

SOLID

SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

الحوار الاجتماعي في لبنان

ضوابط وواقع الحوار
الاجتماعي



Project funded by the
EUROPEAN UNION



ITUC CSI IGB



الاتحاد العربي للتقارب
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

BUSINESSMED
Union of Mediterranean Confederations of Enterprises



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



الحوار الاجتماعي في لبنان

ضوابط وواقع الحوار الاجتماعي

غيتا حوراني
لبنان 2021

جدول المحتويات

6 الجزء الأول

7	أولاً. النتائج
10	ثانياً. المقدمة
11	ثالثاً. الحالة السياسية
12	رابعاً. الحالة الاجتماعية والاقتصادية
12	المخاطر والتحديات
14	التأثير على الشركات
17	التأثير على الوظائف
20	خامساً. الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في القانون والممارسة
20	حرية تكوين الجمعيات من الناحية النظرية
20	حرية تكوين الجمعيات في الممارسة العملية
20	الإطار القانوني
23	الحالة في الواقع العملي: النقابات العمالية
23	الحالة في الواقع العملي: الاتحاد العمالي العام في لبنان
24	الوضع في الممارسة: هيئة التنسيق النقابية
25	مستوى التنظيم النقابي في لبنان
26	منظمات أصحاب العمل
26	الحوار الاجتماعي
29	هياكل الحوار الاجتماعي وممارساته على مستوى القطاعات
30	الحوار الاجتماعي على مستوى الشركات
30	المنازعات على الاتفاقيات الجماعية وتسوياتها
30	الإطار القانوني
30	الآليات المتاحة لحل النزاعات العمالية: التحكيم
30	التوفيق: مفتشية وزارة العمل
31	مجلس التحكيم
31	لجان التحكيم لتسوية النزاعات العمالية الجماعية
34	النزاعات في الممارسة العملية
34	النتائج الموضوعية
34	العلاقات بين الأطراف
34	قضايا محددة
34	الحوار الاجتماعي والاقتصاد غير الرسمي
35	سادساً. خاتمة الجزء الأول
35	التوصيات

38 الجزء الثاني

39	أولاً. المقدمة
41	ثانياً. نتائج الدراسة الاستقصائية للفاعلين الاجتماعيين اللبنانيين
42	ثالثاً. نتائج المقابلات التجارية اللبنانية
54	رابعاً. خاتمة الجزء الثاني

55 الجزء الثالث

56	أولاً. المقدمة
58	ثانياً. تحليل نتائج المقابلات



SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

نحو حوار اجتماعي منظم وشي
في منطقة جنوب المتوسط العربي

SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

الجزء الأول

مراجعة تحليل الوضع



أولاً. النتائج

ملاحظات عامة

للوصول إلى التوافق في سوق العمل تؤدي بشكل مباشر إلى إضعاف النقابات العمالية لأن الأخيرة ستضطر إلى تقديم تنازلات أثناء عملية الحوار.

- إن اعتماد منهجية الحوار الاجتماعي لتحقيق التوافق في سوق العمل بين أصحاب العمل والنقابات العمالية له تأثير سلبي على قدرة أصحاب العمل على إدارة أعمالهم بفعالية، حيث أن الحوار الاجتماعي عادة ما يضع قيوداً ذات دوافع اجتماعية على الإدارة.
- إن تمثيل أصحاب العمل والنقابات العمالية في المجلس الاقتصادي والاجتماعي اللبناني الحالي غير كافٍ وغير ملائم.
- إن جهود التواصل والتشاور التي يبذلها المجلس الاقتصادي والاجتماعي اللبناني مع أصحاب العمل والنقابات تُعد ضعيفة.
- إن الحكومة تقود وتدير عملية الحوار الاجتماعي ومؤسساتها وفقاً لجدول أعمالها. إن السلطة الحاكمة الحالية مهتمة بجدية بتفعيل الحوار الاجتماعي.
- أدت الشكوك وضعف الثقة بين الأطراف الثلاثة إلى إعاقة إحراز أي تقدم ملموس في الحوار الاجتماعي في لبنان.
- لا يمكن تحقيق درجة أفضل من الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة دون مزيد من الإصلاح السياسي.

هناك بعض المواقف المتناقضة بين شركاء الحوار الاجتماعي حول الأمور الآتية:

- المواضيع التي يمكن ولا يمكن مناقشتها في عمليات الحوار الاجتماعي (مثل تدريب العمال، والترقيات، وإجراءات الصحة والسلامة المهنية، وما إلى ذلك) حيث تخضع هذه القضايا للوائح والسياسات الداخلية لكل شركة.
- لا يمكن أن ينجح الحوار الاجتماعي بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي النقابات العمالية دون تدخل الحكومة.
- إن الدعوة إلى الحوار الاجتماعي لحل النزاعات العمالية تؤدي إلى تراجع الاستثمار الأجنبي.
- تقع مسؤولية وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية على عاتق الحكومة والبرلمان. إخضاع هذا الأمر للحوار بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال يصرف النظر عن مسؤولية الحكومة في اتخاذ قرارات صعبة. في ضوء وجود المجلس الاقتصادي والاجتماعي اللبناني، ولتجنب ازدواجية المسؤوليات، لا حاجة إلى لجنة ثلاثية مستقلة للانخراط في حوار اجتماعي حول قضايا العمل.

- لم يتم التعبير عن الشركاء الاجتماعيين الذين تمت مقابلتهم بشكل كافٍ في الحوار الاجتماعي ويفتقر الكثير منهم إلى مثل هذا التعبير في معايير العمل الدولية.
- هناك فجوة كبيرة في المنشورات حول الأسباب الكامنة وراء مقاومة الشركات اللبنانية لاتفاقيات المفاوضة الجماعية.
- هناك ضعف ثقة في قدرة المؤسسات العامة على أن تكون فعالة في فض النزاعات وتسوية الصراعات. M

الإجماع وعدم توافق الرأي في آراء شركاء الحوار الاجتماعي (SDPs)

هناك إجماع ملحوظ بين شركاء الحوار الاجتماعي على الأمور الآتية:

- الحوار هو الأداة المناسبة لحل النزاعات والصراعات.
- عادة ما تكون الشركة التي تتبنى الحوار الاجتماعي كوسيلة لحل النزاعات العمالية شركة أكثر نجاحاً.
- يساهم الحوار الاجتماعي الثلاثي في تعزيز الديمقراطية في البلاد.
- غالباً ما يفضي الحوار الاجتماعي إلى تفاهات مشتركة بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي النقابات العمالية التي تصب في مصلحة كلا الطرفين والمجتمع ككل.
- إن وجود منظمات نقابية مستقلة تمثل أصحاب العمل وغيرهم ممن يمثلون العمال في البلاد أمر ضروري لاستقرار سوق العمل.
- ينبغي أن يلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً مهماً في تحديد الخيارات الاقتصادية للدولة.
- إن عملية بناء منهجية للحوار الاجتماعي



- ينبثق مفهوم الحوار الاجتماعي من الثقافة الغربية ويتعارض مع ثقافتنا وظروفنا السياسية والاقتصادية.
- يوفر المجلس الاقتصادي والاجتماعي اللبناني الحالي إطاراً مناسباً للحوار الاجتماعي ويؤدي الدور المتوقع منه بشكل جيد.
- سيشهد لبنان تقدماً كبيراً في مجال الحوار الاجتماعي خلال السنوات الثلاث المقبلة.
- يتحدث أصحاب العمل في لبنان عن استعدادهم للانخراط في الحوار الاجتماعي؛ لكنهم في الواقع ليسوا صادقين؛ لأنهم لا يؤمنون بمبدأ التفاوض مع العمال.
- تتحدث النقابات العمالية في لبنان عن استعدادها للانخراط في حوار اجتماعي؛ لكن الواقع مختلف، حيث لا يبدو أن لديها فهماً كاملاً لكيفية استخدام قوتها التفاوضية، إلى جانب ممارسة الإضرابات من أجل مطالب العمال.
- تبين أن التدخل السياسي والطائفي في عمليات النقابات والاتحادات يشكل عائقاً خطيراً أمام فعاليتها.
- يجب إشراك المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في الحوار الاجتماعي لتحقيق العمل اللائق كما هو مبين في أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.
- المواضيع الخمسة الأكثر أهمية التي ستعطي الأولوية على جدول أعمال الحوار الاجتماعي الآن وعلى مدى السنوات الثلاثة المقبلة هي إصلاح قانون العمل، وتعديل الرواتب، والتعليم، والإصلاح الاقتصادي، والرعاية الصحية.

هنالك إجماع استثنائي بين شركاء الحوار الاجتماعي فيما يتعلق بالتوصيات لتحسين علاقات أصحاب العمل

- إنشاء لجان ثنائية متخصصة في مكان العمل تمثل أصحاب العمل والعمال لمناقشة وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف القضايا المتعلقة بعلاقات العمل.
- وضع برامج تدريبية لأصحاب العمل و/أو ممثليهم، وكذلك إدارة الشركة، على الحوار الاجتماعي ومهارات التفاوض.
- إنشاء إطار/مجلس وطني ثلاثي يتألف من ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والموظفين الذين تتمثل مهمتهم في المشاركة في الحوار الاجتماعي والذين تتمتع قراراتهم بسلطات ملزمة.
- ينبغي أن يشتمل قانون العمل على مواد/بنود تنص على أهمية الحوار الاجتماعي بين طرفي الإنتاج وتضع إطاراً قانونياً عملياً له.



أسئلة للمناقشات المستقبلية

س1: في حال وفي الوقت الذي يتعذر فيه إجراء اتفاقية مفاوضة جماعية، هل توجد بدائل وإذا كان الأمر كذلك، فما دور النقابات العمالية؟

س2: في حال وفي الوقت الذي تكون فيه النقابات العمالية إما غير نشطة أو غير فعالة أو في حالة تراجع (كما هو الحال في العديد من البلدان)، فهل سيكون هنالك مجال لتأليات التعبير غير النقابية التي ستحد من النفعية الانتهازية؟

س3: كيف ينبغي للسياسات أن تحفز الخيارات المعززة للقيمة من قبل الشركات والعاملين؟

- لم يتم التعبير عن الشركاء الاجتماعيين الذين تمت مقابلتهم بشكل كاف في الحوار الاجتماعي ويفتقر الكثير منهم إلى مثل هذا التعبير في معايير العمل الدولية.
- هنالك فجوة كبيرة في المنشورات حول الأسباب الكامنة وراء مقاومة الشركات اللبنانية لاتفاقيات المفاوضة الجماعية.
- هنالك ضعف ثقة في قدرة المؤسسات العامة على أن تكون فعالة في فض النزاعات وتسوية الصراعات.

ثانياً. المقدمة

وقانون الضمان الاجتماعي (1963) والمراسيم المكملة لهما، بالإضافة إلى المرسوم رقم 7993 بشأن النقابات العمالية (1952) والرسوم رقم 1756 الذي ينظم توظيف الأجانب (1964) وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم (1964).

علاوة على ذلك، صادق لبنان على عدد من الاتفاقيات الدولية التي تهدف إلى حماية العمال وحقوقهم. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يشمل الحوار الاجتماعي جميع أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين أو فيما بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال حول القضايا ذات الاهتمام المشترك.

وتتمثل ركائز هذه الأطر القانونية في الاعتراف بالحرية الفردية في تكوين الجمعيات مع بعض القيود، والحق في إنشاء تجارة جديدة ولكن مع قيود مهمة من خلال الحصول على اعتراف رسمي بالعمل بوصفه نقابة عمالية حقيقية، ووجود بعض الهيئات الرسمية للحوار الاجتماعي الثلاثي، مع نطاق محدود من الاختصاصات، وعدم وجود هيكل للحوار الاجتماعي المستمر على مستوى القطاع، بصرف النظر عن أنظمة حل النزاعات، وغياب التدابير الإلزامية لتنظيم التمثيل والتفاوض على هذا المستوى. وتتعرض الأطر القانونية العمالية حالياً لضغوط بسبب الأزمة الاقتصادية والسياسية والمالية الحادة في لبنان.

الهيئة الحكومية الرئيسية المشاركة في الحوار الاجتماعي في لبنان هي وزارة العمل. ويركز دور الوزارة على: اللوائح من خلال إصدار التوجيهات واقتراح القوانين، والتيسير من خلال إنشاء هيكل للحوار الاجتماعي، وآلية لتسوية المنازعات من خلال الوساطة الرسمية في تسوية المنازعات. كما تُعد النقابات العمالية هي الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى في الحوار الاجتماعي بين أصحاب العمل والموظفين. وبالإضافة إلى ذلك، فإن الجهات الفاعلة الثالثة هي منظمات أصحاب العمل المنتشرة بين مختلف القطاعات الاقتصادية في شكل نقابات عمالية.

إن الأداة القانونية الرئيسية للحوار الاجتماعي في مكان العمل هي قانون العمل. وهكذا، صدر قانون العمل اللبناني في 23 ديسمبر 1946. ويشمل 8 أبواب تتعلق بعقد العمل، وتنظيم العمل، وعملية التحكيم، والنقابات العمالية، والعقوبات المترتبة على خرق قانون العمل، وتبادل العمالة، والأحكام الختامية العامة. وفي وقت لاحق، أضيفت أحكام قانونية، وهي تتعلق بالحد الأدنى للأجور والعطلات الإلزامية واللوائح الصحية. إلى جانب قانون العمل، هنالك عدد من القوانين التي تنظم مختلف جوانب العمل في القطاع الخاص وأهمها قانون العمل اللبناني (1946)



ثالثاً. الحالة السياسية

مساعدة من صندوق النقد الدولي بعد الموافقة على خطة تحدد خسائر فادحة في النظام المالي. ورفضت جمعية مصارف لبنان الخطة، مدعية أن مقترحاتها لإعادة هيكلة القطاع المصرفي من شأنها أن تقضي على الثقة في لبنان.

اضطرت الحكومة إلى الاستقالة بعد انفجار ميناء بيروت المدمر في 4 أغسطس 2021. ولا تزال المفاوضات لتشكيل حكومة جديدة تجري في سياق صعب. وما تزال النزاعات المتكررة حول تشكيل الحكومة المتعلقة بعوامل الصلاحيات الدستورية، وحجم مجلس الوزراء، والتمثيل الطائفي، والتخصيص الوزاري، تهيمن على الخطاب العام وتضيق وقتاً ثميناً.

ومع ذلك، فإنها تظل هامشية بالنسبة للقضية المركزية التي تواجهها الأحزاب السياسية التقليدية حالياً: الصراع من أجل البقاء السياسي في وقت يتعين فيه اتخاذ قرارات صعبة. وأدى انهيار سعر صرف العملة وعدم قدرتها على استرداد ودائعها بالعملات الأجنبية بشكل رئيسي إلى الإضرار بقواعدها الشعبية التي تدفع بالليرة اللبنانية وإغضابها.

تم تشكيل حكومة جديدة في 9 سبتمبر 2021. وسيكون الوضع الاقتصادي الكارثي والحاجة إلى إجراء إصلاحات اقتصادية هيكلية أولوية على جدول أعمال الحكومة.



أنهى اتفاق الطائف الذي أبرم في عام 1990 الحرب الأهلية اللبنانية 1975-1990. ويقسم النظام السياسي في لبنان السلطة بين الطوائف الدينية الرئيسية. ونقلت السلطة التنفيذية من رئيس الجمهورية إلى مجلس الوزراء حيث تتخذ القرارات التنفيذية.

أدى تدهور الوضع الاقتصادي إلى ما سُمي بثورة 17 أكتوبر 2019. وفي واقع الأمر، تصاعد الوضع السياسي بشكل حاد عندما بدأ الناس مظاهرات ضد خطط الحكومة لخفض الأجور الحكومية، وخفض المعاشات التقاعدية، وزيادة الضرائب على البنزين والتبغ، والمكالمات على تطبيقات مثل واتساب. وجاءت هذه الإجراءات في إطار برنامج تقشف لزيادة الضرائب وتخفيض الإنفاق، بهدف تقليص العجز الحكومي مع رفع سعر الليرة اللبنانية عند 1500 ليرة للدولار الواحد. وكان هذا التخفيض في عجز الميزانية شرطاً لقروض بقيمة 10.2 مليار دولار ومنح بقيمة 860 مليون دولار أمريكي تم الاتفاق عليها في عام 2018 مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي وعدد من البلدان.

سرعان ما تصاعدت الاحتجاجات ضد خطط التعافي الحكومية، وفشلها في توفير الخدمات الأساسية مثل الكهرباء والمياه والرعاية الصحية، والفساد المستشري في القطاع العام، وعدم مساءلة الطبقة السياسية.

فاضطرت الحكومة إلى الاستقالة في 29 أكتوبر 2019. ويدفع نقص السيولة بالعملة الصعبة البنوك إلى فرض قيود مشددة على عمليات السحب النقدي والتحويلات إلى الخارج. وتعهدت الحكومة بتطبيق إصلاحات طال انتظارها فشلت في إحراز تقدم من شأنه أن يطلق العنان للدعم الأجنبي.

بعد شهور طويلة من المفاوضات بين الفاعلين السياسيين، تم تشكيل حكومة جديدة في 21 يناير 2021. وتم تصوير الوزراء المعيّنين حديثاً على أنهم تكنوقراط حيث وعدوا دون جدوى بالعمل دون ولاء للأحزاب السياسية. وبالفعل استمرت المظاهرات وسط دعوة لإجراء انتخابات مبكرة.

في 7 مارس 2020، أعلنت الحكومة عدم قدرة لبنان على سداد سندات الخزنة الخاصة به ودعت إلى مفاوضات لإعادة هيكلة ديونه. وفي 1 مايو 2020، وقع لبنان طلباً رسمياً للحصول على

رابعاً. الحالة الاجتماعية والاقتصادية

يتمتع لبنان باقتصاد حر مع تدخل حكومي ضئيل في القطاع الخاص. ويعتمد اقتصاد البلاد على الخدمات التي تشكل ما يقرب من 70% من الناتج المحلي الإجمالي، والقطاع المصرفي المزدهر، وتحويلات المهاجرين اللبنانيين، والسياحة، والتطوير العقاري، والنظام الضريبي المنخفض.

