول ٢٠١٥

٢- السعودية، رؤية ٢٠٣٠،دراسة نظمتها المملكة العربية السعودية.

كما تعاني هذه الدول من مشكلة العمالة المهاجرة غير الشرعية، لذلك هي تعتمد على تنفيذ دوريات أمنية للقبض على المهاجرين غير الشرعيين أو ما يعرف " بالعمال السائبون "، بالإضافة إلى ذلك تقوم هذه الدول بعدة إجراءات:

١. تنفيذ دراسات تدريبية لأبنائها الأصليين، من أجل استلام الوظائف التي يقوم بها هؤلاء المهاجرين خاصة موظفي المصارف والمؤسسات التعليمية.
٢. إدخال العديد من الإختصاصات التقليدية غير الموجودة سابقا في برامجها التعليمية.
٣. إبعاد المهاجرين غير الشرعيين عند القبض عليهم.
٤. تطبيق الخناق على المهاجر غير الشرعي، من خلال فرص ضرائب على من يقوم بتشغيلهم.
٥. تقديم المساعدات والتسهيلات للعمال الوافدين في حال الرغبة في العودة إلى الوطن الأم.
٦. التطبيق الصارم للقوانين ضد العمال الأجانب وأصحاب العمل الذي يشغلونهم.
٧. وضع استراتيجيات لمحاكمة العمل غير الشرعي وذلك عبر توعية المواطنين الأصليين ضد مخاطر العمالة غير الشرعية.

هذا مع عدم إنكار الوجود الضروري في كثير من الأحيان للعمال الوافدين. خاصة وإن هنالك الكثير من الوظائف لا يقوم بها المواطنون في هذه البلدان، خاصة وإنما بلدان تعيش في بحبوحة إقتصادية.

لقد قامت هذه الدول بوضع دراسات إستراتيجية تتناول أهمية العمالة الأجنبية وتنظيمها وفقا لقراءة شاملة ومتكاملة تشتمل على خطة زمنية ذات رؤية واضحة وإجادة في التنفيذ، تستهدف الحد من تدفق العمالة الوافدة ، وإحلال وتوطين العمالة الوطنية بدلاً منها في كثير من الأوقات، وذلك من خلال خطة شاملة تتناول موضوع الموارد البشرية في هذه البلدان.

كل ذلك في سبيل وقف الإعتماد على العمالة الأجنبية، من خلال تمتين دور العمالة الوطنية التي تركزت في الوظائف الحكومية، وتكدست في أروقة الهيئات والإدارات الرسمية للدول، مع العلم ان العديد من دول الخليج يقوم الأجانب بإستلام وظائف حكومية وخاصة الأمنية منها. إن الإختلاف الكبير في حجم القدرات المادية بين لبنان ودول الخليج يجعلنا نلجأ إلى بلد فقير ماديا نسبيا" علنا نستفيد من الإجراءات التي اتخذها، ونأخذ تجربته على محمل الجد.

الفقرة الثانية:

يعتبر الأردن بلدا مجاورا لسوريا ،حيث دقت الأزمة السورية أكثر من مرة ناقوس الخطر في الأردن، لكن الفرق بين لبنان والأردن أن المملكة الهاشمية إستطاعت السيطرة على الأزمة وخاصة النازحين، وذلك من خلال وضعهم في مخيمات، ومنعهم في الإنتشار في سوق العمل الأردني، وقامت بتنظيم وجودهم من خلال المساعدات والإعانات التي نالتها من الأمم المتحدة في هذا السبيل، وإستفادت من يد العون الممدودة من الدول الكبرى. إلا إن وزارة العمل الأردنية شكّت في أكثر من مرة من العمالة الوافدة، وقامت بإتخاذ العديد من التدابير وهي على الشكل التالي:

(١) الإستفادة من الأمن الأردني المتمكن نسبيا" من الأوضاع في البلاد في السيطرة على العمالة الوافدة.

(٢) دعت العاملين الوافدين والمخالفين الراغبين بالعودة إلى بلادهم إلى تسليم أنفسهم، حيث تم إعفائهم من الغرامات والمخالفات وتقديم المساعدة لهم من أجل العودة إلى بلدانهم.

(٣) تنفيذ حملات تفتيشية دورية على أصحاب العمل والعمالة الوافدة الموجودة على الأرض الأردنية ومراقبة مدى إلتزامهم بالقوانين والأنظمة المرعية للإجراء.

(٤) إصدار غرامات شديدة بحق المخالفين من أصحاب العمل الذين يشغلون عمال مخالفين.

٥) ترحيل ما بين ٨٠ و ١٠٠ عاملاً يومياً^(١).

٦) إعتقاد بطاقة أمنية ممغنطة للعامل السوري صادرة عن وزارة الداخلية، وذلك من أجل رقابة مشددة عليهم.

٧) منح السوريين العاملين في الزراعة تسهيلات قانونية لوجودهم، وتحويل من يرغب من العمال إلى العمل الزراعي.

٨) تنفيذ تدابير وإحصاءات دائمة من أجل مراقبة العمالة الأجنبية الوافدة من مختلف القطاعات، وذلك من أجل وضعها تحت المجهر ومراقبة مدى الإستفادة من هذا الوجود.

٩) إصدار قرار صادر عن وزارة العمل^(٢) يحدد المهن المحصورة فقط بالعمال الأردنيين وفرض رقابة شديدة على التنفيذ، مع الإشارة إلى أن موضوع إبعاد المخالفين هو موضوع دوري في الأردن لو كان العامل الأجنبي وجوده شرعياً وقام بأبسط المخالفات، فذلك يعرضه للطرد.

١٠) توثيق وتأييل كل ما له علاقة بالعمال الوافدين وتكوين قاعدة بيانات أمنية يلجأ إليها عند الحاجة^(٣).

الفقرة الثالثة:

بالإنتقال إلى موضوع "تركيا" نظراً إلى أنها تأثرت إلى حد ما بموضوع الأزمة السورية، بالإضافة إلى كونها دولة مستقبلة للعمالة الوافدة، فقد تضاعف عدد العمال الأجانب ستة أضعاف خلال ١٢ عاماً، فبعد أن كان الأتراك يلجأون إلى أوروبا، قامت الحكومة بتوفير العمل المناسب لهم وللأجانب على حد سواء.

١- محمد الخطيب، صحيفة العربي الجديد، متحدث بإسم وزارة العمل الاردنية، ٧ آذار ٢٠١٨

٢- قرار رقم (٢) : ٧٣/١/٤، وزارة العمل، موضوع المهن المغلقة

٣- النهار إبعاد نحو خمسة الاف موظف من العمالة الوافدة بالأردن، ١٦ اب ٢٠١٨

وقامت الحكومة التركية بإفتتاح العديد من المصانع الضخمة التي تدخل مبالغ طائلة إلى خزينة الدولة، وظفت ابناءها العاطلين عن العمل، وظهر فائض من الوظائف مما دفعها إلى إستقبال العمالة الوافدة.

بكثر، فتحولت إلى دولة مستقبلة للعمال. ففي خلال ١٢ عاما وصل الى تركيا ٢٢٤ ألف شخصاً ووجد عملا " لائقا" في تركيا^(١).

وتجدر الإشارة إلى أن عددا لا بأس به من المهاجرين الإقتصاديين إلى السعودية، إضطروا الى نقل عملهم إلى تركيا بعد الإجراءات الضريبية الجديدة في السعودية^(٢) وفي مقارنة بسيطة مع لبنان لقد استقبلت تركيا.

حوالي ٢,٧ مليون لاجئاً من سوريا على ٧٥ مليون مواطناً تركيا، أي ما يعادل ٣,٦% من سكانها الأصليين. أما لبنان، فإستقبل تقريبا نصفهم على أربعة ملايين أي ما يعادل ٣٢ إلى ٣٥% من الشعب اللبناني عدا عن العمال السوريين الموجودين أصلا في لبنان، وهذا رقم مرعب إحصائياً، ويدفع إلى دق ناقوس الخطر على أعلى مستويات الدولة.

لقد إستطاعت هذه الدول مواجهة أزمة العمالة الوافدة والسيطرة عليها في كثير من الأوقات، وهي بلدان لا تبتعد أكثر من مئات الكيلومترات عنا، وإن وجود هذه البلدان على مقربة منا وتعرضها لمشاكل مشابهة لمشاكلنا وهمومنا، وإستطاعتها مواجهة هذه المشاكل يدفعنا إلى النظر لإجراءاتها ولو بداعي الفضول فقط، والعمل على الإستفادة من هذه التجارب، لكن النظام اللبناني إختار في أكثر من مرة لعب دور المتلقي للفوضى دون الدفاع عن نفسه.

١- تركيا بوست، تضاعف العمالة الوافدة الى تركيا ٦ أضعاف خلال ١٢ عام، ٢٩ آذار ٢٠١٥

إن التعامل بهذه الطريقة مع الأزمة من قبل المسؤولين، يجعلنا نطلق الصوت عالياً والتأكيد على أن عصر المعجزات قد ولى، وعلينا التفكير جدياً" بالبحث عن الحلول التي تخرجنا من النفق المظلم.

المبحث الثاني: الإستنتاجات والإقتراحات العامة

لقد وصلنا الى المبحث الأخير من البحث بشكل عام وهو يقسم الى بندين، نتحدث في البند الأول عن الإستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال مطالعتنا بشكل عام وهي على العموم تتعلق بآثار وجود العمالة الأجنبية سواء الإيجابيات منها أو السلبي، أما البند الأخير فهو عبارة عن إقتراحات قدمناها نتيجة لقراءتنا وبحثنا المتعلق بموضوع العملة الأجنبية والإطار القانوني لتنظيمها والذي تشكل لدينا بسببه خبرة تتعلق بهذا الموضوع.

البند الأول : إستنتاجات عامة

بعد الدراسة المعمقة التي قمنا بها والتي تناولت موضوع العمالة الأجنبية في لبنان والإطار القانوني لتنظيمها، تمكنا من الوصول الى إستنتاجات عامة، تعتبر بمثابة النتيجة المستقاة من هذا البحث، حيث توصلنا الى معرفة أن لبنان ومنذ عقود من الزمن تحول الى بلد مستقطب للأجانب بشكل عام والعرب منهم على وجه الخصوص، بعد الطفرة الإقتصادية بعد الحرب العالمية الثانية، وتحول لبنان الى بلد إصطياف يزوره كل من يبغى الهواء النقي والطبيعة الخلابة، وخاصة" المواطنين الخليجيون بعد الإكتشافات النفطية التي رفعت المستوى المعيشي لأبناء هذه البلدان، من جهة أخرى لجأ إليه الفلسطينيون مرغمين مبعدين من أرضهم بفعل الإعتداءات الصهيونية، وجاء السوريون بحثاً عن حياة كريمة لهم ولأبنائهم.

ولقد تحول ذكور اللاجئين الفلسطينيين الى عمال دخلوا الأسواق اللبنانية بحثاً عن لقمة العيش، وتحول المواطنون العرب الى مستثمرين في الإقتصاد اللبناني وأسسوا الشركات والمؤسسات الكبرى والمطاعم والفنادق، وتحول السوريون الى عمال وافدين ساهموا في بناء لبنان ومرافقة العامة، مع القليل من العمال المصريين والسودانيين.

وبقي الأمر على هذه الحالة الى أن تجمدت هذه الحالة عند بدء الحرب الأهلية في العام ١٩٧٥ وطوال مدتها، وبعد إنتهاء الحرب الأهلية في العام ١٩٩٠ عادت ذات العجلة لتدور من جديد، ولكن هذه المرة مع قيمة مضافة من العمال الأجانب الذين دخلوا حياتنا الخاصة ولا سيما مع العمال والعاملات في الخدمة المنزلية القادمون من دول شرق آسيا(سيريلانكا، الفيليبين، الهند، بنغلادش.....) والعاملات القادمات من دول شمال أفريقيا(أثيوبيا، أريتريا.....) ولم نعد نجد في أيامنا هذه إلا قلة من البيوت الخالية من العاملات في الخدمة المنزلية.