منذ عام 1997، حافظت الحكومات اللبنانية المتعاقبة على سعر صرف ثابت بين الليرة اللبنانية والدولار الأمريكي باستخدام تحويلات المهاجرين اللبنانيين واحتياطيات العملات الأجنبية التي تحتفظ بها البنوك الخاصة لتمويل عجز الميزانية من خلال إصدار سندات الخزينة. وقد انتهى هذا عندما انخفض تدفق العملات الأجنبية إلى البلاد بشكل حاد.

أ. المخاطر والتحديات

مع بداية التباطؤ الاقتصادي في دول الخليج بسبب انخفاض أسعار النفط، والربيع العربي، انخفضت تحويلات اللبنانيين المقيمين في تلك البلدان. وبالإضافة إلى ذلك، عاد عدد من هؤلاء المغتربين إلى ديارهم. وبدأ احتياطي العملات الأجنبية في الانخفاض. وفي وقت لاحق، لجأ البنك المركزي إلى مخطط بونزي للإبقاء على تمويل النفقات العامة، الأمر الذي أدى إلى استنفاد تلك الاحتياطيات.

نتيجة لذلك، انخرطت الحكومة من خلال البنك المركزي في سياسة دعم عدد من المواد مثل النفط والغاز والقمح والمعدات الطبية وغيرها من السلع. وقدرت تكلفة السياسة بمليارات الدولارات وأدت إلى الكثير من عمليات الاتجار وتهريب السلع المدعومة خارج البلاد وزيادة النقص في الدولار.

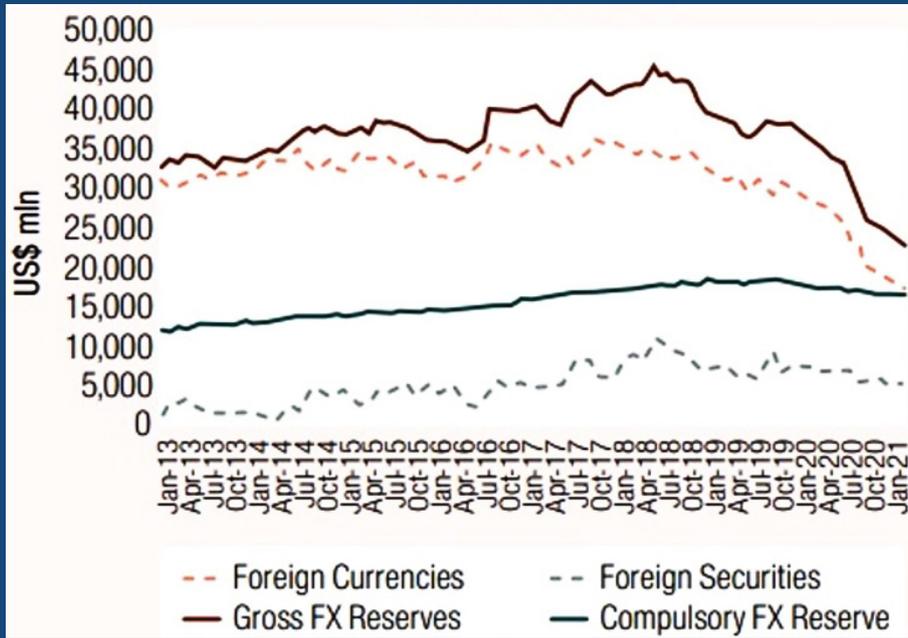
في أغسطس 2021، أعلن البنك المركزي أنه سيتوقف عن دعم الوقود والسلع الأخرى بحلول نهاية سبتمبر 2021 بسبب استنفاد احتياطيات البنك المركزي تقريباً. وفي الواقع، فإن الـ 14 مليار دولار التي لا تزال تحتفظ بها تتكون من احتياطيات إلزامية لا يمكن إنفاقها. وبالتالي، فإن الرفع الوشيك للإعانات يعد بأن يكون صعباً للغاية على السكان وسيزيد من تفاقم الضغوط التضخمية والاضطرابات الاجتماعية.



وحتى إذا استمر الدعم، فإنه لن يؤدي إلا إلى تأخير مؤقت لانتهاء الاقتصاد، ويسحب خلال ذلك أي احتياطيات متبقية من العملات الأجنبية في البنك المركزي. وقد يكون التحيز السياسي الأثافي في الواقع لصالح هذا السيناريو، الأمر الذي يؤدي إلى تأجيل الغضب العام والانهيار التام للبلاد.

الاقتصاد اللبناني في حالة تدهور. ومن ثم وصل نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي إلى أدنى مستوى له منذ عام 2018 وبلغ الدين العام 151 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في عام 2018. وتشير التقديرات إلى أن نمو إجمالي الناتج المحلي الحقيقي قد تقلص بنسبة 20.3 في المائة في عام 2020، بعد انكماش بنسبة 6.7 في المائة في عام 2019. وانخفض عدد السياح الوافدين

A Steady Depletion in the Gross Foreign Exchange Position at BdL



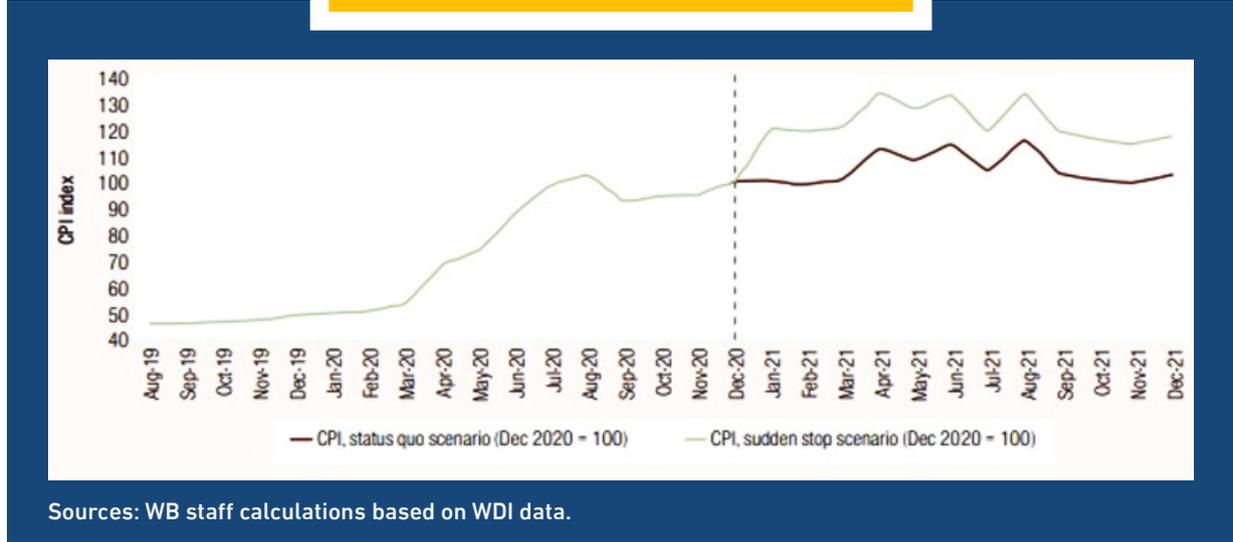
Sources: BdL and WB staff calculation.

Note: Compulsory FX reserves are World Bank estimates based on published data, and a 10 percent required reserve ration on FX deposits in commercial banks.



بنسبة 71.5 في المائة، خلال الأشهر الخمسة الأولى من عام 2020. وفي الوقت نفسه، عانت تصاريح البناء ومبيعات الإسمنت من انخفاضات مماثلة بنسبة 26.9 في المائة (على أساس سنوي) و 44.7 في المائة خلال الأشهر العشرة الأولى من عام 2020.

Up Removal of FX Subsidy, Direct Effects on Inflation are Substantial



ونتيجة لانخفاض تدفق الدولار الأمريكي، بدأت الليرة اللبنانية في الهبوط بشكل هائل. وانخفضت قيمة الليرة اللبنانية من 1500 ليرة للدولار إلى 20,000 ليرة في 31 أغسطس 2021، وبلغت ذروتها 24,000 ليرة للدولار الأمريكي.

وكانت الصادرات هي المساهم الوحيد في النمو في عام 2020، للعام الثاني على التوالي. واستناداً إلى بيانات الجمارك، انخفض العجز في تجارة البضائع بنسبة 54.8 في المائة خلال أول 11 شهراً من عام 2020، مستفيداً من تراجع الواردات بنسبة 45.4 في المائة.

ب. التأثير على الشركات

يُصنف مؤشر التنافسية العالمية الذي يقدم رؤية لبيئة الأعمال لبنان في درجة سيئة: 100 من 141 (أحدها هو الأفضل)، وكانت أفضل درجة هي تكاليف التكرار 21. وأسوأ تصنيف هي سياسات العمل النشطة في الدرجة 123، والأجور والإنتاجية في الدرجة 67، ونسبة مصدر الأجر والعاملات بأجر إلى العمال الذكور في الدرجة 103. ومن الجدير بالذكر أن التعاون في العلاقات بين العمل وأصحاب العمل سجل أيضاً درجات ضعيفة نسبياً 106، وكفاءة العمل في الدرجة 100، والتعاون في العلاقات العمالية لأصحاب العمل في الدرجة 106، وسياسات العمل النشطة في الدرجة 123، والاعتماد على الإدارة المهنية في الدرجة 109.¹

من ناحية أخرى، أجرى البنك الدولي مسحاً للمؤسسات في لبنان في نوفمبر 2020 بعد انفجار ميناء بيروت والأزمة الاقتصادية المتفاقمة. وتُظهر نتائج المسح أن: نسبة 16% من الشركات التي شملها المسح تم تأكيد إغلاقها بشكل دائم أو افتراضه في حين أن شركات التصنيع التي لا تزال مفتوحة

تعمل بنسبة 35% من طاقتها، وأن نسبة 46% من الشركات قد تأثرت بانفجار ميناء بيروت؛ وتم إغلاق 72% مؤقتاً في مرحلة ما منذ بداية الوباء بسبب كوفيد-19؛ وعانت نسبة 17% من انقطاع سلسلة التوريد الخاصة بها؛ وتقول نسبة 79% من الشركات إن مبيعاتها انخفضت بشكل كبير مع الطلب منذ بداية الأزمة المالية (أكتوبر 2019)؛ وانخفاض بنسبة 74% في الطلب على منتجاتها وخدماتها؛ وتواجه نسبة 55% من الشركات تحديات في السيولة حيث تعتمد نسبة 13% فقط على البنوك للحصول على السيولة.

وفي الختام، يعاني قطاع الأعمال اللبناني من أوضاع اقتصادية صعبة بسبب الأزمة الاقتصادية، وانهيار العملة، ونقص السيولة، وضعف الرواتب، وظروف العمل.



الموضوعات	تغييرات 2019	2020
الإجمالي	142	143
1-		
بدء النشاط التجاري	146	151
5-		
التعامل مع تصاريح البناء	170	164
6+		
الحصول على الكهرباء	124	127
3-		
تسجيل الممتلكات	105	110
5-		
الحصول على الائتمان	124	132
8-		
حماية المستثمرين الأقلية	140	114
26+		
دفع الضرائب	113	116
3-		
التجارة عبر الحدود	150	153
3-		
إنفاذ العقود	135	131
4+		
حل مشكلة الإفلاس	151	151
0		

المصدر: تقرير التنافسية العالمية، 2019، في ملف سوق العمل 2020، وكالة تنمية النقابات الدنماركية، 2020.

ت. التأثير على الوظائف

تزيد الأزمة المالية والاقتصادية من مخاطر الاضطرابات الاجتماعية. والأزمة هي نتيجة الضعف المؤسسي، وضعف السياسة الاقتصادية والاجتماعية، والفساد، وضعف الخدمة العامة. وتغذي الاضطرابات الاجتماعية زيادة الفقر وتضاؤل رواتب العمال بسبب التضخم وهبوط العملة. وجدت الدراسات الاستقصائية عبر الهاتف التي أجراها برنامج الأغذية العالمي في نهاية عام 2020 أن: 41% من الأسر تعاني من الحصول على الغذاء؛ 36% منها تواجه صعوبات في الوصول إلى الرعاية الصحية بينما ارتفعت البطالة أيضاً إلى 40%.

بناءً على تقديرات منظمة العمل الدولية، بلغ إجمالي العمالة في لبنان 2.1 مليون في عام 2019. ويمتلك قطاع الإدارة العامة والتعليم والصحة أعلى حصة من العمالة (26%، 556,000 عامل) يليه قطاع التجارة والسياحة/الضيافة (21%، 449,000 عامل). وتتماشى حصة قطاع البناء (12%، 245,000 عامل) وقطاع الصناعة التحويلية (9.5%، 200,000 عامل) بشكل وثيق مع متوسط الدول العربية، 14% و8.3% على التوالي. ولا تغطي النساء سوى 24% من إجمالي العمالة، وهن بشكل أساسي في «مصادر أخرى» (51%)، والإدارة العامة، والتعليم، وقطاع الصحة (42%)، والزراعة (31%).²

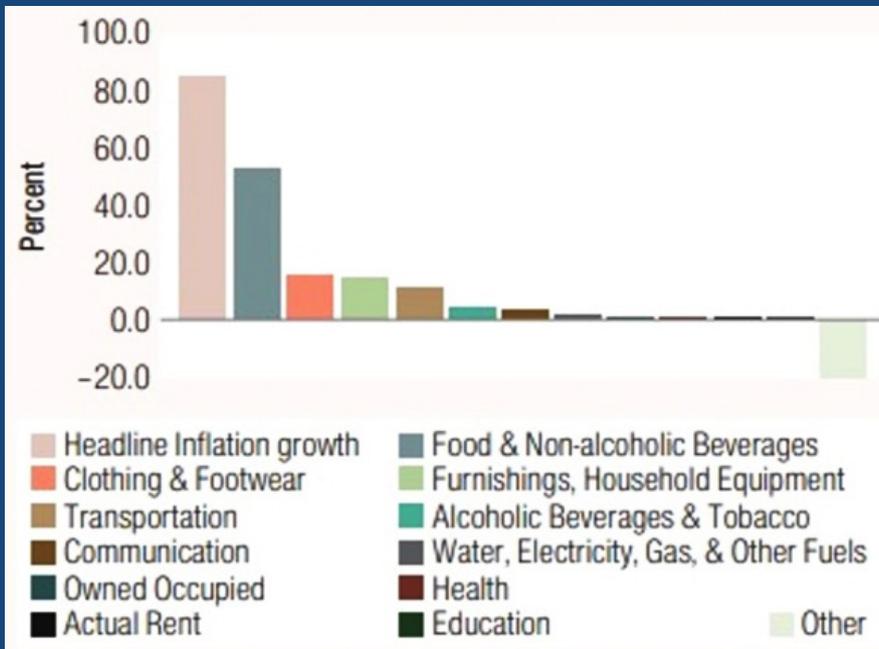
Average Change in Full Employees by gender for All Firms Surveyed

Size (in full-time employees)	Number of firms	Average size	Average percentage of females to total full-time employees	Average percentage change in full-time employees	
				Male	Female
5-19	219	8.4	16%	-25%	-20%
20-99	123	37.1	20%	-30%	-27%
100 or more	37	171.3	10%	-22%	-23%
All firms	379	24.8	16%	-27%	-25%

Relatively few firms surveyed have resorted to other labor adjustment measures, such as reducing salaries, benefits, or working hours. Only, 13 percent of firms have decreased salaries by around 45 percent, while 29 percent of firms increased salaries of their employees by around 40 percent. Note that these nominal increases were in fact negative in real terms, as inflation reached triple digits during this period. Additionally, according to the survey, 23 percent of firms have decreased benefits to their workers, by 79 percent on average, while 41 percent of firms have decreased working hours by 36 percent on average (the other 59 percent of firms reported no change to workers' hours).

من ناحية أخرى، وجدت الدراسة الاستقصائية للبنك الدولي أن واحداً من كل خمسة عمال فقد وظيفته منذ أكتوبر 2019، بينما خفضت 61% من الشركات التي شملتها الدراسة عدد العمال الدائمين بنسبة 43% في المتوسط. وقامت الشركات المتوسطة والكبيرة بتسريح عدد أكبر من العمال مقارنة بالشركات الصغيرة: 76% من الشركات الكبيرة التي شملتها الدراسة الاستقصائية قلصت حجمها بمتوسط 37%، في حين أن 70% من الشركات المتوسطة قلصت حجمها بنسبة 43%. وكانت خسارة الوظائف أقل بالنسبة للنساء، إلا أن إغلاق المدارس بسبب كورونا جعل من الصعب على النساء التوفيق بين وظائفهن وحياتهن الأسرية وكذلك فرصة العثور على فرص عمل مستقبلية وفقاً لدراسة أجرتها جمعية «ستاند فور ومن»، والتي خلصت إلى أن نصف الشركات التي أغلقت لن تكون قادرة على إعادة الفتح دون شكل من أشكال المساعدة.³

Inflation in Basic Items is a Key Driver of Overall Inflation, Hurting the Poor and the Middle Class



Sources: CAS and WB staff calculations.

إلى جانب تسريح العمال، لجأت معظم الشركات إلى خفض الرواتب والمزايا وساعات العمل: خفضت 13% من الشركات الرواتب بنحو 45%، بينما زادت 29% من الشركات رواتب موظفيها بنحو 40% (بسبب التضخم، وانخفاض قيمة العملة). علاوة على ذلك، ووفقاً للدراسة الاستقصائية، فقد خفضت 23% من الشركات المزايا التي يحصل عليها عمالها، بنسبة 79% في المتوسط، في حين أن 41% من الشركات خفضت ساعات العمل بنسبة 36% في المتوسط.