إن وجود العمالة الوافدة في أي بلد من البلدان، يدل على عافية هذا البلد الإقتصادية والمالية ويعطي أثارا إيجابية وهامة في تنشيط الإقتصاد الوطني، ولكن وجود هذه العمالة بشكل عشوائي مثل لبنان يؤدي الى أثار سلبية بالدرجة، الاولى حيث يظهر هذا الأمر جليا في الكثير من المناسبات، حيث إن معظم العمالة الوافدة تتمركز في قطاع الخدمات، ولا سيما المقاولات والبناء والزراعة وأعمال النظافة وتجارة المفرق، والمطاعم، والفنادق، والأمن والحراسة في شركات الأمن الخاصة، حيث تتصف هذه العمالة بالعديد من الصفات تجعلها مقبولة لدى الكثير من أصحاب العمل اللبنانيين ومؤسسات القطاع الخاص، وذلك نظرا لتدني المستوى العلمي لهؤلاء العمال الوافدين وذلك يجعلهم يقبلون بأجور منخفضة تسمح لهم بأخذ الوظائف من العامل اللبناني، والعمل في ظروف عمل لا يستطيع العامل اللبناني بشكل عام قبول العمل فيها لأنه يعتبرها لا تليق به.

وعلى الرغم من أن لبنان لا يعتبر بلداً "غنياً"، إلا أن الدراسات أكدت أن لبنان يعتبر من البلدان الجاذبة للعمالة الوافدة، وأن هناك الكثير من العوامل التي تدفع العامل الأجنبي الى لبنان، وأحد أهم هذه الأسباب هو عدم التنظيم الإداري، حيث بإمكان الأجنبي أن يعمل حيث يشاء، وأن يصرف الأموال بالطريقة التي يراها مناسبة دون أن يحسب حساباً لأي موضوع آخر، وخاصة المواضيع التي تتعلق بالضرائب، وهذه الفوضى تدفع بالكثيرين من العمال أن يأتوا خلسة الى لبنان والعمل في أي مجال، دون ان يضطروا أن يلتزموا مع الدولة بأي موضوع مادي، حيث بإمكان العامل السوري وبواسطة قصابة من الورق لا تكلف الكثير من أن يصول ويجول في بلدنا لأي سبب من الأسباب وخاصة "بهدف العمل".

والمشكلة في عماله الأجنبي غير الشرعية، تكمن في أنها شكل من أشكال الأنشطة غير القانونية التي تدمر النسيج الاجتماعي والإقتصادي والأمني اللبناني ولا يمكن الإعتماد عليها في بناء المستقبل، فهناك من أصحاب المصالح الذين يتعمدون إستغلال الثغرات القانونية في إدارة شبكات منظمة للعمالة غير الشرعية، كالأنشطة المختلفة في أسواق الظل (دعارة، سرقة، مخدرات، تجارة أسلحة.....) كما إن وجود العمالة غير القانونية يؤثر سلباً من الجبهه المادية والجهة المعنوية على أصحاب النشاطات المشروعة والشركات المشروعة التي تتبع القانون وتلتزم بحذايره.

إن العمالة الوافدة تعتبر مكوناً أساسياً في سوق العمل، والحياة التجارية ضمن السوق الوطنية، وذلك عبر الإسهام في المسيرة التنموية من خلال المشاركة في مختلف الأنشطة الوطنية، ولقد تميزت السوق الوطنية بإحتضان هؤلاء العمال الوافدين في كثير من الأحيان، ولم تقف في وجههم بل على العكس أعطتهم الكثير من الفرص وكان لوجودهم آثار مختلفة منها سلبية ومنها إيجابية وهي على الشكل التالي:

فقرة أولى:

الأثار السلبية:

أولاً: تداعيات إجتماعية واضحة وجلية على المجتمع، بسبب عدم تجانس التركيبة السكانية ثقافياً وإجتماعياً وسياسياً، فعلى سبيل المثال في العلاقة بين اللبنانيين والسوريين، نرى بأنها علاقة متفاوتة بين منطقة وأخرى تتدرج بشكل تصاعدي يصل أحياناً الى الكراهية والتعصب، فالعامل اللبناني أياً كان مذهبه يعتبر أن العامل السوري يسرق قوت يومه ويأخذ الوظائف من طريقه.

وفي إتجاه اخر يعتبر العامل العربي بشكل عام وإن كان موضوع المذهب عالمياً لا يؤثر على حركة العمال الوافدة، ولكننا في لبنان نجد ان العامل الديموغرافي يعطي دفعا لطائفة معينه على حساب أخرى او لحزب على حساب حزب آخر، وظهر ذلك جلياً خلال الازمة التي عصفت بلبنان بعد الحرب السورية فالعامل السوري يعتبر نازحاً في كثير من الأحوال ولكنه تحول في كثير من الأحيان الى مقاتل يحمل السلاح في وجه جيشنا الوطني (عبرا، عرسال، طرابلس.....).

أما لجهة العمال والعاملات القادمين من شرق اسيا (الهند، بنغلادش، الفيليبين....) وشمال أفريقيا (أثيوبيا، أريتريا،.....) نرى أنهم تركيبة إجتماعية دخلت مجتمعاتنا وبيوتنا وأدخلت معها الكثير من العادات والتقاليد التي أثرت فينا الى حد بعيد، خاصة وأنهم يعيشون في بيوتنا لفترة طويلة من الزمن.

ثانياً: لقد أدى وجود هذه العمالة بكثرة وبفائض غريب، الى تهميش دور العامل الوطني، وأصبح العمال الأجانب يسيطرون على جميع قطاعات العمل الحرفية وغير الحرفية، ولا نستثنى أي قطاع على الإطلاق من الهيمنة الأجنبية.

لقد تركزت العمالة الوطنية في أروقة الإدارات العامة والروسمة والوظائف الإدارية(مصارف، شركات خاصة، والوظائف التي تتطلب مهارات علمية....) إلا أنه مؤخراً تحولت العماله الأجنبية الى عمالة ماهرة، واتسمت بالإنتاجية المرتفعة، مما دفع أرباب العمل بتفضيلها على العامل اللبناني، وهذا ما لم نكن نراه سابقاً، حيث تحول العامل اللبناني الى متفرج من خارج الملعب لسببين ذكرناهما في أكثر من مرة، وهما أن العامل الأجنبي يعمل في أي وظيفة تعرض عليه، والأجر المنخفض الذي يرضى به وقد يصل بدل الأتعاب هذا الى ثلث بدل أتعاب العامل اللبناني.