أفاد برنامج الأغذية العالمي في مسحه أن «23 بالمائة من اللبنانيين العاملين أبلغوا عن تخفيضات رواتبهم في الآونة الأخيرة. وشكل العمال الشباب الذين يقعون ضمن الفئة العمرية من 25 إلى 34 عاماً نسبة 28 في المائة من الذين شهدوا تخفيضات في الرواتب منذ تفشي كوفيد-19. وعند تطبيق منظور النوع الاجتماعي، أصبح من الواضح أن نسبة أعلى قليلاً من النساء اللبنانيات أبلغن عن انخفاضات حديثة في الدخل مقارنة بالرجال (24% مقابل 21% على التوالي)».⁴

المصدر: مجموعة البنك الدولي، مرصد الاقتصاد اللبناني، لبنان ينحدر إلى الهاوية، واشنطن العاصمة، 2021

4 برنامج الأغذية العالمي، تقييم تأثير الأزمات الاقتصادية وكوفيد-19 في لبنان، 2020، <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000116784/download>

5 تقييم تأثير... في لبنان، المرجع السابق.

ومن المرجح أن يكون لتعدد الأزمات التي يعاني منها لبنان تأثير متصاعد على الفقر. وبعد البقاء في خانة الآحاد لأكثر من عقد من الزمان، ارتفع متوسط التضخم السنوي في عام 2020، في حين نما متوسط التضخم الغذائي وحده بنسبة قياسية بلغت 254 في المائة خلال عام 2020. ولا تعكس المعدلات السنوية بشكل كامل الارتفاع السريع في التضخم الشهري حيث بلغ معدل التضخم السنوي 146 في المائة في ديسمبر 2020 مع معدل تضخم في أسعار المواد الغذائية مقابل ما يزيد عن 400 في المائة. وإن النمو في تضخم أسعار المواد الغذائية مثير للقلق بشكل خاص، حيث يشكل استهلاك الأغذية نسبة أكبر من النفقات التي تتكبدها الأسر المعيشية الفقيرة.

فالقوة الشرائية المتدهورة تتسبب في معاناة الأسر المعيشية في تغطية نفقاتها. والذين يتقاضون رواتبهم بالليرة اللبنانية - الجزء الأكبر من القوى العاملة - يشهدون انخفاضاً قوياً في القوة الشرائية». كما وجد المسح الذي أجراه برنامج الأغذية العالمي أن «41 في المائة من الأسر أبلغت عن تحديات في الحصول على الغذاء والاحتياجات الأساسية الأخرى. ومن بين المشاركين اللبنانيين الذين كانوا على دراية بالرعاية الطبية أو اضطروا إلى طلبها، أفاد نصفهم تقريباً أن الخدمات الصحية تعمل كالمعتاد؛ لكن 34 بالمائة أفادوا بأنهم يواجهون عوائق في الوصول إلى الرعاية الصحية بسبب المرافق غير العاملة مؤخراً أو لأسباب أخرى تتعلق بعدم إمكانية الوصول».⁵



خامساً. الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في القانون والممارسة

أ. حرية تكوين الجمعيات من الناحية النظرية

صادق لبنان على الاتفاقية رقم 87 بشأن حرية تكوين الجمعيات مع تحفظات بشأن تكوين الجمعيات التجارية. ولا تزال بعض القضايا تتعلق أساساً بالحرية النقابية في بعض أجزاء القطاع العام. وفي الواقع، حرية تكوين الجمعيات ممكنة إلى حد كبير في لبنان. ودرجة تكوين النقابات منخفضة إلى منخفضة جداً، ويعزى ذلك جزئياً إلى الهيكل الاجتماعي والاقتصادي للبلاد، مع ارتفاع مستوى العمالة في القطاعات الأقل احتمالاً للانضمام إلى نقابات مثل الاقتصاد غير الرسمي والشركات صغيرة الحجم. ومن جانب أصحاب العمل، يمكن تصنيف مستوى «التنظيم النقابي»، أو التمثيل، على أنه مرتفع.

ب. حرية تكوين الجمعيات في الممارسة العملية

وفقاً للدستور اللبناني «لبنان هو جمهورية ديمقراطية برلمانية تقوم على احترام الحريات العامة، لا سيما حرية الرأي والمعتقد، واحترام العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق والواجبات بين مبادئ حقوق الإنسان وقد تم دمجها في القانون الوضعي اللبناني على المستوى الدولي من خلال التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (ICCPR).

وعلى الصعيد القانوني الوطني، أصبح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان جزءاً من الفقرة الثانية من ديباجة الدستور بموجب القانون الدستوري رقم 18 المؤرخ في 21/9/1990 على النحو الآتي:

«... كما إن لبنان عضو مؤسس وفاعل في منظمة الأمم المتحدة ويلتزم بمواثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وتجسد الحكومة هذه المبادئ في جميع الميادين والمجالات دون استثناء.»

كان للمصادقة على هذه المعاهدات -على الرغم من عدم ارتباطها مباشرة بقانون العمل- تأثير

دائم على تطور العملية التشريعية في لبنان؛ إلا أنها كان لها تأثير مباشر على التقاضي. فهي تسمح للناس بحماية المبادئ والحريات الأساسية غير المنصوص عليها صراحة في القانون الوطني. وهكذا، كان بإمكان الأطراف المتنازعة أن تدرج في دعاواها المبادئ والحقوق المنصوص عليها في المعاهدات الدولية وفي معاهدات حقوق الإنسان. وبذلك اكتسب القضاء أداة رئيسية في حماية الحقوق والحريات الأساسية، لا سيما في سياق الدعاوى المتعلقة بحرية المنظمات والحقوق المقدسة للعمال. وفي الواقع، كانت هنالك عدة حالات تمت فيها الدعوة بنجاح إلى مبادئ حقوق الإنسان هذه لحماية حقوق العاملين بأجر.

ت. الإطار القانوني

إن الأداة القانونية الرئيسية للحوار الاجتماعي في مكان العمل هي قانون العمل. وهكذا، صدر قانون العمل اللبناني في 23 ديسمبر 1946. وينظم القانون شروط العمل وعقود العمل وكذلك علاقات العمل الجماعية والفردية. ويشمل 8 أبواب تتعلق بعقد العمل، وتنظيم العمل، وعملية التحكيم، والنقابات العمالية، والعقوبات المترتبة على خرق قانون العمل، وتبادل العمالة، والأحكام الختامية العامة. وفيما بعد أدخلت أحكام قانونية لاحقة. وهي تتعلق بالحد الأدنى للأجور والعطلات الإلزامية واللوائح الصحية. وعلاوة على ذلك، صادق لبنان على الاتفاقيات المتعلقة بحقوق العاملين بأجر. تعد الاتفاقيات الأساسية أهم ثماني اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية تغطي أربعة مبادئ وحقوق أساسية في العمل. أي ما يعادل حقوق الإنسان الأساسية في العمل. واتفاقيات الحوكمة هي أربع اتفاقيات حددتها منظمة العمل الدولية على أنها مهمة لبناء المؤسسات والقدرات الوطنية التي تعمل على تعزيز العمالة. وبعبارة أخرى، تعزز الاتفاقيات سوق عمل جيد التنظيم ويعمل بشكل جيد. وبالإضافة إلى ذلك، هناك 71 اتفاقية تعدها منظمة العمل الدولية «محدثة» وتعمل بنشاط على تعزيزها.

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، يشمل الحوار الاجتماعي جميع أنواع التفاوض والتشاور وتبادل المعلومات بين أو فيما بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال حول القضايا ذات الاهتمام المشترك. وعلاوة على ذلك، يسمح انضمام لبنان إلى منظمة العمل الدولية في عام 1948 بتقديم الشكاوى أمام المنظمة، التي تتمتع بسلطة النظر فيها وإجراء التحقيقات

وتقديم التوصيات. وحدث ذلك في عام 2012، عندما رفع الاتحاد الوطني لنقابات العمال والعاملين في لبنان (FENA-SOL) دعوى قضائية ضد الحكومة اللبنانية أمام لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية، مطالباً الدولة اللبنانية باستبدال الالتزام بالحصول على ترخيص من وزارة العمل لإنشاء نقابة عمالية واستبدال هذا الطلب الصريح، بمجرد إرسال إشعار مسبق إلى وزارة العمل بما يتوافق مع مبدأ حرية التجمع.

ويعود التشريع المنظم للحوار الاجتماعي في لبنان إلى الأربعينيات من القرن الماضي. ومع ذلك، تتعرض الأطر القانونية حالياً لضغوط بسبب الأزمة الاقتصادية والسياسية والمالية الحادة في لبنان. وتتمثل ركائز هذه الأطر القانونية في الاعتراف بالحرية الفردية في تكوين الجمعيات مع بعض القيود، والحق في إنشاء تجارة جديدة ولكن مع قيود مهمة من خلال الحصول على اعتراف رسمي بالعمل بوصفه نقابة عمالية حقيقية، ووجود بعض الهيئات الرسمية للحوار الاجتماعي الثلاثي، مع نطاق محدود من الاختصاصات، وعدم وجود هياكل للحوار الاجتماعي المستمر على مستوى القطاع، بصرف النظر عن أنظمة حل النزاعات، وغياب التدابير الإلزامية لتنظيم التمثيل والتفاوض على هذا المستوى.

الموضوع و/أو الحق	الاتفاقية	تاريخ التصديق
الاتفاقيات الأساسية		
الحرية النقابية	الاتفاقية رقم 087- الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948	لم يصادق عليها
والمفاوضة الجماعية	الاتفاقية رقم 098- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949	1977
القضاء على جميع أشكال	الاتفاقية رقم 029- اتفاقية العمل الجبري، 1930	1977
العمالة الجبرية	الاتفاقية رقم 105- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957	1977
الإلغاء الفعلي لعمالة	الاتفاقية رقم 138- اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973	2003
الأطفال	الاتفاقية رقم 182- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999	2001
القضاء على		
التمييز	الاتفاقية رقم 100- اتفاقية المساواة في الأجور، 1951	1977
في العمل	الاتفاقية رقم 111- اتفاقية التمييز (في مجال الاستخدام والمهنة)، 1958	1977
اتفاقيات الحوكمة		
تفتيش العمل	الاتفاقية رقم 081- اتفاقية تفتيش العمل، 1947	1962
	الاتفاقية رقم 129- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، 1969	لم يصادق عليها
سياسة العمالة	الاتفاقية رقم 122- اتفاقية سياسة العمالة، 1964	1977
الاتفاقية الثلاثية الاتفاقية رقم 144- اتفاقية المشاورة الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976		لم يصادق عليها
الاتفاقيات المحدثة		
القضاء على عمالة الأطفال	الاتفاقية رقم 077- اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، 1946	1977
وحمية الأطفال	الاتفاقية رقم 078- الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)	
والأحداث	اتفاقية، 1946	1977

2005	الاتفاقية رقم 150 - اتفاقية إدارة العمل، 1978	إدارة العمل
2000	الاتفاقية رقم 159 - اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (ذوي الإعاقة)	سياسة التوظيف
	1983	والترقية
		التوجيه والتدريب المهني
2000	الاتفاقية رقم 142 - اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975	
1977	الاتفاقية رقم 095 - اتفاقية حماية الأجور، 1949	الأجور
1977	الاتفاقية رقم 131 - اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970	
1962	الاتفاقية رقم 014 - اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921	وقت العمل
1977	الاتفاقية رقم 106 - اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957	
1977	الاتفاقية رقم 115 - اتفاقية الحماية من الإشعاع، 1960	
1977	الاتفاقية رقم 120 - اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، 1964	
2000	الاتفاقية رقم 139 - اتفاقية السرطان المهني، 1974	
2005	الاتفاقية رقم 148 - اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، 1977	السلامة والصحة المهنية
2006	الاتفاقية رقم 170 - اتفاقية المواد الكيميائية، 1990	
2005	الاتفاقية رقم 174 - اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993	
2000	الاتفاقية رقم 176 - اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، 1995	
2018	اتفاقية العمل البحري (MLC)، 2006	البحارة
	الاتفاقية رقم 152 - اتفاقية السلامة والصحة المهنيين (في عمليات المناولة بالموانئ)، 1979	عمال المناولة بالموانئ
	المصدر: منظمة العمل الدولية، نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية، لبنان، منظمة العمل الدولية، قائمة الصكوك حسب الموضوع والحالة، الاتفاقية 172 - اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، 1991.	



1) الحالة في الواقع العملي: النقابات العمالية

يتناول التشريع اللبناني مسألة تنظيم النقابات العمالية في عدد من النصوص، ولا سيما في الباب الرابع من قانون العمل، والمرسوم رقم 7993 لعام 1952. وتشمل الأحكام القانونية الرئيسية ما يأتي:

- ▶ لكل فئة من المهن الحق في إنشاء نقابة عمالية.
- ▶ لا يُسمح للنقابات العمالية بالمشاركة في السياسة.
- ▶ لا يمكن إنشاء النقابات العمالية دون ترخيص من وزارة العمل.
- ▶ للموظفين حرية تقرير ما إذا كانوا سينضمون إلى نقابة عمالية معينة أم لا.

▶ للعمال الأجانب أو المهاجرين الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية ولكن ليس لديهم الحق في التصويت أو الترشح للانتخاب.

▶ للحكومة الحق والسلطة في حل الاتحاد إذا لم يلتزم الأخير بالواجبات المفروضة عليه أو قام بنشاط لا يدخل في اختصاصاته.

▶ للنقابات العمالية الحق في الاتحاد تحت «اتحاد» النقابات العمالية. وتخضع الاتحادات للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

▶ يجب أن تلتزم النقابات العمالية بالشروط المنصوص عليها في المرسوم رقم 7993 وأن تكون تحت إشراف مندوب تعيينه وزارة العمل ويكون مسؤولاً عن مراقبة الانتخابات.

▶ ينبغي ألا تُعد الانتخابات نهائية ما لم توافق عليها وزارة العمل.

ينبغي على مفتشي العمل الاطلاع على السجلات عند إعداد الحساب الختامي أو عند وجود شكوى من أحد أعضاء مجلس النقابة.

ينقسم تاريخ الحركة النقابية في لبنان إلى ثلاث

مراحل رئيسية. حيث شهدت المرحلة الأولى، خلال فترة الانتداب الفرنسي، ولادة الحركة العمالية. فتم تشكيل عدد من النقابات العمالية الفعالة بين عامي 1919 و1924، مثل رابطة عمال وموظفي السكك الحديدية، ونقابة عمال المطابع، ونقابة النجارين. وبلغت هذه الفترة ذروتها مع إنشاء «اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في لبنان» عام 1939.

وحدثت المرحلة الثانية بعد استقلال لبنان عام 1943. وكان سن قانون العمل في عام 1946 إنجازاً كبيراً للحركة العمالية لأنه وفر حقوق العمل الأساسية مثل حقوق تكوين الجمعيات، والحق في الإجازات مدفوعة الأجر، وإجازات الأمومة، وحقوق المرأة والطفل، والفصل، ومكافأة نهاية الخدمة، والتعويض عن إنهاء العمل. وقد تميزت بتطور التجارة والخدمات والتدهور النسبي للصناعة. والالتزام بالدفاع عن حقوق العمال. وأدت الظروف الصعبة للعمال في ظل اقتصاد شديد التحرر إلى توحيد النقابات العمالية في إطار مجلس الاتحادات لحماية العاملين بأجر وتحسين رواتبهم. وفي عام 1971، قررت جميع الاتحادات التجمع تحت منظمة جديدة تسمى الاتحاد العام للعمال اللبنانيين (GCLW).

ثم بدأت المرحلة الثالثة بعد الحرب: فقد شهدت صراعات متصاعدة داخل الاتحاد العام للعمال اللبنانيين، بسبب الصراع السياسي على السلطة والانقسامات الحادة حول سياسات إعادة الإعمار. حيث فشل الاتحاد العام للعمال اللبنانيين في الحفاظ على القوة الشرائية للعمال. ومن ناحية أخرى، فإن النقابات العمالية هي في الغالب موجهة نحو القطاع العام. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التنظيم النقابي في القطاع العام أكثر أهمية من القطاع الخاص.

د. الحالة في الواقع العملي: الاتحاد العمالي العام في لبنان

تلتف تحت مظلة الاتحاد العام لنقابات عمال لبنان معظم النقابات والاتحادات العمالية. وبلغ عدد النقابات العمالية حوالي 420 في عام 2008. وفي منتصف التسعينات، سُجلت طفرة أخرى في عدد النقابات العمالية لأسباب سياسية ودون تمثيل حقيقي للعمال.

وتنقسم الاتحادات في لبنان إلى أربعة أنواع:

- الاتحادات العامة المنبثقة عن القطاعات

من اتحادات الاتحاد العمالي العام في لبنان. وهي تتألف من رابطة معلمي المدارس الثانوية العامة، ورابطة معلمي المدارس الابتدائية العامة، ورابطة موظفي الإدارة العامة. وتتصرف هذه الرابطة مثل النقابات العمالية على الرغم من الأحكام القانونية التي تعرقل أعمالها. وقد عملت هذه الرابطة إلى حد كبير منذ عام 2011 تحت مظلة هيئة التنسيق النقابية. وفي الوقت الحالي، لكل مجموعة من القطاع العام رابطتها الخاصة بها.

قدمت هيئة التنسيق النقابية بنية نقابية قوية ومنصة تفاوض وطنية أكثر نشاطاً من الاتحاد العمالي العام في لبنان، حيث تتفاوض الرابطة بصفتها مجموعة واحدة على الظروف المعيشية والحقوق الاجتماعية مع الحكومة.

وقادت هيئة التنسيق النقابية سلسلة من الإضرابات والمظاهرات خلال الفترة 2011-2014 للمطالبة بجدول جديد للمرتبات. وقد يمهّد نشاط هيئة التنسيق النقابية الطريق نحو التحول التصاعدي في ضعف الحركة النقابية لأن الاتحاد العمالي العام في لبنان لم يكن قادراً على لعب دوره في تمثيل مصالح جميع العمال أو في قيادة الحركة العمالية لتحقيق مصالحها المشروعة.