ثالثاً: زيادة الضغط على السلع والخدمات، حيث تحصل العمالة الوافدة وأسرههم على خدمات التعليم والصحة وإستخدام المرافق العامة مجاناً، مما يسبب حالة من الضغط الشديد وكل ذلك دون مقابل ولو حتى رمزي لإستفادتهم من الخدمات.

رابعاً: عجزالدولة ومحدودية قدرتها على توفير فرص عمل للبنانيين كعمال مهنيين أو حرفيين وكجامعين أكاديميين ، حيث أن وجود الأجانب في سوق العمل يحد من تشغيل العمال الوطنيين ويلزمهم على البقاء خارج سوق العمل.

خامساً: إعتقاد المرأة العاملة اللبنانية وغير العاملة على المربية الاجنبية، من أجل تربية أولادها، والذي لا بد من أن يصيب الأولاد ثقافياً بثقافة العاملة.

سادساً: ظهور مجتمعات أجنبية تضم مجموعات من العمال الأجانب وعائلاتهم جعلتهم يؤلفون مجتمعات خاصة وجديدة،بالإضافة الى بروز إقتصاديات خاصة بالوافدين (مدارس، مطاعم، أندية، فرق رياضية).

سابعاً: تحويل معظم عائدات العمال الاجانب المادية الى بلدانهم الأصلية، دون الإلتزام ضريبياً تحت قوانين الدولة اللبنانية.

ثامناً: إرتفاع معدلات الجريمة (قتل، سرقة، إغتصاب)بشكل غير مسبوق حيث يكون معظم الفاعلين من الأجانب (سوريين، مصريين، هنود.....)،

إن الآثار السلبية التي أتينا على ذكرها ليست وحدها الإستنتاجات التي كونها من بحثنا هذا، بل هناك العديد من النتائج الإيجابية التي سنأتي على ذكرها:

الفقرة الثانية:

الآثار الإيجابية:

أولاً: إعطاء العمالة اللبنانية وسوق العمل دفعا " حرفيا"، نظرا" لأن الكثيرين من هؤلاء العمال يتمتعون بحرفية عالية، ونظرا" لأن الأزمة السورية صدرت مجموعة كبيرة من العمال الحرفيين الذين غزوا سوق العمل اللبنانية بقوة.

ثانياً": الإسهام في تسريع عملية البناء بشكل جدي وسريع، وذلك للعديد من الاسباب، أهمها وجود العامل الأجنبي بشكل كبير وتوفره بكثرة، وثانيها حرفة هذا العامل ومهاراته العالية التي بالإمكان إستغلالها على أكمل وجه.

ثالثاً: توطيد العلاقات الخارجية بين لبنان والدول المصدرة لهذه العمالة، وفتح أفاق جديدة من العلاقات والمعاملات معهم.

رابعاً: تحريك الإقتصاد الوطني من خلال إيجاد أنشطة وخدمات تلبي إحتياجات العمالة الوافدة، حيث بتنا في كثير من الأوقات نرى أسواقاً خاصة بهم، حيث ساعدت هذه الأسواق على فتح باب الإستثمار أمام القطاع الخاص.

خامساً: إشباع حاجة السوق اللبنانية من العمال الأجانب، حيث بالإمكان في أي وقت من الأوقات إيجاد أي عدد من العمال الأجانب، وتلبية الحاجة المطلوبة من أجل القيام بأي عمل يبتغيه وكل ذلك يحصل بكلفة متدنية جداً".

البند الثاني: إقتراحات للحلول

تعتبر العمالة الوافدة مكوناً أساسياً في سوق العمل والحياة التجارية اللبنانية، وأصبحت من الأهمية بمكان أنه لا يمكن الإستغناء عنها للكثير من الأسباب، ويجب التعامل معها على أنها واقع موجود لا بد من التأقلم معه، حيث قدمت العمالة الوافدة نتيجةً لتطور هذا الواقع فوائد هامة لجميع الأطراف على حد سواء، والأطراف المستفيدة هي الدولة المصدرة للعمالة الوافدة والدولة المستقبلة والعامل بحد ذاته بالإضافة الى سوق العمل اللبنانية، لكن في لبنان نتيجة للفوضى القائمة فقد شكل وجود هذه العمالة في كثير من الأوقات نقمة بدلاً من أن يكون نعمة، وكانت سبباً أساسياً لخروج السيولة من البلاد في كثير من الأوقات، كذلك سبباً لهروب اليد العاملة الوطنية للعديد من الأسباب، وأهم هذه الأسباب المضاربة الأجنبية.

وأيضاً فبسبب الطريقة الفوضوية في إستقبال العمالة الأجنبية خسرت الخزينة اللبنانية كمية لا بأس بها من السيولة والدخل التي لو قدر لها أن دخلت في صندوق الخزينة العامة لقدمت الكثير من الفوائد على مستوى الوطن.

إن الواقع المتأزم بشكل عام، وبحثنا المتعلق بالإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية بشكل خاص، يفرض علينا البحث عن الحلول للكثير من المشاكل المنبثقة عن وجود العامل الأجنبي، أو بالأحرى وضع خطة على مستوى أجهزة الدولة تشارك فيها مختلف الإدارات العامة من وزارة العمل الى وزارة الشؤون الإجتماعية الى المديرية الأمن العام اللبناني، وغيرها من المؤسسات التي يدخل

وجود العامل الأجنبي في شعاع عملها، تبدأ هذه الحلول بوضع إستراتيجية تعاون شاملة متكاملة تشتمل على الخطط الزمنية والإجراءات العملية ذات الرؤية الواضحة والجادة في التنفيذ، تستهدف الحد من تدفق العمالة الأجنبية ومحاولة إحلال العمالة الوطنية بدلاً منها.