وترجع أسباب القوة النسبية لهيئة التنسيق النقابية إلى وحدة العاملين في القطاع العام والمعلمين بسبب حقيقة مفادها أنه على عكس القطاع الخاص حيث يمكن إنشاء أكثر من وحدة في قطاع النشاط نفسه، فهناك رابطة واحدة لموظفي الخدمة المدنية ومعلمي المرحلة الثانوية ومعلمي المدارس الابتدائية. بالإضافة إلى ذلك، يصبح المعلمون وموظفو الخدمة المدنية أعضاء في اتحاداتهم تلقائياً، وهو ما لا ينطبق على النقابات في القطاع الخاص. وهذا يضمن التمثيل العالي لتلك الرابطة.



- الاقتصادية المختلفة.
- الاتحادات القطاعية.
- الاتحادات الإقليمية التي تضم اتحادات من منطقة معينة.
- اتحادات المؤسسات العامة.

بعد اتفاق الطائف في عام 1990، بدأ دور الاتحاد العمالي العام في لبنان في التراجع بشكل حاد بسبب فشله في إجراء حوار وطني ناجح وشامل من أجل التغلب على الطائفية والانقسامات الناتجة عن الحرب وإجراء حوار سلمي بين الجهات الاجتماعية الفاعلة.

على العكس من ذلك، شجعت الطبقة السياسية على إنشاء نقابات واتحادات جديدة على أساس سياسي وطائفي تسمح عملياً لبعض الأحزاب السياسية وبشكل غير مباشر للحكومة بالسيطرة على عملية صنع القرار داخل الاتحاد العمالي العام في لبنان من خلال ضمان عدد كبير من الاتحادات الموالية في مجلس النواب وبالتالي المكتب التنفيذي. وترافقت هذه الزيادة في عدد الاتحادات مع انقسامات مهمة داخل الاتحاد العمالي العام في لبنان، والتي أسفرت عن إضعاف نضاله أمام الدولة والنخب السياسية والمالية الحاكمة. ومن ثم، أصبح الاتحاد العمالي العام في لبنان أداة في أيدي الطبقة السياسية. فعلى سبيل المثال، خطط الاتحاد العمالي العام في لبنان لإضراب عام في 12 أكتوبر 2011، للمطالبة بزيادة الأجور للعمال. وفي ذلك الوقت، اقترح وزير العمل مجموعة من التوصيات لزيادة الأجور التي اعتبرها الاتحاد العمالي العام في لبنان غير كافية. ومع ذلك، قبل يوم واحد من الإضراب المتوقع، اتخذت قيادة الاتحاد العمالي العام في لبنان قراراً من جانب واحد بإلغاء الدعوة إلى الإضراب وتوصلت إلى تسوية مشكوك فيها مع الحكومة. ولم تر العديد من النقابات والاتحادات العمالية نفسها ممثلة في عمل الاتحاد العمالي العام في لبنان ورفضت الاتفاق مع الحكومة لأنها اعتبرت زيادة الأجور غير كافية ومنخفضة للغاية. علاوة على ذلك، استبعدت الزيادة في الأجور العمال الذين يكسبون أكثر من 1.8 مليون ليرة لبنانية شهرياً، الأمر الذي حرم نسبة كبيرة من العاملين بأجر وأبقاهم دون زيادة في الأجور.

• الوضع في الممارسة: هيئة التنسيق النقابية

تجمع هيئة التنسيق النقابية (UCC) تحت مظلتها منظمات العمال غير المسجلين في أي

علاوة على ذلك، فإن الانتخابات في الاتحادات الثلاثة منتظمة ولا يتم تأجيلها أبداً. وبدلاً من ذلك، فإنها تجري كل عامين، ولا سيما في رابطة معلمي المرحلة الثانوية التي تعد العمود الفقري لهيئة التنسيق النقابية. وتضفي هذه الانتخابات المنتظمة شرعية على الرابطة الثلاث، الأمر الذي يسمح لها بمقاومة الضغط السياسي. كما إن الانتخابات تجري خارج الانقسامات الطائفية وتشمل في وقت واحد كل الأراضي اللبنانية على مستوى لبنان بوصفها دائرة واحدة، الأمر الذي يسطح الانقسامات الطائفية.

ومن ناحية أخرى، يتم اتخاذ جميع قرارات هيئة التنسيق النقابية بالإجماع. كما يتم اتخاذ القرارات المهمة مثل الإضرابات عن طريق التصويت في الجمعيات العامة. ويتعين على هيئة التنسيق النقابية العودة إلى الجمعيات العمومية لاتخاذ قرارات كبيرة مثل الإضرابات والمقاطعات. ويأتي هذا القرار الديمقراطي والمستقل في هيئة التنسيق النقابية من هيكل رابطة هيئة التنسيق النقابية. وتنسق الرابطة الأخرى مع رابطة معلمي المرحلة الثانوية وتعملان معاً عندما يتعلق الأمر بإجراءات مطالب العمال.

و. مستوى التنظيم النقابي في لبنان

يُعد مستوى التنظيم النقابي منخفضاً بسبب ضعف الطابع التمثيلي للاتحاد العمالي العام في لبنان. وقد أظهرت دراستان أن عضوية الاتحاد العمالي العام في لبنان لا تمثل سوى 5-7% من العاملين بأجر. ويتركز معظم هؤلاء العمال في قطاعي التجارة والخدمات، والوكالات العامة، والسلطات المستقلة التي تشمل عضويتها النقابية جميع العمال.

إن فشل الاتحاد العمالي العام في لبنان في قيادة الحركة العمالية واضح في نواح كثيرة، بما في ذلك الفشل في تعديل أجور العمال التي طال تأخرها بسبب التمثيل الضعيف، والممارسات غير الديمقراطية، وهيكلها غير المتجانس. وهكذا، فإن الاتحادات النقابية الخمسين تشمل الاتحادات العامة (المكونة من نقابات عمالية من مختلف القطاعات)، والاتحادات القطاعية والجغرافية، دون أي آليات لتنظيم العلاقة بين هذه الهياكل المختلفة. وتشير الملاحظات إلى أن أكثر من نصف الاتحادات جميعها في الاتحاد العمالي العام في لبنان ذات طبيعة طائفية، وتأسست بعد نهاية الحرب اللبنانية في عام 1990، والتي أتت بأحزاب سياسية طائفية إلى سدة الحكم. وكما ذكرنا سابقاً، فقد ضعف الاتحاد العمالي العام في لبنان بشدة بعد عام 1990 ولا يزال يعاني من ضعف التمثيل، في حين أن قيادته تابعة لحزب سياسي واحد. ومثال آخر على ذلك هو الشلل التام للاتحاد العمالي العام في لبنان في هذه الأوقات حيث يعاني العمال من انخفاض كبير في دخلهم.

بل على العكس من ذلك، دعت هيئة التنسيق النقابية إلى إضرابات في الأشهر الماضية في الخدمة العامة وفي التعليم مطالبة برفع رواتب العمال التي تأكلت بسبب انخفاض قيمة العملة والتضخم.

Distribution of Federations in GCLW
according to their type

Types of federations	Number	Share, %
Sectorial federations	23	46 %
Federations of Public Autonomous Institutions	2	4.0 %
General federations	14	28 %
Geographical federations	11	22 %
Total	50	100 %

Sources: DTDA, LMP Data Collection Template, Lebanon

ز. منظمات أصحاب العمل

جمعية الصناعيين اللبنانيين (ALI)

تأسست جمعية الصناعيين اللبنانيين في عام 1942. وهي تمثل شركات التصنيع الموجودة على الأراضي اللبنانية. وبلغ عدد الشركات المسجلة 804 في عام 2019. وتتكون جمعية الصناعيين اللبنانيين من 17 جمعية و 14 نقابة. وتشارك جمعية الصناعيين اللبنانيين في الحوار الاجتماعي والتفاوض مع الحكومة والنقابات العمالية فيما يتعلق بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، وجماعات الضغط لتعزيز التنمية الصناعية، وتنامي فرص العمل، وزيادة المخرجات الصناعية. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، فإن حوالي 9.3% من إجمالي العمالة يتكون من أصحاب العمل.

تمثل جمعية الصناعيين اللبنانيين الصناعات اللبنانية في المجالس واللجان الوطنية التي تنظر في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتشريعات العمل، والضرائب، والضمان الاجتماعي، والعلاقات الصناعية، والبحوث، والرعاية الصحية، والسياسات العامة للشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

النقابات المهنية

في لبنان، هنالك نقابات قوية لمهن مختلفة مثل أطباء الأسنان والأطباء والصيدلة والمهندسين والمحامين والممرضات... تُسمى

هذه النقابات «Ordre» باللغة الفرنسية وتختلف عن النقابات العمالية لأن الانتساب إلى النقابة إلزامي للسماح بممارسة المهنة.

وتشارك هذه النقابات في الحوار الاجتماعي للدفاع عن مصالح مهنتهم بالأفضلية. كما تشارك في الحوار مع الاتحاد العمالي العام في لبنان بشأن القضايا الاجتماعية والاقتصادية. ومن بين النقابات العمالية غير المسجلة في بيانات الاتحاد العمالي العام في لبنان: نقابة موظفي البنك المركزي، ونقابة المعلمين النقابيين الخاصين، والاتحاد الوطني للنقابات (FE-NASOL).

المجلس الاقتصادي والاجتماعي

يوفر المجلس الاقتصادي والاجتماعي منبراً للحوار بين أصحاب العمل والموظفين؛ ولكنه لم يكن نشطاً للغاية منذ إنشائه.

ج. الحوار الاجتماعي

يغطي الحوار الاجتماعي في لبنان الجوانب الآتية: العلاقات الصناعية، وحرية تكوين الجمعيات، والحق في التنظيم، والمفاوضة الجماعية، وتسوية الدعاوى العمالية، وتسوية النزاعات العمالية. ومع ذلك، في أعقاب الحرب، كان الحوار الاجتماعي ضعيفاً للغاية وغائباً تقريباً بين مختلف الجهات الفاعلة الاجتماعية (أصحاب

العمل والمستخدمين).

بالإضافة إلى ذلك، يلعب الانتماء الديني دوراً مهماً في جعل الحوار الاجتماعي بين المجموعات المختلفة أكثر صعوبة. وغالباً ما اتخذت النزاعات شكل إضرابات بهدف الحصول على زيادات في الرواتب تؤدي أحياناً إلى زيادة غير كافية في الرواتب.

ط. برنامج العمل اللائق

تقدم ملفات سوق العمل تقريراً حول العديد من المؤشرات الرئيسية في إطار برنامج العمل اللائق (DWA) وأهداف التنمية المستدامة (SDGs). وهي تتناول بشكل خاص جوانب معينة من تطوير سوق العمل مثل تطور عضوية النقابات العمالية، والحوار الاجتماعي والآليات الثنائية/الثلاثية، ووضع السياسات والإصلاحات القانونية، وحالة اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومعايير العمل، من بين أمور أخرى.

كان لبنان يخطط بحلول عام 2030 لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والأجر المتساوي لقاء العمل متساوي القيمة. يمثل الجدول أدناه المؤشرات الرئيسية التي تتبع برنامج العمل اللائق. وتتركز المؤشرات الرئيسية المختارة على المجالات التي تظلع فيها الحركة النقابية بدور مركزي في سوق العمل.



Creating decent jobs	
Policy reforms addressing creation of decent employment	Yes. National Employment Office (NEO) is financing skills development by providing some assistance to civil society associations, which are doing vocational training. The ministry of social affairs is furthermore in charge of a project concerning poverty eradication. An assessment has started to develop a broader project for social protection.
ILO standard setting on improvement of status of workers from the informal economy	No. Most informal workers are migrants working in the agricultural sector under both low productive and poor working conditions.
Guaranteeing rights at work	
Growth in trade union members (%)	N/a
Violations of trade union rights	Ranking 4 out of 5 (5+ is the worst) *
Labour legislation is improved according to ILO standards	No. Last relevant legislation was in 2014 (modification of articles 28, and 29 of Labour Law).
Trade union organisations with minimum 30% women representation in decision-making bodies	No. Even though women membership ratio often is equal to the women working in the specific sector ratio, their representation in executive boards is much lower.
Extending social protection	
Health social protection coverage as % of total population in partner countries	52 % (2007)
Workers from the informal economy have access to national social security schemes	N/a
Promoting social dialogue	
Trade union density of total employment (%)	N/a
Trade union density of employees (%)	N/a
Cooperation in labour-employer relations	Ranking 106 out of 141 (1 is best) **
Number of Collective Bargaining Agreements (CBAs)	N/a
Workers' coverage of Collective Bargaining Agreements to employees	N/a
Bi-/tri- partite agreements concluded	N/a

* يُفسر هذا على أنه انتهاكات منهجية للحقوق. يتم تفسير البلدان التي حصلت على تصنيف 4 على أنها تشارك الحكومة و/أو الشركات في جهود جادة لسحق الصوت الجماعي للعمال الذين يعرضون الحقوق الأساسية للخطر (المصدر: الاتحاد الدولي لنقابات العمال، مؤشر الحقوق العالمية).

** يعتمد هذا المؤشر على بيانات من مؤشر التنافسية العالمية الذي يمثل آراء أصحاب العمل من الدراسات الاستقصائية (المصدر: المنتدى الاقتصادي العالمي).

المصدر: الوحدة التحليلية في وكالة تنمية النقابات الدنماركية، وولبي، غسان، نموذج تجميع البيانات والمعلومات لتطوير ملف سوق العمل (وكالة تنمية النقابات الدنماركية)، 2019.



الهيكل الثلاثي

تقوم الثلاثية على أساس التعاون القائم على العقود المبرمة بين أصحاب العمل والعمال والدولة. وكل جهة فاعلة هي شريك اجتماعي يتم تحديد دوره أثناء عملية المفاوضات. تعمل جمعية الصناعيين اللبنانيين والاتحاد العمالي العام في لبنان بوصفهما شركاء اجتماعيين متساوين في بيئة ثلاثية. ومن الواضح أن جميع الحكومات التي أعقبت اتفاق الطائف في عام 1990 لم تشارك بجدية في الحوار الاجتماعي حول قضايا العمل ولكنها كانت رد فعل على الضغوط واحتجاجات النقابات العمالية أكثر من كونها رد فعل على تحليل موضوعي للسوق وتكلفة العمالة.

وتتألف الهياكل المركزية الرئيسية للثلاثي من مكتب التوظيف الوطني، ولجنة المؤشر، وصندوق الأمن القومي، والحكومة. فعلى سبيل المثال، تم التوصل إلى اتفاقيات ثلاثية في عام 2012 و2012 بين الحكومة وهيئة التنسيق النقابية التي أعطت زيادة في الرواتب لموظفي الحكومة بينما لم يستفد القطاع الخاص منها.

ومنذ ذلك الحين، كانت هنالك نقاشات من وقت لآخر حول زيادة جديدة في الراتب دون الوصول إلى أي شيء جوهري. وفي الواقع، كانت النقابات ضعيفة للغاية أو حتى غائبة تماماً في مواجهة التدهور الرهيب في أوضاع العاملين بأجر من حيث الرواتب والمعاشات التقاعدية والنقل والضرائب وزيادة الحد الأدنى للأجور وتغطية الضمان الاجتماعي.

في المقابل، تتجنب الحكومة تقديم مقترحات زيادة جديدة بسبب العجز الهائل في الميزانية، وزيادة الدين العام، وتناقص تحصيل الضرائب. وفي الآونة الأخيرة، وافقت الحكومة على منح مكافأة شهر واحد لموظفي القطاع العام وزادت بدل النقل من 8000 ليرة يومياً إلى 24000 ليرة. كما تم توسيع بدل النقل ليشمل موظفي القطاع الخاص.

بالإضافة إلى ذلك، لا يوجد حوار منظم دائم بين الحكومة وأصحاب العمل والموظفين، بحيث تعالج الحكومة المقترحات بشكل صحيح.

الحوار الاجتماعي الوطني الثنائي

فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي الوطني الثنائي، فإن الحالة الراهنة لا تبشر بالخير. وتقدم

النقابات العمالية بانتظام مطالب زيادة الأجور إلى الحكومة على المستوى المركزي، وليس إلى أصحاب العمل. وغالباً ما يكون الأساس هو المطالبة بالزيادات في الحد الأدنى للأجور، والتي يمكن بعد ذلك، من خلال الامتداد، أن تنطبق أيضاً على مستويات الأجور الأخرى. ومن المتوقع بعد ذلك أن تنظر الحكومة في القضية على أساس مؤشر زيادة الأسعار؛ لكن لم يتم فعل الكثير لأن الشركات في حالة نهائية سيئة للغاية وشهدت انخفاضاً في أنشطتها بسبب الأزمة والانخفاض الحاد في قيمة الليرة الذي جعل الرواتب لا تمت إلى الواقع بصلة. وهكذا يتعين إجراء مناقشات مع أصحاب العمل وتقديم اقتراح نهائي. وإن لم يوقع أي من الطرفين على الاتفاقية؛ إلا أن كليهما يقبلها ضمناً.



ي. هياكل الحوار الاجتماعي وممارساته على مستوى القطاعات

الإطار القانوني

لا يوجد هيكل مناسب لتعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي. ومع ذلك، فإن وزارة العمل هي المسؤولة عن الوساطة بين العاملين بأجر والعقود الجماعية على مستوى القطاع. وعلى الرغم من عدد المؤسسات والتشريعات المناسبة، فهناك عدد قليل من الاتفاقيات الجماعية. وعلى المستوى القطاعي، هناك ثلاث اتفاقيات، تتعلق بما يأتي: البنوك وشركات النفط وسلاسل السوبر ماركت (مثل سبينيس).

وتُعد نسبة الاتفاقيات الجماعية وعدد الموظفين الملزمين بالاتفاقيات الجماعية ضئيلة للغاية. ويمكن أن تلتزم الشركات الأخرى بالاتفاقية الجماعية ولكن نادراً ما يكون هذا هو الممارسة العملية. ومن ثم، فإن التغطية الإجمالية للمساومة عن طريق الاتفاقيات القطاعية منخفضة للغاية.