كما بالإمكان العمل على إستقطاب الكفاءات الأجنبية واليد العاملة الفنية التي تستطيع أن تقوم فعلاً بدور فعال في التنمية والإنتاج، وذلك بالتوازي مع التقليل من العمالة الأجنبية الفائضة والهامشية التي لا تؤمن فائدة للسوق الوطنية سوى الفوضى غير البناءة.

والخطوة الثالثة هي التركيز على المشكلة الأساس المتمثلة بوجود العمال السوريين ومحاولة تشريع وجودهم وإدخالهم ضمن الفلك القانوني اللبناني وذلك بفرض إجازة العمل عليهم للإستمرار بسوق العمل اللبنانية، مع الإشارة هنا الى الفوائد المالية الضخمة التي يدرها هذا التشريع على الخزينة اللبنانية، خاصة وأنه من أصل حوالي سبعمائة ألف عاملاً سورياً هنالك فقط حوالي ألف وخمسمائة عامل مسجلين في دوائر وزارة العمل، وذلك كما سبق وتبين لنا في خضم بحثنا هذا، وبخطوة إدخالهم في هذا الإطار القانوني، لا ننسى الفائدة الأمنية المتمثلة بتكوين قاعدة بيانات متعلقة بهم تمكن الأمن العام اللبناني والقوى الأمنية من وضعهم تحت إشرافه وذلك لما لوجودهم غير المنظم من آثار سلبية تتمثل بالجرائم التي يقترفها الكثيرون من الأجانب.

وعلى مستوى آخر، العمل على إنشاء جهاز خاص في وزارة العمل مهمة بتكوين وإنشاء معلومات إحصائية عن سوق العمل اللبنانية، ومدى حاجتها للعمال الأجانب من جهة، ونوعية العمل والإختصاصات المطلوب إدخالها في سوق العمل الوطنية من جهة أخرى، يوازي ذلك طريقة تنظيم طريقة لتحديد وإستقطاب الموارد البشرية وتكوين يد عاملة وطنية.

ومن الحلول التي تؤثر إيجاباً على تحسين الأوضاع في سوق العمل اللبنانية، زيادة كلفة دخول العامل الأجنبي، بطريقة متوازنة مع تطوير برامج وتدريب وتأهيل العمالة الوطنية في كافة المهن، وذلك بهدف الإحلال التدريجي لليد العاملة الوطنية مكان العمالة الأجنبية.

كما بالإمكان تحديد فترة زمنية لبقاء العامل الأجنبي في البلد منعاً لتوطينه مستقبلاً في الوطن، مع الإشارة هنا إلى أنه للخروج من هذه الأزمة تدريجياً، قد تضطر الدولة اللبنانية إلى الإبقاء على بعض الحلول التي لا تتناسب مع حقوق الإنسان، كالحل المذكور سابقاً المتمثل بنظام الكفيل والمكفول المعتمد من قبل الأمن العام اللبناني وإن كنا لا نفضل هذا النوع من الحلول.

على المستوى الأكاديمي والمهني، يجب أن يتم الإصلاح المستمر للنظام التعليمي وتطوير مناهج التعليم، وبخاصة المهنية منها لكي تتلاءم مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والعمل على إعداد دراسات وبحوث ميدانية دورية للوقوف على آخر مستجدات سوق العمل لمعرفة خصائصه ومشاكله واحتياجاته والعمل على حلها.

وأيضاً رفع معدلات المعاشات في القطاع الخاص، وذلك لجذب المزيد من العمالة الوطنية وهذا يتم بواسطة دراسة من قبل النظام العمالي الرسمي، لأن العامل الوطني يفضل الوظيفة الرسمية لما فيها من ضمانات مستقبلية له ولعائلته، وخاصةً على مستوى الضمان الاجتماعي، ونتيجة لهذا التفضيل تترك الوظائف في القطاع الخاص في فراغ، فيأتي على الأثر العامل الوافد لملئ هذا الفراغ حيث تكون الوظيفة المطلوبة بانتظاره.

على المستوى القانوني، يجب إعادة النظر في القوانين والتشريعات ونظم العمل الوطنية، وذلك بسبب قدمها ونظراً لأن سوق العمل في حال تطور دائم ويجب أن تتطور القوانين والأنظمة بشكل متوازٍ مع ذلك، وكل هذا لأجل إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الوافدة.

بالإضافة الى إصدار القوانين الصارمة التي تهدف الى الحد من المخالفات، حيث قد تصل العقوبة الى درجة الإبعاد في حال المخالفة الصارخة، وفي الأحوال العادية بالإمكان دفع غرامات تتناسب مع حجم المخالفة. كذلك يجب تعريف العامل الوافد بالأنظمة والقوانين اللبنانية حتى لا يخالفها مستقبلاً، لأنه يتوجب عليه العمل والعيش في ظل هذه الأنظمة طوال فترة تواجده على الأراضي اللبنانية.

كما يتوجب نشر الوعي لدى المواطن لمساوئ استخدام العمالة الوافدة غير المنظمة، وذلك بواسطة حملات توعية إعلامية تصل الى مختلف شرائح المجتمع اللبناني، وذلك لأن المواطن اللبناني يسعى الى توفير قدر من الأموال في أي عمل يقوم به وهو ينسى في نفس الوقت أن العامل الأجنبي يأخذ الأموال التي ينتجها الى بلاده دون أن يصرف أي مبلغ البلد المضيف وهو في هذه الحالة لا يساهم في العجلة الاقتصادية فيكون المستخدم اللبناني قد وفر لصالحه مصلحة صغيرة على حساب المصلحة الكبرى وهي مصلحة الوطن بشكل عام.

كما بالإمكان الإستعانة الى حد بعيد بالحلول المعتمدة من قبل الدول الأخرى التي تعاني من مشكلة شبيهة بمشاكلتنا الوطنية، وذلك عن طريق الإطلاع على القوانين الموضوعية ومحاولة إسقاطها على واقعنا الذي نعيشه.

لا شك أنه بإستطلاعنا هذا نكون قد وضعنا اليد على الجرح، لكن الحل الأبرز الذي نحن بحاجة إليه هو إرادة الحل المتمثلة بالعمل الجدي عل إستقاء الحلول، خاصةً وأننا نعرف المشكلة وأساسها ونتائجها السيئة وكل ما ينقصنا هو إرادة الحل، لأنه بدون هذه الإرادة لا يمكن ان نقدم على أي حل بل على العكس من ذلك سوف تتفاقم هذه المشكلة ونغرق في المستنقع أكثر وأكثر.

الخاتمة:

عندما بدأت بموضوع بحثي عن الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان كنت أعتقد أنه بحث على قدر من السهولة، وأنه سوف أنهيه بالطريقة التي أطمح وبالسهولة التي أريد، لكن الميدان كما العادة يخالف الدراسات الأكاديمية، وبدأت الصعوبات تظهر الواحده تلو الأخرى، وأستطعت إلى حد ما من وضع تصميم ملائم لفكرتي في التنفيذ، وأدركت لاحقاً أن موضوعي كله ليس سوى خطوة في مشوار الألف ميل، ويحتاج الى متابعة على أعلى مستويات الدولة للوصول الى الهدف المطلوب، لقد لمست في ميدان وزارة العمل وأنا أحاول الوصول الى هدفي الصعوبات الجمة بدءاً من بلاء القوانين وقدمها وإستحالة تطبيقها في الكثير من الأحيان كما سلطنا الضوء على الإدارات التي على إحتكاك مباشر بموضوع العمالة الأجنبية وتحدثنا عن القوانين والنصوص الداخلية والخارجية التي ترعى وجود العامل الأجنبي في لبنان ووصلنا الى إستنتاج هام، أنه على الرغم من النقص في التشريعات والقوانين إلا أن المشكلة الأهم وجود شريحه كبرى من العمال الأجانب لا تخضع لتطبيق القانون، لقد تبين لنا أن موضوعنا هو موضوع ثلاثي الأبعاد، البعد الأساسي هو قانوني بكل معنى الكلمة، أما البعد الثاني هو إجتماعي نظراً للأثر الإجتماعي لموضوع العمالة الأجنبية، والبعد الثالث وإن كان أقل أهمية من البعدين الأولين إلا أن هذا الموضوع يتأثر كثيراً بالبعد السياسي كما يؤثر عليه، وهذه النقاط الثلاث تتداخل مع بعضها لتشكل حلقة دائرية حول وجود العامل الأجنبي.

وإستنتجنا أنه لكي نصل الى الهدف المطلوب يجب أن تطبق القوانين على أكبر نسبة ممكنة من العمال الأجانب مع أهمية الإدراك لإستحالة التطبيق على كامل العمال الأجانب.

بالإضافة الى أن هذه الدراسة بالمبدأ هي دراسة وصفية تحليلية، لو لم يتم إقتراح للحلول في البند الأخير من البحث، وذلك على الرغم من إعتقاد منهجية البحث القانوني، وعلى الرغم من أنه تم التركيز في القسم الأول على الدراسة الميدانية المتعلقة بالإدارات العامة التي لها علاقة بوجود العامل

الأجنبي، إلا أن القسم الثاني ركز على المنضومة القانونية الموجودة، حيث تم التركيز على النصوص القانونية وتسليط الضوء على الطريقة التي يمكن أن يعالج فيها هذا القصور، حيث وصلت الى قناعة أن النصوص القانونية عاجزة عن تحقيق الغاية المطلوبة وبحاجة لمزيد من التحديث والتطوير والى فرض تطبيقها على أرض الواقع، ومن العدل هنا التذكير بأن الدولة حاولت جاهدة في أكثر من مناسبة للوصول للنتيجة المطلوبة لكن العقبة الأساسية هي في إسقاط الأنظمة والقوانين على أرض الواقع.

لا شك أن هذه الدراسة تحتاج الى مزيد من المتابعة من قبل الأجهزة المعنية، وأنه في حال وجود عجز في الوصول الى الغاية المطلوبة فهو ليس على مستوى مقدراتي ومؤهلاتي الشخصية، بل العجز ناجم عن المشترع بحد ذاته وعن أجهزته التطبيقية والضعف في تطبيق القوانين، لكنه بالإمكان إذا طبقنا الأنظمة والقوانين الداخلية مع الإستعانة بالتشريعات الدولية الوصول الى حل مبدئي للمشكلة.

إن حجم المشكلة وما تمثله من خلل في النظام العمالي اللبناني يستلزم وضع الكثير من الدراسات المتعلقة بها حيث لا شك أنه هناك أمر يدعو الى الإستهجان وهو عدم وجود كتب ودراسات تتعلق بهذا الموضوع وإن كانت موجودة فهي لا تتعدى أصابع اليد الواحدة ولا تظال الحالة بكامل جوانبها، ولم يعد مقبولاً نتيجةً للوضع الكارثي إعتبار الموضوع عادياً والتعامل معه على أنه أمر ثانوي، والسؤال الذي يُطرح في هذه المناسبة، ألم يحن الوقت بعد لتأخذ الدولة اللبنانية الموضوع على عاتقها وتبدأ بوضع الدراسات والبحث عن الحلول الممكنة لهذه المشكله؟ لماذا لا تؤخذ المسألة على محمل الجد؟

بعد إيضاحنا للخلل الذي تتسبب به العمالة الأجنبية غير المنظمة والضرر الذي تأتي به، لا بد من وضع الموضوع على طاولة البحث وإعداد التقارير والأبحاث والبحث عن الحلول الممكنة من قبل الدولة اللبنانية ممثلةً بكامل مكوناتها التي على إتصال بموضوع العمالة والعمال الأجانب بأسرع وقت، فبلدنا على حافة الهاوية بكل المعايير وبكل ما للكلمة من معنى ونحن بحاجة الى إيجاد الحلول

بأسرع وقت ممكن وفي كل الميادين، ويعتبر موضوع العمالة الأجنبية من المواضيع الهامة التي ممكن ان تساهم في إنقاذ الوطن من جهة ومساعدة المواطن الساعي الى لقمة العيش بكرامة من جهة اخرى، حيث نتمكن عندها من وقف نزيف الأدمغة والشباب اللبناني الى الخارج، وخسارة العقول اللبنانية لصالح من يهتم أكثر ومن يستفيد بالطريقة المثلى منها.