وتود النقابات العمالية تشجيع الاتحادات القطاعية التابعة للاتحاد العمالي العام في لبنان على الدخول في مفاوضات للتوقيع على اتفاقيات

جماعية قطاعية. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن هنالك أيضاً نهجاً مركزياً للغاية لتكوين الأجور، ولا يزال الموضوع الرئيسي للحوار الاجتماعي مع قدرة ضئيلة على التباين القطاعي.

هذا هو الحال بشكل خاص بالنسبة إلى المناقشات المتعلقة بالأجور (سواء بشأن الحد الأدنى للأجور أو الزيادات في الأجور التي تتجاوز مستوى الحد الأدنى للأجور). ويتم إجراؤها في جوهرها على المستوى المركزي، في إطار «المفاوضات» الثلاثية (ولكن ليست الثنائية). وغالباً ما تكون العمليات متشابهة؛ تقدم النقابات العمالية مطلباً برفع الأجور، وتتوقع نتيجة أقل بكثير؛ ولا يشارك أصحاب العمل بشكل مباشر، تاركين عملية التفاوض في أيدي الحكومة التي تتخذ القرار النهائي في كثير من الأحيان، وتعلنه بوصفه قراراً سياسياً، ثم تقترح عدم الإخلال بهرم الأجور الحالي، ومن ثم تعميم زيادة الأجور في جميع أنحاء القطاع الخاص.

ما يجب التأكيد عليه هنا هو أنه، بصرف النظر عن العملية، هنالك أيضاً نقص في القدرة أو الرغبة على مستوى القطاع لإجراء مفاوضات أكثر تحديداً موجهة نحو الخصائص المحددة للفرص أو التحديات القطاعية ذات الصلة. ومن المؤكد أن عدم وجود هيكل محدد للمساومة القطاعية يجب ألا يساعد.



طبيعة قضائية يتم النظر فيها أمام مجالس خاصة تسمى مجالس التحكيم وهي الجهة الوحيدة المختصة بالفصل في هذه القضايا.

3) لتوفيق: مفتشية وزارة العمل

منح قانون العمل دور الوساطة لوزارة العمل، التي تديرها مفتشية الوزارة. وتتولى هذه الأخيرة الإشراف على الامتثال للنصوص والتشريعات النافذة لضمان تطبيق الأحكام القانونية من حيث ظروف العمل، وحماية الموظفين أثناء أداء عملهم. وعادةً ما يبدأ العمال في التقاضي عن طريق تقديم طلب إلى مفتشية وزارة العمل قبل اللجوء إلى القضاء.

ك. الحوار الاجتماعي على مستوى الشركات

الإطار القانوني

على مستوى الشركات، هنالك مقدار ضئيل من الحوار الاجتماعي لعدم وجود هيكل قانوني وعدم الرغبة في القيام بذلك. وقد تكون هنالك نقابة مختصة بإجراء مثل هذا الحوار.

من ناحية أخرى، قد يحدث أن يكون هنالك وفد نقابي يتمتع بصلاحيات تمثيل النقابة (النقابات) على مستوى الشركات، والذي قد يشارك في إبرام الاتفاقات على مستوى الشركة.

وعلى مستوى الشركات، هنالك عدد محدود من الاتفاقات الجماعية السارية. وهي تتعلق أساساً بالشركات الكبيرة والشركات متعددة الجنسيات. ومن الناحية العملية، فإن تغطية المساومة الجماعية عن طريق اتفاقية الشركة تُعد منخفضة.

هـ. منازعات الاتفاقيات الجماعية وتسويتها

1) الإطار القانوني

تُعرّف الاتفاقيات الجماعية على أنها حوار بين ممثلين عن أكثر النقابات تمثيلاً من جانب، أو ممثلي نقابات العمال من مجموعات الموظفين الأكثر تمثيلاً، ومن جانب آخر، أصحاب العمل أو ممثلي منظمات أصحاب العمل، من أجل:

- تحديد ظروف العمل والتوظيف وتحسينها؛
- وتنظيم العلاقات بين الموظفين وأصحاب العمل؛
- وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم وواحدة أو أكثر من النقابات الأكثر تمثيلاً.

وينبغي أن يتم ذلك على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى الشركات مرة واحدة على الأقل في السنة.

2) الآليات المتاحة لحل النزاعات العمالية: التحكيم

يتناول الباب الثاني من قانون العمل المنازعات العمالية بين العاملين بأجر والموظفين. ويمكن تقسيم آليات حل النزاعات الناشئة عن قضايا علاقات العمل والضمان الاجتماعي إلى آليات رقابة إدارية تحت إشراف وزارة العمل، وآليات ذات



وممثلاً عن الحكومة ووزارة العمل.

والهدف من هذا التمثيل للأطراف المتنازعة في مجالس التحكيم من شأنه ضمان اتباع نهج اجتماعي اقتصادي إزاء المشكلة المطروحة بالتوازي مع النهج القضائي والقانوني البحث.

وتحظر المادة 344 من قانون العقوبات اللبناني الامتناع عن تنفيذ قرارات المحاكم العمالية بموجب الأحكام ويمكن أن يعاقب عليها بالسجن لمدة تصل إلى سنة.

وقد يسّر القانون وصول العاملين بأجر إلى مجالس التحكيم. ومن ثم، فإن المادة 80 من قانون العمل تعفي أطراف النزاع من دفع أي رسوم قضائية وتعفيهم من واجب توكيل محام. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة 80 من قانون العمل على أن تتعامل مجالس التحكيم العمالية مع القضايا المعروضة عليها على وجه السرعة. وأعطت المادة 50 من قانون العمل مجالس التحكيم العمالية فترة ثلاثة أشهر للبت في القضايا التي تنظر فيها، في الواقع، قد تستغرق المدة الحقيقية لإصدار الحكم سنوات.

5) لجان التحكيم لتسوية النزاعات العمالية الجماعية

أنشئت هيئات التحكيم لحل المنازعات العمالية الجماعية بموجب مرسوم في عام 1964. ولها سلطة الفصل في المنازعات العمالية الجماعية، التي تنشأ بين مجموعة من الموظفين ورب العمل، فيما يتعلق بشروط العقود الجماعية، بشأن تفسير القوانين أو المراسيم أو اللوائح أو العقود، خاصة فيما يتعلق بزيادات الأجور أو ظروف العمل العمالية أو الاستحقاقات الاجتماعية.

وتتدخل هيئات التحكيم عندما تفشل الوساطة جزئياً أو كلياً بعد حدوث النزاع، أو بناءً على طلب أحد أطراف العقد، أو بعد 15 يوماً من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل. وتتألف هيئات التحكيم من ممثلين عن العمال، وممثلين عن أصحاب العمل، وممثلين عن وزارة العمل. كما نصت المادة 56 من مرسوم عام 1964 على وجوب إصدار الأحكام «خلال شهر من تاريخ الجلسة الأولى، وللهيئة صلاحية تمديد هذه المدة بأسبوعين. وقراراتها نهائية ولا يمكن الطعن فيها بأي وسيلة».

والمنظمات الأخرى التي تتعامل مع القضايا المتعلقة بالعمل هي المنظمة الوطنية للتشغيل، والمؤسسة الوطنية للتدريب المهني، وغرف

وتسمى المرحلة الأولى التوفيق. وتضطلع وزارة العمل بدور التوفيق. ويرفع النزاع إلى وسيط يحاول إيجاد أرضية مشتركة بين الجانبين. وفي حالة فشل التوفيق، يتم تسوية النزاع العمالي عن طريق مجلس التحكيم.

وقد حدد قانون العمل حداً زمنياً للقدرة على المطالبة بحقوق العمال. ومن ثم، فإن الحق في المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي ينتهي في غضون شهر من تاريخ الإخطار بالفصل.

وتنص المادة 351 من قانون الالتزامات والعقود على أن حق العمال والمتدربين فيما يتعلق بالمطالبة بالأجور والمصاريف والبدلات اليومية والسلف ينقضي بعد عامين من تاريخ انتهاء العلاقة التعاقدية. وبالإضافة إلى ذلك، تنص الفقرة 3 من المادة 48 من قانون الضمان الاجتماعي على أن الحق في المطالبة بالتعويض الأسري ينقضي بعد عامين من تاريخ استحقاقه.

ومع ذلك، فإن مفتشية العمل تعاني في الوقت الحالي من نقص حاد في المفتشين والوسائل المالية، الأمر الذي يحد من دورها الرقابي ما يؤدي إلى دور محدود في الإشراف على مكان العمل.

4) مجلس التحكيم

يتألف مجلس التحكيم من ممثلين عن أصحاب العمل والموظفين ويرأسه أحد القضاة. ويوجد مجلس تحكيم في كل محافظة. ويجوز الطعن في قرارات مجلس التحكيم أمام محكمة النقض.

أنشأت المادة 77 من قانون العمل مجلساً للتحكيم العمالي في مقر كل محافظة لبنانية، مؤهلاً للتعامل مع نزاعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، وكذلك «الاختلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للأجور» والنزاعات الناشئة عن حالات الطوارئ العمالية.

وتعد مجالس التحكيم العمالية هيئات قضائية خاصة من حيث تكوينها واختصاصاتها.

وتتمتع مجالس التحكيم العمالية بالاختصاص الحصري للفصل في المنازعات المتعلقة بأنشطة عمالية محددة. بالإضافة إلى ذلك، فإن تكوين مجالس التحكيم هذه يختلف أيضاً عن المحاكم القضائية المدنية أو الجنائية. ويرأسها قاضٍ وتضم ممثلاً عن العمال وممثلاً عن أصحاب العمل

SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE



Jihen Boutiba Mustapha Tlili

Ad Abdelsamad



SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

SOLiD
SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

ندوة اقليمية حول دور الجماعات المحلية
والجمعيات المهنية
في تعزيز الحوار الاجتماعي في دول جنوب المتوسط

4-3 تشرين الأول / أكتوبر 2022



ندوة حوار

في منطقة

على المستوى الوطني حيث يكون أكثر أهمية، بمرحلة صعبة بسبب الأزمة الاقتصادية الحالية.

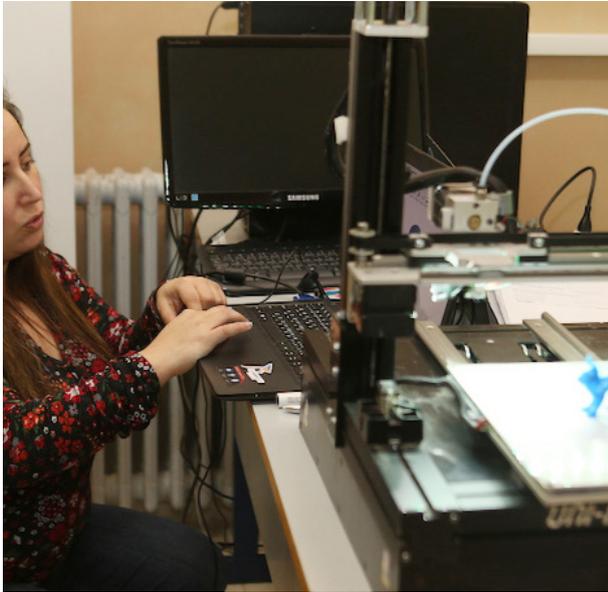
البيئة ليست مفيدة. وتتطلب سياسات التكيف الاقتصادي الهيكلي التي تم الدعوة إليها والتي تعد شرطاً أساسياً للانتعاش الاقتصادي تقليص حجم العمالة، وخفض النفقات العامة، وخفض المعاشات التقاعدية، وتجميد الرواتب، ومن ثم الحد من هوامش التفاوض بين الحكومة وأصحاب العمل وكذلك بالامتداد في القطاع العام. وعلو على ذلك، فإن الدلالات السياسية القوية للمواقف النقابية قد لا تسهل الحوار الثلاثي.

وهناك أيضاً أوجه قصور هيكلية في مؤسسات الحوار الاجتماعي مثل الافتقار إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي المستقلة، والكفاءات الحاسمة، والتنسيق بين مختلف الهيئات، والإعداد والمتابعة المناسبين، والنهج الملموسة. والنتيجة المترتبة على أوجه القصور الهيكلية هذه هي غياب الاهتمام والالتزام والعمل التفصيلي والنتائج الملموسة.

و. قضايا محددة

1) الحوار الاجتماعي والاقتصاد غير الرسمي

لا يهتم الحوار الاجتماعي بالعمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير الرسمي بشكل مباشر. ومع ذلك، وبالنظر إلى حجم الاقتصاد غير الرسمي، ينبغي أن يكون موضوع توسيع نطاق التنظيم النقابي ليشمل موظفي القطاع غير الرسمي محور الحوار الاجتماعي بين الحكومة والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل.



التجارة والصناعة والزراعة، ولجان العمل الجماعية، والرابطة الوطنية للمعاقين، واللجنة الوطنية لمكافحة عمالة الأطفال.

في عام 2017، أطلقت وزارة العمل مشروعاً لتشجيع الحوار الاجتماعي. وكان هدفها وضع استراتيجية وطنية للحوار الاجتماعي في لبنان تتضمن وضع استراتيجية وطنية للحوار الاجتماعي يشارك فيها المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، وNEO، والاتحاد العمالي العام في لبنان، ووزارة العمل.

6) النزاعات في الممارسة العملية

في عام 2018، مع ثورة 17 أكتوبر، أدت الاضطرابات الاجتماعية إلى زيادة الفقر وتفاقم الظروف المعيشية للعاملين بأجر. ومع ذلك، كانت النقابات العمالية شبه غائبة عن المشهد بسبب سيطرة بعض الأحزاب السياسية عليها.

يكاد يكون الاتحاد العمالي العام في لبنان غائباً ولا يقوم بأي نشاط للدفاع عن الوضع الاجتماعي المتدهور الرهيب للعمال. ويتمثل دور الاتحاد العمالي العام في لبنان في إصدار بيانات عرضية تدعو إلى إعطاء العمال حقوقهم والحفاظ على سبل عيشهم.

بل على العكس من ذلك، كانت هيئة التنسيق النقابية نشطة للغاية ودأبت على الدعوة إلى إضرابات مفتوحة وخاصة في القطاع العام.

7) النتائج الموضوعية

بعد مناقشة مستفيضة لعمليات الحوار الاجتماعي (أو بالأحرى غيابها)، من الواضح أن النتائج محدودة. في الواقع، يبدو في الوقت الحاضر على الأقل أن النتائج الرئيسية للسياسة الاجتماعية، والتي تغطي الأجور وظروف العمل والعلاقات الصناعية، تقررها الحكومة.

هناك عمليات تشاور مسبق في جبهة نقابية منقسمة؛ يظل أصحاب العمل مخفيين جزئياً، ولكن يتم تحديد النتائج الحقيقية بشكل أساسي إما من قبل الحكومة أو من جانب واحد على مستوى الشركات عبر سياسة الموارد البشرية للشركات.

7) العلاقات بين الأطراف

يتمر الحوار الاجتماعي في الوقت الحاضر، وخاصة

الخاتمة

لدى لبنان بالفعل مجموعة من الهيئات الثلاثية المعنية بالحوار الاجتماعي: أصحاب العمل والموظفون والدولة. ومع ذلك، فإن ثقافة المجتمع بحاجة إلى تعزيز. ورغم ذلك، فإن درجة تنفيذ الحوار الاجتماعي لا تتوافق مع توقعات الشركاء الاجتماعيين، لا سيما في ظل الأزمة الاقتصادية الخطيرة الحالية التي تؤثر على العمال ومعظم السكان. وتنظر الحكومة إلى الحوار الاجتماعي أساساً على أنه قيد، في حين أن أصحاب العمل يشكلون فرصة لحماية مصالحهم، والنقابات العمالية هي فرصة للتفاوض بشأن حقوقهم المشروعة. والواقع أن العقبات العديدة التي تعترض الحوار الاجتماعي ترجع في الأساس إلى الافتقار إلى الإرادة السياسية، وقصور الأداء المؤسسي، والافتقار إلى الواقعية.

ولتعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى المحلي، من المهم القيام بما يأتي:

- تعزيز أفضل الممارسات في الشركات
- دعم الشركات المشاركة في الحوار الاجتماعي
- إنشاء مجالس أعمال في الشركات
- تدريب الرؤساء التنفيذيين ومديري الموارد البشرية على التوافق الاجتماعي والحوار الاجتماعي
- تشجيع آلية الوساطة الاجتماعية في ضوء قانون الوساطة الذي تم سنه حديثاً

التوصيات

لتشجيع الحوار الاجتماعي في القطاع الصناعي، هنالك حاجة

إلى بناء القدرات فيما يتعلق بما يأتي:

- توسيع نطاق المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي ليشمل جميع المجالات المهنية من خلال توفير الوسائل والمعلومات المناسبة للمضي قدماً في هذا المجال.
- وضع برامج لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين من حيث: o التدريب على تقنيات المفاوضة الجماعية. o اختيار الوسطاء الاجتماعيين وتدريبهم؛ o توفير مستوى مناسب من المعلومات للشركاء الاجتماعيين في المناقشات الثلاثية مع الحكومة.
- تقديم حوافز لإبرام المزيد من العقود الجماعية.
- إنشاء مجلس وطني للحوار الاجتماعي: يمكن إنشاء مجلس ثلاثي وطني للحوار الاجتماعي يتمتع بقدر أكبر من الوضوح، ويشرف على الهيئات الثلاثية القائمة. ويمكن لهذه الهيئة الجديدة أن تحل مشكلة انعدام التنسيق بين الهيئات الثلاثية الحالية.
- تشجيع الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء مجلس إقليمي معني بالحوار الاجتماعي.
- تشكيل لجنة مشتركة لحوار المفاوضة القطاعية على المستوى القطاعي لتشجيع الحوار الاجتماعي الجماعي والمفاوضة الجماعية.
- تعديل تشريعات العمل في لبنان بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.
- فرض الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لجميع العمال في القطاعين الخاص والعام، وفي الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، بمن فيهم العمال المهاجرون.
- تطوير الحوار الاجتماعي وآليات المفاوضة الجماعية على جميع المستويات؛ مستوى الشركات

- والقطاعات والمستوى الوطني، حسب الاقتضاء، بوصفها قنوات مناسبة للنقابات للتفاوض والتأثير على السياسات الاقتصادية والاجتماعية.
- تفضيل النهج الثنائي بدلاً من النهج الثلاثي.
- تعديل هيكل الاتحاد العمالي العام في لبنان لأنه متحفظ للغاية من حيث تقاليد العمل وهيكله. والتغيير مهم لتأكيد استقلال الاتحاد العمالي العام في لبنان عن المؤسسة السياسية.
- العمل على إنشاء اتحادات حديثة وديمقراطية.
- تعديل تشريعات العمل في لبنان بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، مع مراعاة جميع حقائق سوق العمل وخصوصيات القوى العاملة.
- العمل على تشكيل نقابات العمال الذين عادة ما تكون لديهم ثقة محدودة في النقابات العمالية.
- تكوين نقابات للعاملين في القطاع غير الرسمي.
- فرض احترام الحرية النقابية على النحو المنصوص عليه في الاتفاقيات الدولية رقم 87، 98، 189، 135 يُعد هدفاً أساسياً.
- زيادة تأثير جمعيات الأعمال التجارية على صنع السياسات الاجتماعية والاقتصادية.
- الانضمام والمشاركة بنشاط في الحركة النقابية الدولية والتعلم من تجربتها وأفضل الممارسات.
- وأخيراً، ينبغي أن تكون الحركة النقابية العمالية أكثر شمولاً وأن تعتمد استراتيجيات طويلة الأجل للتعبئة وأنشطة النقابات العمالية التي تتجاوز ردود الفعل العفوية للأحداث والقرارات الحكومية.