الى هنا نأتي الى ختام بحثنا على أمل أن يصل الى آذان صاغية ونجد من يهتم به ويطوره لصالح الوطن الذي له الحق علينا بأن نقدم كل ما نملك ، لكي نرفع إسمه عالياً ، ونصل به الى مصاف الدول المتقدمة على الأصعدة كافة من إقتصادية وقانونية وإجتماعية.

المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين والمراسيم:

- ١_ قانون العمل اللبناني، الصادر في تاريخ: ١٩٤٩/٩/٢٣.
- ٢_ قانون دائرة العمال السوريين، رقم ٤٤٢، الصادر في تاريخ: ١٩٩٥/٨/١٧.
- ٣_ المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣٥٢ المتعلق بتنظيم وزارة العمل، الصادر في تاريخ: ١٩٦١/١٢/٣٠.
- ٤_ المرسوم الإشتراعي رقم ١٧٥٦١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، الصادر في العام ١٩٦٤.
- ٥_ المرسوم الإشتراعي رقم ٨٠ المتعلق بإنشاء المؤسسة الوطنية للإستخدام، الصادر في تاريخ ١٩٧٧/٦/٢٧.
- ٦_ المرسوم الإشتراعي رقم ٣٥٧٢ المتعلق بصلاحيية مجلس العمل التحكيمي، الصادر في العام ١٩٨٠.
- ٧_ المرسوم الإشتراعي رقم ٩٠ المتعلق بإعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل، الصادر في العام ٢٠٠٩.

ثانياً: القرارات والأحكام:

١_ مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس الشخبيي والعضوان سعادة وديان، رقم القرار ١٤٣١، في تاريخ: ١٩٦٩/١/٢٨.

٢_ مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس اليازجي والعضوان عبد الملك وبرباري، رقم القرار ٢٣٧، في تاريخ: ١٩٧٠/١/١٣.

٣_ مجلس العمل التحكيمي، بيروت، الرئيس طرييه والعضوان عبد الملك وبرباري، رقم القرار ١١٤١، في تاريخ: ١٩٧١/١١/٩.

٤_ محكمة التمييز المدنية، الغرفة الثانية، الرئيسة أرنت الطويل والمستشاران نبيل صاري ورجا خوري، رقم القرار ١١٣، في تاريخ: ٢٠٠٦/١١/٢١.

٥_ القاضي المنفرد الجزائي في بيروت، يحيى عبورة، في تاريخ: ٢٠٠٩/٣/١٠.

٦_ محكمة الأمور المستعجلة في بيروت، القاضي جاد معلوف، في تاريخ: ٢٠١٥/٤/٢٢.

٧_ مجلس شوري الدولة، رقم القرار ٤٢١ في تاريخ: ٢٠١٨/٢/٨.

ثالثاً: الكتب باللغة العربية:

١_ خزعل إيمان، عمل الأجنبي في لبنان، نصوص وإشكاليات، ناشرون، ٢٠١٣.

٢_ زخور أديب، الوضع القانوني للأجانب في ظل التشريع والاجتهاد الدولي ٢٠٠٤.

٣_ سعد جورج، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥.

٤_ عبده محمد، قانون العمل (دراسة مقارنة) منشورات زين الحقوقية، ٢٠٠٧.

٥_ العقيدى هدى، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل (دراسة مقارنة)

منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١.

٦_ الغريب وليام، قانون العمل اللبناني، حاضره ومستقبله، ٢٠١٤.

٧_ غياض وسام، الوجيز في قانون العمل، دار المواسم، ٢٠٠٩.

٨_ القيسي عصام، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، ١٩٨٣.

٩_ منصور محمد، قانون العمل، ماهية قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٠.

رابعاً: المقالات والدراسات:

١_ أيوب لور، البلديات في مواجهة العمال السوريين، المفكرة القانونية، ٢٤/٤/٢٠١٧.

٢_ تركيا بوست، العمالة الوافدة الى تركيا، ٢٩/٣/٢٠١٥.

٣_ الحسين الجاسم، الجزيرة للدراسات، ٦/١٠/٢٠١٥.

٤_ العجم هيثم، العمالة السورية إمتدت الى المهنة المحصورة

باللبنانيين، النهار، ٢٣/٩/٢٠١٣.

٥_ عطالله مارلين، دراسة عن العمال الأجانب في لبنان، وزارة العمل، ٢٠١٦.

٦_ ونسا سارة، النزاعات العالقة أمام مجلس العمل التحكيمي، المفكرة

القانونية، ١٣/٧/٢٠١٦.

٧_ وهبة محمد ،العمالة السورية قدر لا بد منه،الأخبار،١٧/٥/٢٠١٨.

٨_ السعودية رؤية ٢٠٣٠،دراسة نظمتها المملكة العربية السعودية.

خامساً:التقارير:

١_ التقرير الوطني الإماراتي ، اللجنة القانونية لمكافحة الإتجار بالبشر ، ٢٠٠٧ .

٢_ التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل لسنة ٢٠١٥.

٣_ التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل لسنة ٢٠١٦.

٤_ التقرير السنوي الصادر عن وزارة العمل لسنة ٢٠١٧.

سادساً:المعاهدات والإتفاقيات الدولية:

١_ الإتفاقية الدولية رقم(١)بشأن ساعات العمل،سنة ١٩١٩.

٢_ الإتفاقية الدولية رقم(٩٥)المتعلقة بحماية الأجر،سنة ١٩٤٩.

٣_ الإتفاقية الدولية رقم (٩٧)التي أحالت الى القوانين الوطنية إمكانية توسيع شريحة

العمال الأجانب،سنة ١٩٤٩.

٤_ الإتفاقية الدولية المتعلقة باللاجئين،في العام ١٩٥١.

٥_ الإتفاقية الثانية في مجال العمل،بين لبنان وسوريا،١٨/١١/١٩٩٤.

٦_ الإتفاقية رقم (١٣٨)المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين في العام ٢٠١١.

سابعاً: مؤتمرات:

١_ مؤتمر لبنان والنزوح السوري، الأعباء وأولوية العودة، مركز البحوث والدراسات الإستراتيجية في الجيش اللبناني، ١٧/١٠/٢٠١٧.