(١١) ترويج انتماء والتعب من الزعم الدستورية
 (١٢) التوفيق بين المتطلبات المتعددة و
 منظمات اقليمية
 (١٣) تفعيل نماذج التقلبات ^{التي} ~~تتمتع~~ ^{بها} من (استقلالية)
 (١٤) ~~تفعيل~~ ^{تفعيل} النظام العمومي الشامل
 و قانون ضمان الشجيرة
 (١٥) تفعيل المؤسسة الوطنية للوقاية التي
 توحي بين العرض والطلب
 (١٦) استعادة صبة الدولة
 - قوانين مصرية حديثة
 - قابلية للتطبيق
 - التنشئة الاجتماعية
 (من الاستيفاء للمناصب
 ...
 ...

SINNESSMED

S

...
 ...
 ...

الجزء الثاني

نتائج الدراسة الاستقصائية للفاعلين الاجتماعيين اللبنانيين



أولاً. المقدمة

تتمثل إحدى أدوات التقييم لهذا التقرير في دراسة استقصائية أجريت على عينة من 30 شريكاً اجتماعياً (مثل النقابات العمالية ومنظمات دعم الأعمال التجارية ومنظمات المجتمع المدني) و 10 سلطات محلية (مثل البلديات). والغرض من هذه الدراسة الاستقصائية هو الحصول على رؤى من هؤلاء الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بأرائهم حول الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وتم إجراء الدراسة الاستقصائية في الفترة ما بين 4 سبتمبر 2021 وأكمل العمل الميداني في 11 سبتمبر 2021. ولقد نجحنا في إجراء الدراسة الاستقصائية على 42 مؤسسة اجتماعية شريكة (11 نقابة عمالية، 10 منظمات لدعم الأعمال التجارية، 10 منظمات غير حكومية، و 11 بلدية).



كانت خطتنا (أ) تتمثل في إشراك نقابات الأعمال الأكثر شهرة. ومع ذلك، وبسبب التدهور المطول في الحياة الاقتصادية والاجتماعية واليومية في لبنان، لم تنجح محاولتنا بشكل كامل؛ لذلك انتقلنا إلى الخطة (ب). وكان لهذه الأخيرة هدف واضح للوصول إلى العدد المستهدف من الاستطلاعات في غضون فترة زمنية محدودة لدينا (أي عشرة أيام عمل) لإكمال هذا الجزء من المشروع. اتصلنا بمئات المؤسسات في جميع أنحاء البلاد للوصول إلى هدفنا المتمثل في إجراء 40 دراسة استقصائية. ونجحنا في مسح 42 مؤسسة انتشرت جغرافياً في المحافظات التسع في البلاد، وهي عكار، وبعبك الهرمل، وبيروت، والبقاع، وجبل لبنان، وشمال لبنان، والنبطية، وكسروان وجبيل، وجنوب لبنان. ولقد تواصلنا بشكل واضح مع المنظمات التي تهتم بقضايا النوع الاجتماعي والشباب والمعاقين جسدياً والمسنين، فضلاً عن النقابات العمالية الأقل أهمية التي يتم تجاهلها عادةً. ولقد كفلنا بحكمة مشاركة الرجال والنساء على حد سواء، وكذلك الذين ينتمون إلى مجتمعات أصغر في الفسيفساء اللبنانية مثل الأرمن والعلويين والأكراد.

قائمة الشركاء الاجتماعيين الذين شملهم الاستطلاع

قائمة الشركاء الاجتماعيين الذين شملهم الاستطلاع		
1. بعلبك - البقاع		البلديات
2. بكفيا - المتن		
3. بشمزين - الكورة		
4. حلبا - عكار		
5. جويا - النبطية		
6. جونية - كسروان		
7. القبيات - عكار		
8. صيدا - الجنوب		
9. طرابلس - لبنان الشمالي		
01. زحلة - البقاع		
11. زوق مكاييل - كسروان		
1. اتحاد صناعيي الشوف		نقابات الأعمال
2. تجمع صناعيي الضاحية الجنوبية		
3. جمعية الصناعيين في زغرتا		
4. جمعية صناعيي وتجار المكلس وجوارها		
5. نقابة اتحاد المخايز		
6. نقابة أصحاب الحضانات المتخصصة في لبنان		
7. نقابة أصحاب الصناعات الغذائية اللبنانية		
8. نقابة أصحاب معامل التنظيف والكوي في بيروت		
9. نقابة أصحاب معامل المفروشات الخشبية		
10. نقابة مزارعي جبل لبنان		
1. اتحاد النقابات العمالية والصحية		نقابات العمال
2. اتحاد نقابات البقاع		
3. اتحاد نقابات موظفي وعمال الفنادق والمطاعم والتغذية والقهوة في لبنان		
4. نقابة المعلمين طرابلس الزهرية		
5. نقابات موظفي وعمال إهراءات الحبوب		
6. نقابة سائقي سيارات نقل النفايات في لبنان		
7. نقابة عمال بلدية حارة حريك		
8. نقابة عمال صناعة الأحذية في لبنان الشمالي		
9. نقابة مستخدمي وعمال شركة المستقبل لصناعة الأنابيب		
10. نقابة موظفي وعمال الخطوط الجوية الفرنسية		
11. نقابة المجازين في العلوم المخبرية الطبية في لبنان		
1. عكازة		المنظمات غير الحكومية
2. جمعية الإنسان أمانة		
3. الرابطة الخيرية الإسلامية العلوية		
4. شبكة عكار للتنمية (AND)/حلبا عكار		
5. الجمعية اللبنانية للمبادرة والتنمية (LAID)		
6. نقابة الأخصائيين الاجتماعيين في المجتمع الأرميني اللبناني - ZVARTNOTZ		
7. الحركة النقابية للاضطراب العاطفي الموسمي للأمهات حديثي الولادة والمواليد		
8. وكالة التنمية الاقتصادية المحلية في شمال لبنان		
9. التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني		
10. رابطة نورز الثقافية الاجتماعية		

ثانياً. تحليل نتائج الدراسات الاستقصائية

تحليل عام

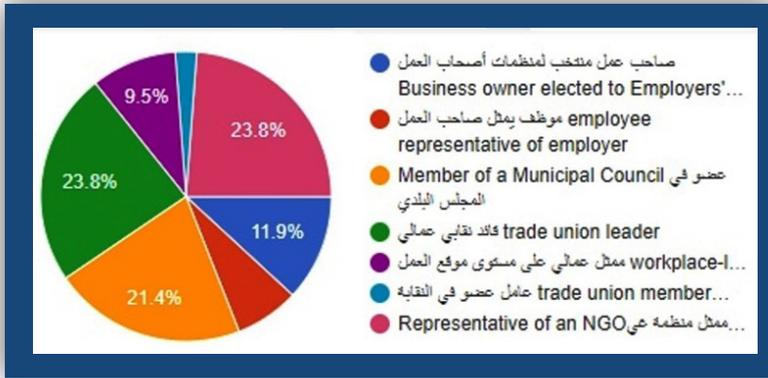
الجنس

كانت نسبة 23.8% من المشاركين من النساء مقابل 76.2% من الذكور.

العمر

تراوحت أعمار غالبية المشاركين (42.8%) بين 45 و54 عاماً، يليهم (28.5%) بين 35 و44 عاماً، و(12%) بين 55 و64 عاماً.

التمثيل



من حيث التمثيل، كانت نسبة 23.8% من المشاركين قادة في النقابات العمالية وممثلين للمنظمات غير الحكومية على التوالي. حيث كانت نسبة 21.4% من أعضاء في المجالس البلدية، و 11.9% من أصحاب الأعمال، المنتخبين لمنظمات دعم الأعمال، و 9.5% من ممثلي العمالة على مستوى مكان العمل، و 7.1% من ممثلي الموظفين لأصحاب العمل، و 2.5% من الأعضاء النقابيين.

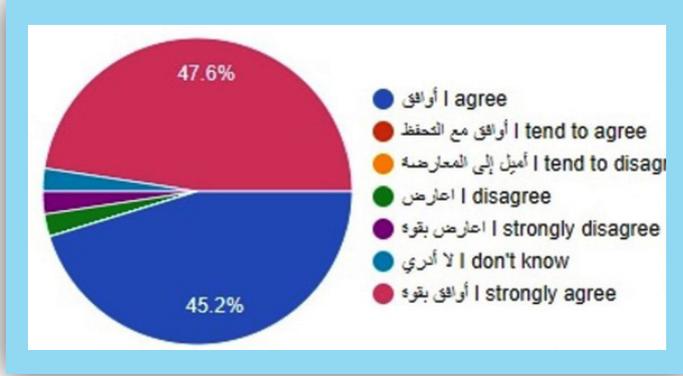
قطاعات تدخل المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية



تنتمي المؤسسات الباقية إلى قطاعات مختلفة من الاقتصاد. وكانت الغالبية (31.7%) في الخدمات البلدية، و 24.4% في قطاع الصناعة، والباقي توزع بالتساوي تقريباً على قطاعات مثل الزراعة، والتعليم، والاتصالات، والنقل، والسياحة، والمصارف، والدعوة، والجنس، وحقوق الإنسان، والتنمية، والبناء، والصحة، والسياسات.

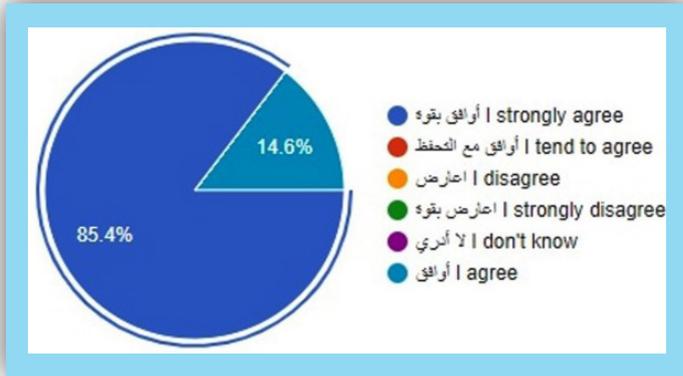
رأي المؤسسات التي شملتها الدراسة الاستقصائية

يعرض هذا القسم ردود المشاركين الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية فيما يتعلق بالبيانات المختلفة. وسيتم تقديمها عن طريق الأسئلة والأجوبة:



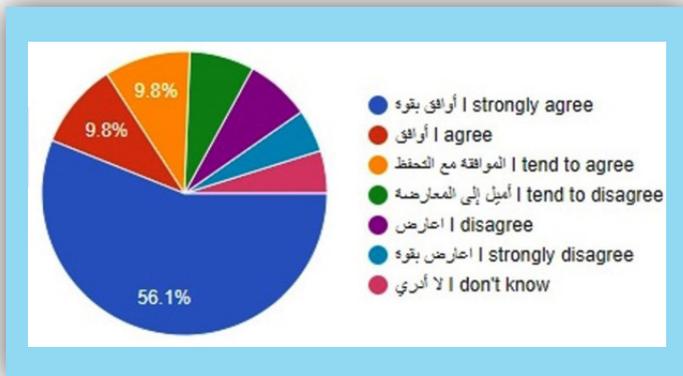
س1: يساهم انتماء أصحاب العمل والعمال إلى منظماتهم النقابية في خلق بيئة مواتية للحوار الاجتماعي.

أشار غالبية المشاركين (92.8%) على اختلاف مستوياتهم إلى موافقتهم على البيان مقابل 4.8% من المعارضين.



س2: يُعد الحوار الاجتماعي بين أطراف العملية الإنتاجية (ممثلي أصحاب العمل و ممثلي العمال)، سواء على مستوى الشركات أو القطاعات أو المستوى الوطني، وسيلة ضرورية لحل المشكلات في مواقع العمل المختلفة.

جميع الأشخاص الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية إما وافقوا بقوة (85.4%) أو وافقوا (14.6%) على البيان.

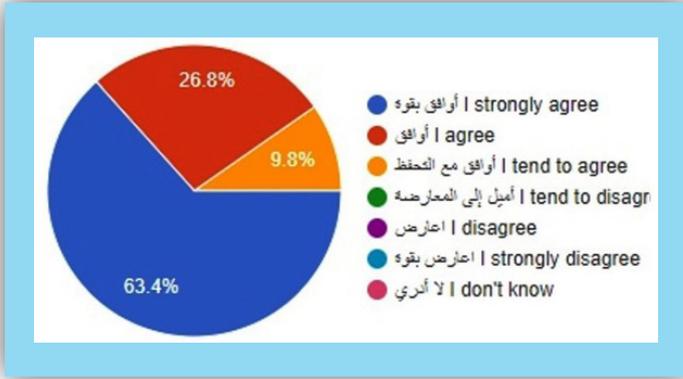


س3: موضوعات مثل: تدريب العمال والترقيات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية ليست مواضيع مناسبة للحوار الاجتماعي بين ممثلي أصحاب العمل و ممثلي النقابات العمالية، حيث تخضع هذه القضايا للوائح والسياسات الداخلية للشركة.

من إجمالي عدد المشاركين، أيد 90% البيان بدرجة مختلفة. في حين أن 4.9% لم يكونوا على دراية بالأمر، وعارض 5.1% البيان بدرجات متفاوتة.

س4: ينبغي إنشاء لجان ثنائية متخصصة في مكان العمل تمثل أصحاب العمل والعمال لمناقشة وإيجاد حلول مناسبة لمختلف القضايا المتعلقة بعلاقات العمل.

أشار الأشخاص الذين تمت مقابلتهم بدرجات مختلفة إلى دعمهم للبيان.



س5: من المفيد تدريب أصحاب العمل أو ممثليهم أو ممثلي الإدارات والنقابات العمالية على جوانب مهارات التفاوض والحوار الاجتماعي.

مرة أخرى، وافق 97.6% من الآراء المستطلعة بدرجات مختلفة على الاعتبار المذكور في السؤال الخامس مقابل 2.4% من الذين أشاروا إلى أنهم يميلون إلى المعارضة.



س6: الشركة التي تتبنى الحوار الاجتماعي بوصفه وسيلة لحل النزاعات العمالية عادة ما تكون شركة أكثر نجاحاً.

وافق مائة في المائة من المشاركين (100%) بدرجات متفاوتة على البيان.



س7: ينبغي أن يكون هنالك إطار/مجلس وطني ثلاثي على المستوى الوطني (يضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال) معني بالحوار الاجتماعي وله سلطات ملزمة.

من بين 42 مشاركاً، وافق 83.3% بدرجات متفاوتة، ولم تكن نسبة 7.1% على دراية بالأمر، مقارنة بـ 9.5% عارضوا البيان.

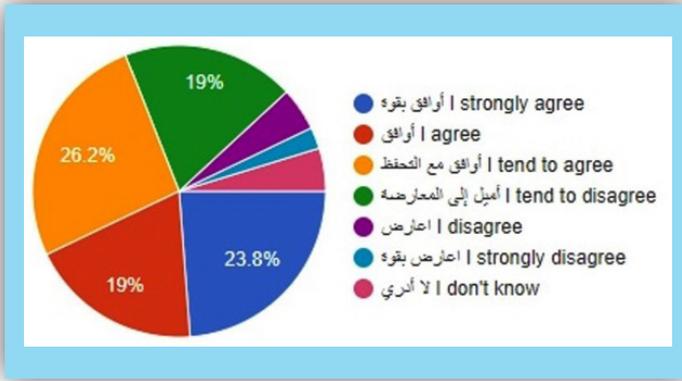




Paolo Salvai

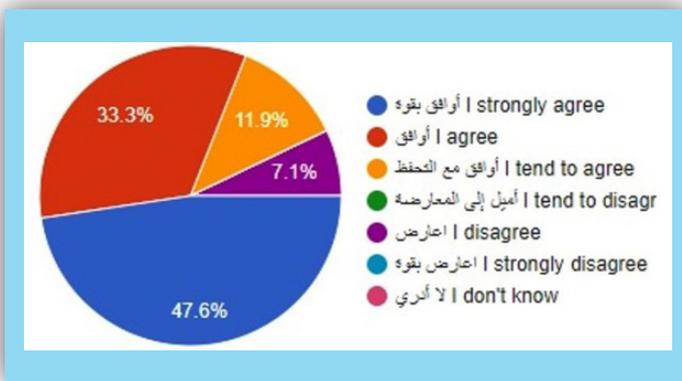


س8: لا يمكن أن ينجح الحوار الاجتماعي بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي النقابات العمالية دون تدخل الحكومة.