٢_ ورشة عمل حول هجرة اليد العاملة والتنقل في آسيا وأفريقيا الى الشرق الأوسط
٢٠١٧/١٠/٤.

ثامناً: مقابلات:

٢_ ابي فاضل جان، مدير عام المؤسسة الوطنية للإستخدام، مقابلة في ٣٠/١/٢٠١٩.

١_ الأسمر بشارة، رئيس الإتحاد العمالي العام، مقابلة في ٣١/١/٢٠١٨.

٢_ حمدان كمال، مدير مركز دراسات، مقابلة في ١٤/٢/٢٠١٨.

٣_ خزعل إيمان، رئيسة دائرة جبل لبنان الجنوبي في وزارة العمل، مقابلة في ٥/٤/٢٠١٨.

٤_ القزي سجعان، وزير العمل الأسبق، مقابلة تلفزيونية في شهر كانون الأول ٢٠١٧.

٥_ يشوعي إيلي، خبير إقتصادي ومالي، مقابلة في ٩/٢/٢٠١٧.

تاسعاً: المراجع باللغة الأجنبية:

١_ Planiol ripert & boulanger, traite elementair du droit

civil, paris 1952

teyssie Bernard,droit europienne du travail,paris2012._٢

gandoguilot Dominique,droit du travail et de la securite -٣
social,paris 2002.

antone jean paul,droit du travail ,paris,1999._٤

bugada alexis ,l"avantage acquis en droit du _٥
travail,Marseille,1999.

عاشراً:المواقع الألكترونية:

٢٠١٨/٩/٥ تاريخ الدخول www.ncchl.gov.ae _

٢٠١٨/٧/٢١_٢٠١٨/٨/٥ تاريخ الدخول www.generalsecurity.gov.lb _

٢٠١٨/٧/٢١ تاريخ الدخول http/www.ilo.org/global -

٢٠١٩/١/٣٠ تاريخ الدخول <http://www.neo.gov.lb/> _

الفهرس

مقدمة:	٤
الفصل الأول: هيكلية وزارة العمل الإدارية وواقع العمل التدريبي.	٨
الفرع الأول: الهيكلية الإدارية لوزارة العمل و الإطار القانوني الذي يرفع عملها.	٨
المبحث الأول: ملاك وزارة العمل.	٨
المبحث الثاني: القوانين التي ترفع عمل الوزارة:	١٤
الفرع الثاني: الية التدريب، طبيعته وفوائده المختلفة:	١٩
المبحث الأول: مكان التدريب وطبيعته:	٢٠
المبحث الثاني: المعوقات التي تعترض مهام البحث	٢٧
الفصل الثاني: القوانين التي ترفع العمال الأجانب في لبنان:	٣١
الفرع الأول: علاقة وزارة العمل بالعمال الأجانب في ظل القوانين والأنظمة:	٣١
المبحث الأول: القوانين التي ترفع وتنظم عمل الأجانب في لبنان وبشكل خاص العمال السوريين	٣١
المبحث الثاني: نزاعات العمل الناجمة عن الخلافات الحاصلة مع أرباب العمل	٣٨
المبحث الثالث: عينات عن بعض أحكام نزاعات العمل مع الأجانب.	٤٣
الفرع الثاني: الإدارات والهيئات المختلفة التي تساهم في تنظيم عمل الأجانب في لبنان:	٤٧
المبحث الأول: دور الأمن العام بالنسبة للعمالة الأجنبية	٤٧
المبحث الثاني: دور الإتحاد العمالي العام	٥٦
المبحث الثالث: المؤسسة الوطنية للاستخدام	٦١
الفصل الأول: مفهوم العمالة الأجنبية ومجالات العمل وحقوق العامل الأجنبي	٦٥
الفرع الأول: العمالة الأجنبية والفئات المعتمدة في القانون اللبناني:	٦٥
المبحث الأول: تعريف العمالة الأجنبية ومفهومها القانوني.	٦٦

٧١	المبحث الثاني: فئات العمال الأجانب ومجالات عملهم في لبنان
٧٨	المبحث الثالث: التقرير السنوي لوزارة العمل عن الأوضاع القانونية للعمالة الأجنبية في لبنان
٨٢	الفرع الثاني: حقوق العامل الأجنبي في لبنان وتأثيره على العامل اللبناني
٨٣	المبحث الأول : حقوق العامل الأجنبي وأثره على العامل اللبناني
٩٢	المبحث الثاني: تدفق العمالة السورية وأثره المختلفة
١٠١	الفصل الثاني: الإطار القانوني لتنظيم العمالة الأجنبية في لبنان
١٠١	الفرع الأول : الإجراءات الرسمية للدولة اللبنانية
١٠١	المبحث الأول: دور وزارة العمل على صعيد الإجراءات
١٠٩	المبحث الثاني :إشكالية النصوص القانونية
١١٥	الفرع الثاني :ضرورة تنظيم وجود العمالة الأجنبية في لبنان
١١٦	المبحث الأول: تنظيم العمالة من الناحية العملية والواقعية
١٣٥	المبحث الثاني: الإستنتاجات والإقتراحات العامة
١٤٥	الخاتمة:
١٤٨	المصادر والمراجع:

الملحقات:

- ١_ قانون الحق بالوصول الى المعلومات.
- ٢_ مرسوم تنظيم وزارة العمل رقم ٨٣٥٢.
- ٣_ مرسوم تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١.
- ٤_ مرسوم صلاحية مجلس العمل التحكيمية بالنظر في نزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الإجتماعي رقم ٣٥٧٢.
- ٥_ قرار يتعلق بالأعمال والمهن والحرف والوظائف الواجب حصرها باللبنانيين فقط.
- ٦_ قرار يتعلق بتنظيم مكاتب إستقدام اليد العاملة الأجنبية إناث من الفئة الرابعة.
- ٧_ طلب موافقة مسبقة (فئة رابعة).
- ٨_ طلب موافقة مسبقة (فئة ثانية وثالثة).
- ٩_ قرار تصنيف الأجانب الذين يعملون بناءً على قرار وزير العمل.
- ١٠_ هيكلية وزارة العمل الإدارية.