بالنسبة لهذا السؤال، وافقت أغلبية (69%) من المشاركين على البيان بدرجات متفاوتة، و4.8% لم يكونوا على دراية بالأمر، و26.2% عارضوا البيان بدرجات متفاوتة.

س9: يساهم الحوار الاجتماعي الثلاثي في تعزيز الديمقراطية في البلاد.



كانت الإجابة على هذا السؤال أيضاً لصالح محتواه، حيث وافق 92.9% بدرجات مختلفة، مقابل 7.1% عارضوا.

س10: إن الدعوة إلى الحوار الاجتماعي لحل النزاعات العمالية تؤدي إلى تراجع الاستثمار الأجنبي.



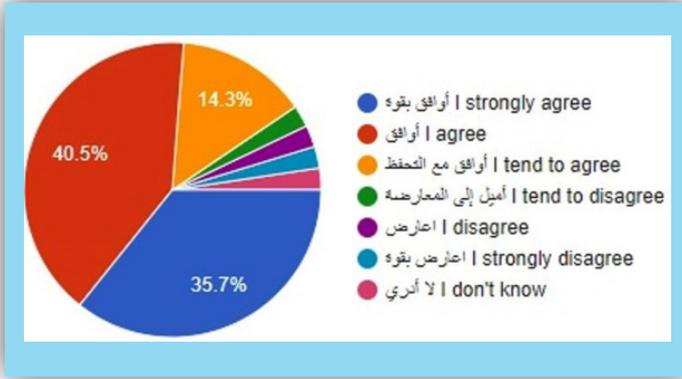
عارض 54.8% من المشاركين بدرجات متفاوتة مع البيان، و40.5% وافقوا بنسب مختلفة، و4.7% لم يكونوا على دراية بالأمر.

س11: غالباً ما يفضي الحوار الاجتماعي إلى تفاهات مشتركة بين ممثلي أصحاب العمل وممثلي النقابات العمالية التي تصب في مصلحة كلا الطرفين والمجتمع ككل.



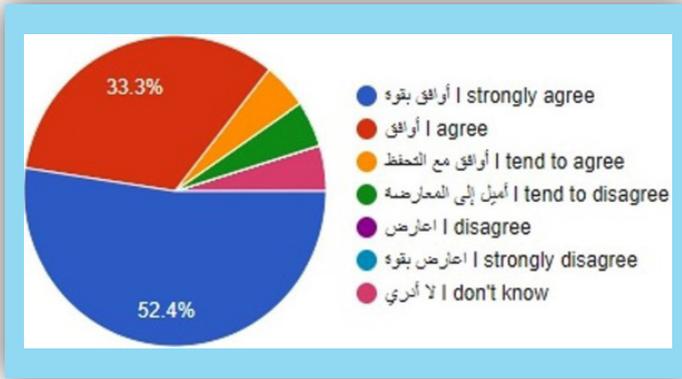
عارضت نسبة 7.2% فقط هذا البيان، بينما وافقت عليه نسبة 90.4%، و2.4% لم يكونوا على دراية بالأمر.

س12: إن وجود منظمات نقابية مستقلة تمثل أصحاب العمل وغيرهم ممن يمثلون العمال في البلاد أمر ضروري لاستقرار سوق العمل.



وافق خمسة وثمانون (85.7%) على البيان، مقابل 9.6% عارضوه، و4.8% لم يكونوا على دراية بالأمر.

س13: ينبغي أن يتضمن قانون العمل مادة/ مواداً وبنوداً تنص على أهمية الحوار الاجتماعي بين طرفي الإنتاج والحاجة إلى إنشاء إطار مؤسسي (على سبيل المثال، لجنة أو مجلس إدارة) لرعاية آلياته.



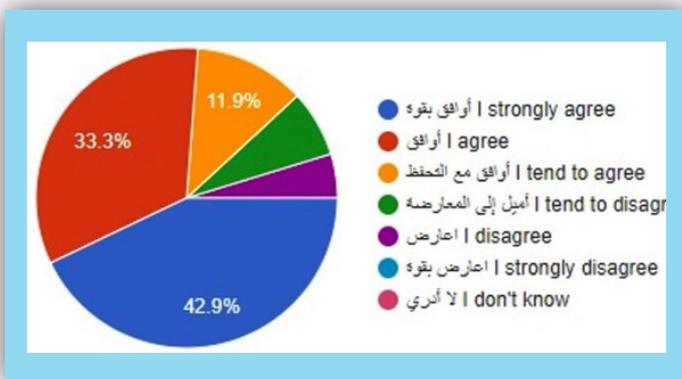
من إجمالي عدد المشاركين، عارض 4.8% فقط البيانات مقابل 95.2% وافقوا بدرجات متفاوتة.

س14: ينبغي أن يلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً مهماً في تحديد الخيارات الاقتصادية للدولة.



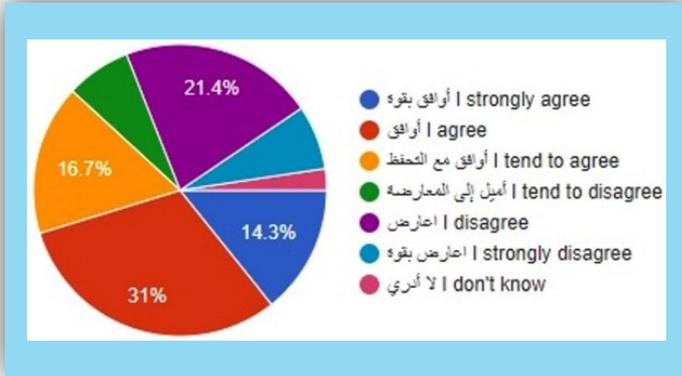
من إجمالي عدد المشاركين، عارض 4.8% فقط البيانات مقارنة بـ 95.2% وافقوا بدرجات متفاوتة.

س15: إن عملية بناء منهجية للحوار الاجتماعي للوصول إلى التوافق في سوق العمل تؤدي بشكل مباشر إلى إضعاف النقابات العمالية لأن الأخيرة ستضطر إلى تقديم تنازلات أثناء عملية الحوار.



عارض واحد وعشرون (21.4%) هذا البيان، بالإضافة إلى 7.1% عارضه بقوة أو مال إلى المعارضة على التوالي. وهذا يعني أنهم لا يعتقدون أن الحوار الاجتماعي يضعف النقابات العمالية ويجبرها على تقديم تنازلات. أما البقية، أو 64.4%، فقد وافقوا بدرجات متفاوتة.

س16: إن اعتماد منهجية الحوار الاجتماعي لتحقيق التوافق في سوق العمل بين أصحاب العمل والنقابات العمالية له تأثير سلبي على قدرة أصحاب العمل على إدارة أعمالهم بفعالية، حيث أن الحوار الاجتماعي عادة ما يضع قيوداً ذات دوافع اجتماعية على الإدارة.



كانت الإجابات على هذا السؤال متقاربة، حيث أشار أكثر من ثلث (35.7%) من الآراء

المستطلعة إلى عدم موافقتهم بدرجات متفاوتة على هذا البيان، أي أنه ليس صحيحاً أن الحوار الاجتماعي يضع قيوداً ذات دوافع اجتماعية على الإدارة. ووافق 40.5% فقط بنسب متفاوتة على ذلك، في حين اختار 4.8% أنهم لا يدرون ردهم.

س17: تقع مسؤولية وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية على عاتق الحكومة والبرلمان. وإخضاع هذا الأمر للحوار بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والعمال يصرف النظر عن مسؤولية الحكومة في اتخاذ قرارات صعبة.



من إجمالي عدد المشاركين، عارض هذا البيان 38.1% بدرجات متفاوتة، و2.4% لا يدرون ماذا يجيبون، و59.5% وافقوا عليه.

س18: في ضوء وجود المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولتجنب ازدواجية المسؤوليات، لا حاجة إلى لجنة ثلاثية مستقلة للانخراط في حوار اجتماعي حول قضايا العمل.



ما يقرب من نصف (42.9%) من المشاركين لم يوافقوا على هذا البيان، وإن بدرجات متفاوتة، ووافق عليه 52.4% بدرجات متفاوتة أيضاً، وفقط 4.8% لم يعرفوا ماذا يختارون.

س19: ينبثق مفهوم الحوار الاجتماعي من الثقافة الغربية ويتعارض مع ثقافتنا وظروفنا السياسية والاقتصادية.

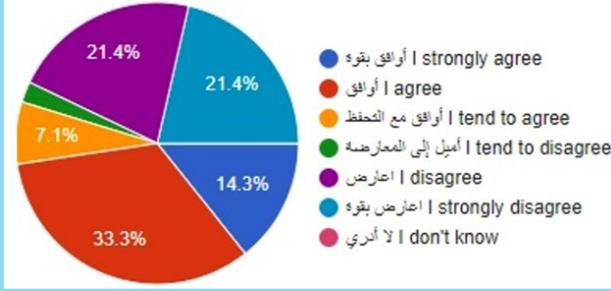


المثير للدهشة أن 54.7% من المشاركين وافقوا، وإن كان بدرجات متفاوتة، على البيان مقابل 45.3% عارضوا، مع نسبة متساوية من المعارضين بقوة أو المعارضين.



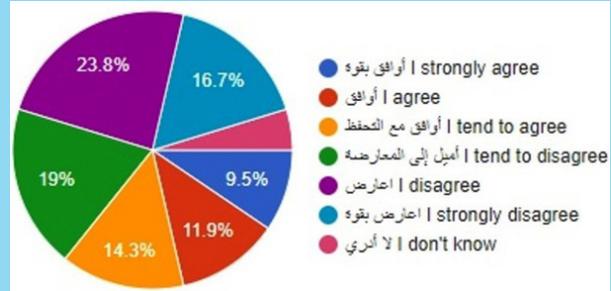
س20: يمكن القول إن المجلس الاقتصادي والاجتماعي الحالي يوفر إطاراً مناسباً للحوار الاجتماعي ويؤدي بشكل جيد الدور المتوقع منه.

عارض تسعة وخمسون (59.5%) من المشاركين هذا البيان بدرجات متفاوتة مقارنة بـ 35.7% وافقوا. على الرغم من موافقتهم بدرجات قوة مختلفة. ونسبة 4.8% فقط لم يدروا ما يتعين القيام به.



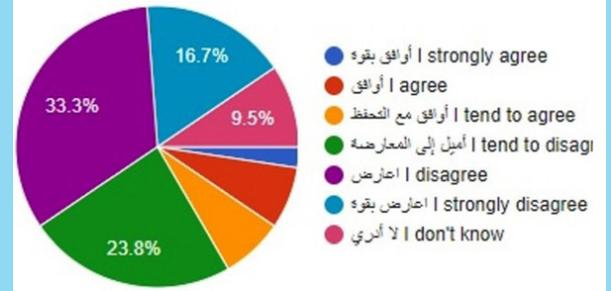
س21: إن تمثيل أصحاب العمل والنقابات العمالية في المجلس الاقتصادي والاجتماعي الحالي غير كافٍ وغير ملائم.

وافق ثلاثة وسبعون (73.8%) من المستطلعة آراؤهم على البيان وإن كان بدرجات متفاوتة، في حين عارضه 16.6%، وإن كان بدرجات متفاوتة، ونسبة 9.5% فقط لم يدروا ماذا يجيبون.



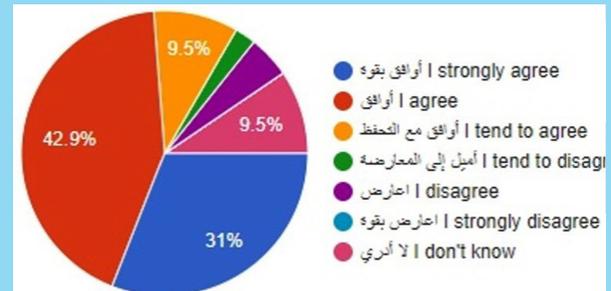
س22: إن جهود التواصل والتشاور التي يبذلها المجلس الاقتصادي والاجتماعي مع أصحاب العمل والنقابات تُعد ضعيفة.

وافق ثلاثة وثمانون (83.4%) على البيان، وإن كان بدرجات متفاوتة، بينما عارضه 7.2% واختار 9.5% «لا أدري» كإجابات لهم.

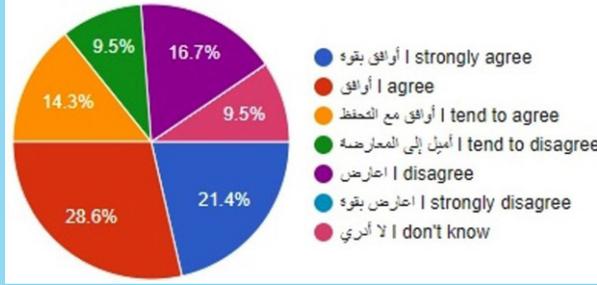


س23: الواقع في البلاد هو أن الحكومة تعود وتدير عملية الحوار الاجتماعي ومؤسساتها وفقاً لجدول أعمالها.

وافق أربع وستون (64.3%) على هذا البيان، وإن كان بدرجات متفاوتة، في حين أن 26.2% عارضوه أيضاً بدرجات متفاوتة، وأجاب 9.5% «لا أدري».

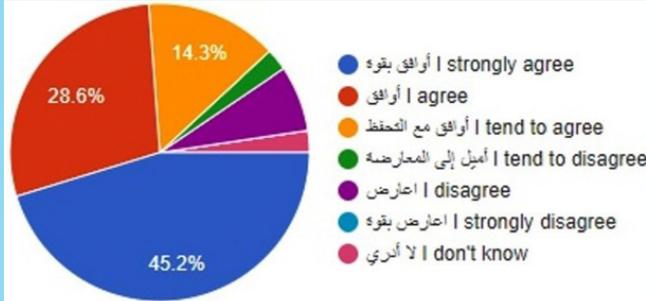


س24: السلطة الحاكمة الحالية ليست مهمة بشكل جدي بتفعيل الحوار الاجتماعي.



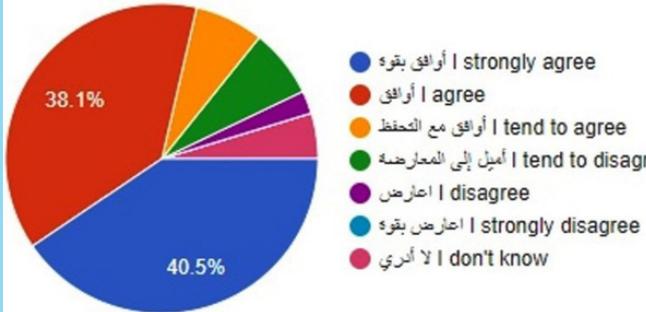
من إجمالي عدد المشاركين، وافق 88.1% على البيان بدرجات متفاوتة، مقابل 9.5% من الذين عارضوه، و2.4% من الذين لم يدروا ماذا يجبون.

س25: أدت الشكوك وضعف الثقة بين الأطراف الثلاثة إلى إعاقة إحراز أي تقدم ملموس في الحوار الاجتماعي في البلاد.



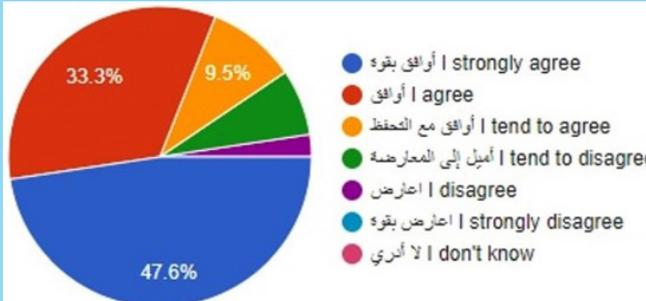
أشار غالبية المشاركين (85.7%) إلى موافقتهم على هذا البيان، حيث أشار 40.5% منهم إلى أنهم يوافقون بقوة، و38.1% يوافقون، و7.1% يوافقون مع التحفظ. وقالت غالبية (9.5%) من الذين يشعرون بعدم الرضا (7.1%) أنهم يوافقون مع التحفظ، بينما قال 1% إنهم يعارضون، و4.8% قالوا إنهم لا يدرون.

س26: لا يمكن تحقيق درجة أفضل من الحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة دون مزيد من الإصلاح السياسي.



وافق ثمانون في المائة (80.9%) من المشاركين بدرجات متفاوتة على هذا البيان، في حين أن 7.1% يميلون إلى المعارضة ونسبة واحد تعارض.

س27: ستشهد البلاد تقدماً ملموساً في مجال الحوار الاجتماعي خلال السنوات الثلاثة المقبلة.



ما يقرب من نصف (45.2%) من المشاركين متفائلون ووافقوا على البيان بدرجات متفاوتة، في حين أن 35.8% عارضوه، و19% أشاروا إلى أنهم لا يدرون.



Funded by the European Union



ITUC CSI IGB

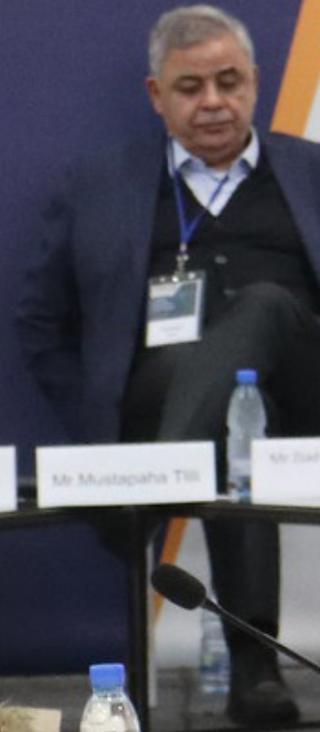


الاتحاد العربي للتشغيل
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

BUSINESSMED
Center of Entrepreneurship - Contribution of Entrepreneurs



annd
ANND National Network of NGOs



Ms. Jihen Boutiba

Mr. Mustapha Tili

Mr. Zaki



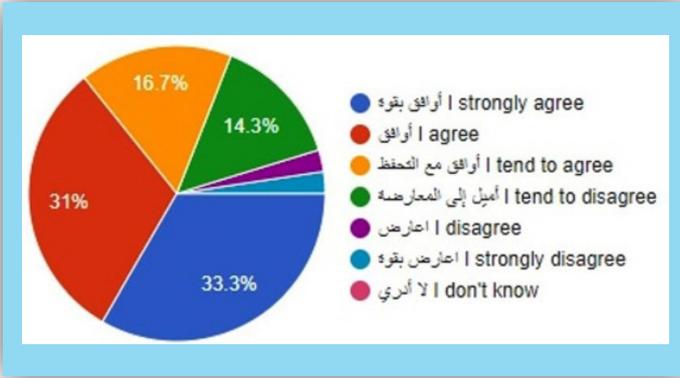
س28: يتحدث أصحاب العمل في لبنان عن استعدادهم للانخراط في الحوار الاجتماعي؛ لكنهم في الواقع ليسوا صادقين؛ لأنهم لا يؤمنون بمبدأ التفاوض مع العمال.

وافق 81% من المشاركين في الاستطلاع بدرجات متفاوتة، في حين عارضه واحد في المائة، وعارضه بقوة واحد في المائة، وذكر 14.3% أنهم يميلون إلى المعارضة.



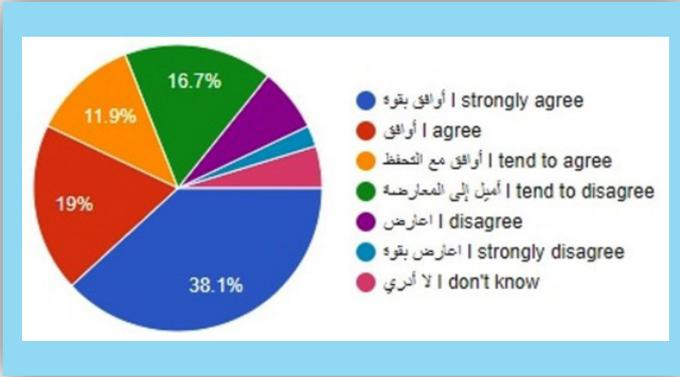
س29: نتحدث النقابات العمالية في بلادنا عن استعدادها للانخراط في حوار اجتماعي؛ لكنها غير جادة في حقيقة الأمر. وهم يعتقدون أن الإضراب هو السبيل الوحيد لتلبية مطالب العمال.

وافق تسع وستون في المائة (69%) من المشاركين في الاستطلاع بدرجات مختلفة، في حين أن 26.2% عارضوه بدرجات متباينة، وأجاب 4.8% بـ «لا أدري».



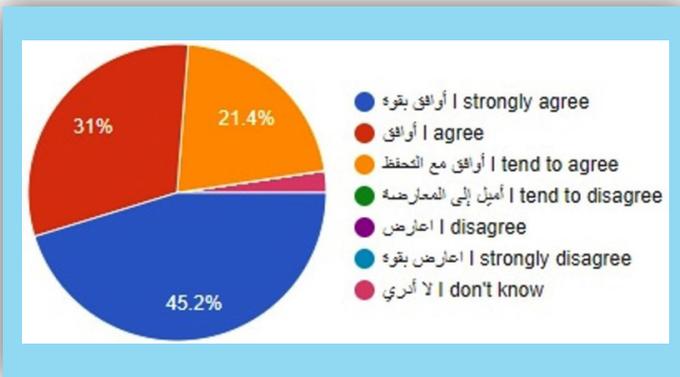
س30: يشكل التدخل السياسي والطائفي في عمليات النقابات والاتحادات عائقاً خطيراً أمام فعاليتها.

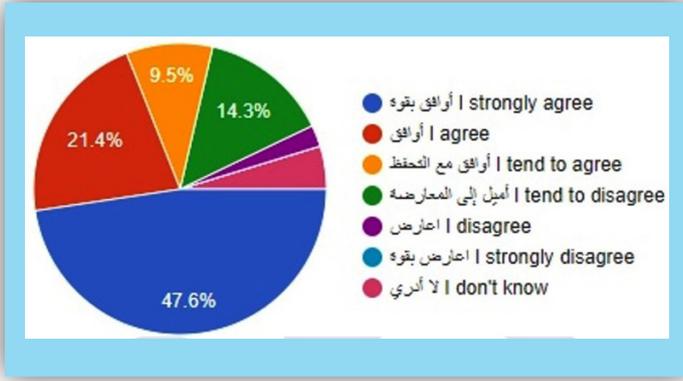
تم تسجيل اتفاق بأغلبية ساحقة على هذا البيان، حيث وافق سبعة وتسعون (97.6%) من المشاركين، وإن كان بدرجات متفاوتة مع نسبة 2.4% فقط من الذين سجلوا الإجابة على أنها «لا أدري».



س31: يجب إشراك المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في الحوار الاجتماعي لتحقيق العمل اللائق كما هو مبين في أهداف التنمية المستدامة لعام 2030.

وافق ثمانية وسبعون (78.5%) من المستطلعة آراؤهم على البيان، مقابل 16.7% عارضوه، و4.8% اختاروا «لا أدري» كإجابة.





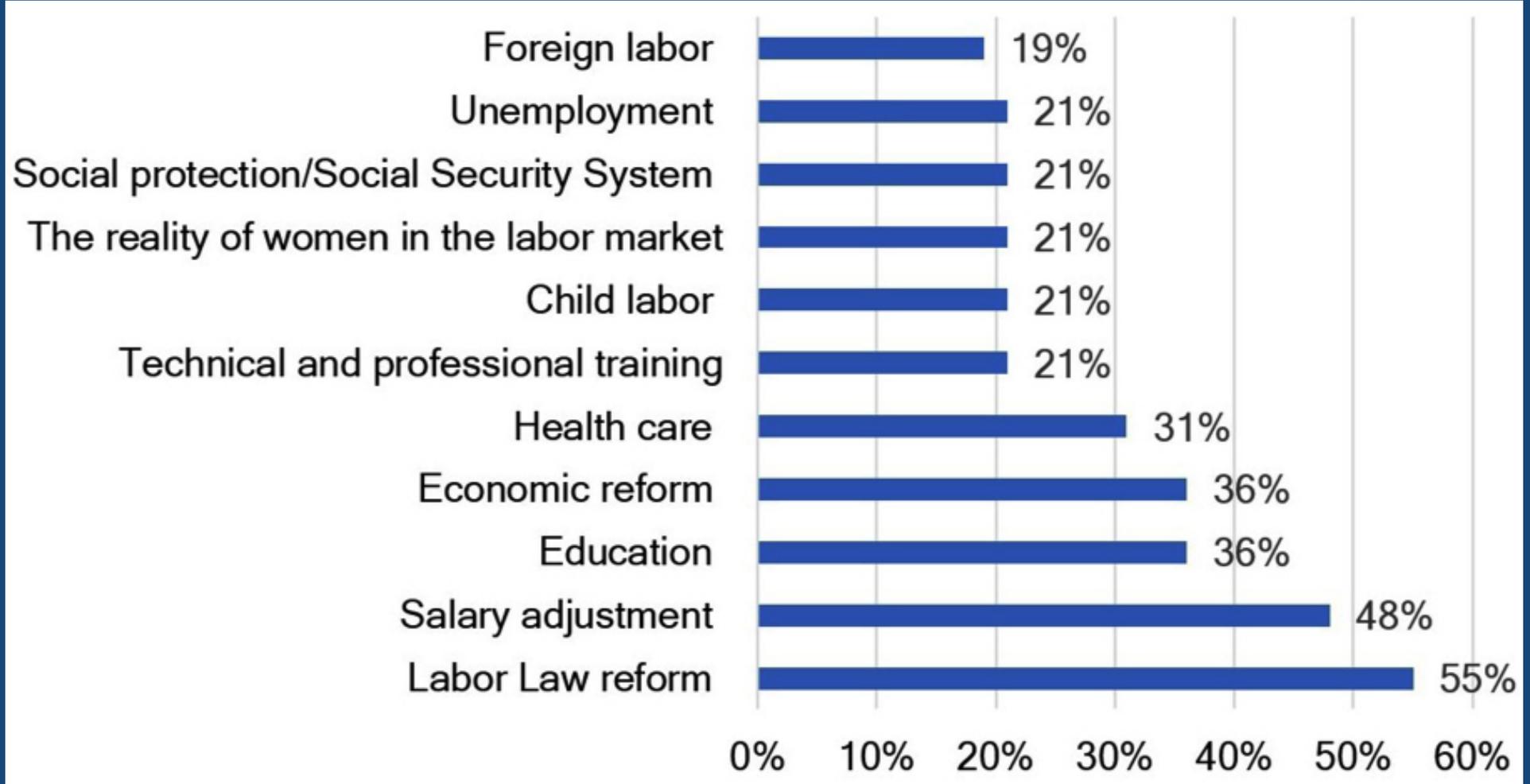
س32: برأيك، ما أهم خمسة مواضيع يجب أن تعطى الأولوية على جدول أعمال الحوار الاجتماعي الآن وعلى مدى السنوات الثلاثة المقبلة؟

اختر غالبية المشاركين الموضوعات الآتية مرتبة حسب النسبة المئوية المستلمة (انظر الرسم البياني أدناه):

- إصلاح قانون العمل (54.8%)
- تعديل المرتبات (47.6%)
- التعليم (35.7%)
- الإصلاح الاقتصادي (35.7%)
- الرعاية الصحية (31%)



الموضوعات ذات الأولوية للحوار الاجتماعي



الجزء الثالث

نتائج المقابلات مع المؤسسات اللبنانية



أولاً. المقدمة

آلية التقييم الثانية لهذا التقرير هي مقابلة أجريت مع عينة من 30 شركة لبنانية. والغرض من المقابلات هو الحصول على إجابات من هذه الشركات فيما يتعلق بالاتجاهات الرئيسية في ممارسة الحوار الاجتماعي والأساليب المستخدمة لتسوية النزاعات العمالية. وتغطي الدراسة الاستقصائية جوانب مختلفة، بما في ذلك الإطار القانوني لعلاقات العمل، أي اتفاقية المفاوضة الجماعية، ووجود مؤسسات تمثيلية للموظفين، وعمل المؤسسات التي تمثل الموظفين في الشركة، وطرائق إدارة النزاعات، من بين أمور أخرى.



قائمة الشركات التي تمت مقابلتها

1	زيدان ش.م.ل. - تصنيع المعادن والكرتون
2	براذرز للإلكترونيات، ذ.م.م. - تجارة التجزئة بالأجهزة المنزلية
3	شمالي وشمالي، ش.م.ل. - للطباعة
4	اللقوق - ألبان وأجبان
5	إيه آر دي (يونيفيرت) - الكيماويات والمعدات الزراعية
6	شركة هيونداي سينشري موتور - مجال صناعة السيارات
7	شركة منير البساط - صناعة المنتجات الغذائية
8	شركة أروان للصناعات الدوائية ش.م.ل. - إنتاج الأدوية
9	شركة سيبكس للكيماويات ذ.م.م. - الكيماويات
10	شركة ثري أم بلاست الصناعية ش.م.م. - صناعة البلاستيك والكرتون
11	كاسبر آند غامبينيز - السياحة والضيافة
12	فرست ناشونال بنك ش.م.ل. - الخدمات المصرفية
13	شركة بيف القابضة للمشروبات - المشروبات
14	شركة سنشري ش.م.ل. - تصنيع الأثاث
15	جونسون آند جونسون - تصنيع منتجات الرعاية الصحية
16	الرفاعي - المحمصة والحلويات
17	نستله - تصنيع المنتجات الغذائية
18	كسارا ش.م.ل. - المشروبات
19	أورغانون - العلاجات والحلول الطبية
20	سانيتا - تصنيع منتجات الرعاية الصحية
21	شركة تصنيع وتغليف المواد الغذائية - تصنيع المنتجات الغذائية
22	طول الأدوية المتكاملة (IPS)، إنتاج المستحضرات الصيدلانية
23	مستشفى سانت جورج المركز الطبي الجامعي - الصحة والاستشفاء
24	أعري سويل ش.م.ل. - الصناعات الغذائية
25	مؤسسة بو شلهوب - الأعمال الزراعية
26	شركة ظاهر العالمية للأغذية - الصناعات الغذائية
27	كات آند ماوث كاترينج - السياحة/الضيافة
28	بيرة بيروت - المشروبات الكحولية
29	شركة بلقيس ش.م.ل. - المشروبات
30	شركة القزي للتجارة ش.م.ل. - المحمصة

تم إجراء المقابلات بين 8 سبتمبر واستكملت بحلول 20 سبتمبر. وكانت خطتنا (أ) هي إجراء مقابلات مع الشركات الأكثر شهرة في مجموعة متنوعة من القطاعات. ومع ذلك، وبسبب التدهور المطول في الحياة الاقتصادية والاجتماعية واليومية في لبنان، لم تنجح محاولتنا بشكل كامل؛ لذلك انتقلنا إلى الخطة (ب). وكان لهذه الأخيرة هدف واضح للوصول إلى العدد المستهدف من المقابلات في غضون فترة زمنية محدودة لدينا (أي عشرة أيام عمل) لإكمال هذا الجزء من المشروع. ولقد نجحنا في الخطة (ب) وتم الانتهاء من المقابلات في الوقت المحدد بعد حملة قوية للوصول إلى رقمنا المستهدف في الوقت المحدد. وكانت القطاعات والقطاعات الفرعية التي تمكنا من تغطيتها هي: الأعمال الزراعية، والأدوية، والأغذية والمشروبات، والخدمات المصرفية، والسياحة/الضيافة، والطباعة، والتصنيع، والتجارة، والسيارات، والاستشفاء والصحة. كما تمت تغطية المواقع الجغرافية إلى أقصى حد ممكن مع الشركات الموجودة في وادي البقاع وبيروت وقضاء المتن وقضاء جبيل والجنوب. ولقد حاولنا تنويع حجم هذه الشركات بين الكبيرة والمتوسطة والصغيرة وتمكنا من استيعاب الشركات متوسطة الحجم لأنها غالبية الشركات في البلاد.

ثانياً. تحليل نتائج المقابلات

تحليل عام

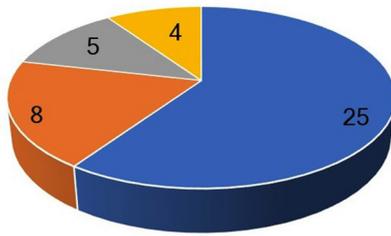
تم تأسيس ثلث هذه الشركات (10/30) بين عامي 1990 و1998، وتسع شركات (9/30) تأسست بين عامي 2002 و2001، واثنان (2/30) في الثمانينيات، واثنان (2/30) في السبعينيات، وواحدة (1/30) في الستينيات، واثنان (2/30) في الأربعينيات، وواحدة (1/30) في الثلاثينيات، وواحدة (1/30) في الخيام (أو العقد 191)، واثنان (2/30) في القرن التاسع عشر.

ويبلغ متوسط عدد الموظفين فيها 200 موظف، وفي أصغرها خمسة (5)، وفي أكبرها 1500 موظف.

وتشكل النساء 37.9% من القوة العاملة في هذه الشركات الثلاثين، مقارنة بـ 62.1% من الذكور. وتشكل النساء 50% أو أكثر من القوة العاملة في ثلث الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية (30%)، ولا سيما تلك العاملة في قطاعات المصارف والاستشفاء والصحة، وفي إنتاج المشروبات والأغذية، وفي صناعة المستحضرات الصيدلانية، وفي مصانع التخمير، وفي التجارة.

وجميع الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية مملوكة للقطاع الخاص. وغالبية الشركات أو خمسة وعشرين شركة (25/30) لديها موظفين بعقود دائمة، بينما القليل منها لديها

انواع عقود الموظفين



- Staff in permanent contract
- In fixed-term contract
- Temporary workers
- Seasonal workers

موظفون بعقود محددة المدة، أو موسمية، أو مؤقتة.

ويبلغ متوسط العمالة في الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية 54% والباقي موزعة على الموظفين الفنيين والموظفين الإداريين والإداريين والمديرين.

المشاركة في التفاوض

أربعة وعشرون (24) أو 80% من الشركات لم تشارك أبداً في أي مفاوضات ثلاثية أو ثنائية، ولم يشارك سوى 20% في مفاوضات ثنائية

السياسة المكتوبة حول حرية تكوين الجمعيات

ثلاثة وسبعون في المائة (73%) من الشركات ليس لديها سياسات مكتوبة بشأن حرية تكوين الجمعيات مقابل 27% التي لديها سياسة. والشركات الأخيرة هي كاسبر آند غامبينيز، وكسارا، وأورغانون، ومستشفى سانت جورج المركز الطبي الجامعي، ومؤسسة بو شلهوب، وشركة ظاهر العالمية للأغذية، وكات آند ماوث كاترينج، وشركة منير البساط.

اتفاقية المفاوضة الجماعية

تسعة وعشرون من الشركات التي تمت مقابلتها ليس لديها اتفاقية مفاوضة جماعية، سوى فرست ناشونال بنك (FNB) الذي قام بالتوقيع على اتفاقية مفاوضة جماعية. وأشارت ست شركات من أصل 30 إلى أنها غير مهتمة بالتوصل إلى اتفاقية مفاوضة جماعية. ولم تجب بقية الشركات أو 24 شركة على السؤال. ومن المثير للاهتمام تقييم سبب رفض الشركات في لبنان للانخراط في اتفاقية مفاوضة جماعية. ولم تسفر مراجعة الأدبيات للعثور على أجوبة عن إجابات كافية ولا عن إجابات مقنعة.

التمثيل النقابي العمالي

واحد (1/30) - أعلن فرست ناشونال بنك أن لديه ممثلين نقابيين مرتبطين باتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان. وهو عضو في الاتحاد العمالي العام في لبنان. أما الشركات الـ 29 الأخرى فليس لديها نقابات عمالية.

تصريح النقابات العمالية بالوصول إلى أعضائها

سبعة عشر أو 57% من الشركات تسمح للنقابات العمالية بالوصول إلى أعضائها في الشركات مقابل 43% لا تمنح مثل هذا الإذن.

مجلس الأعمال

يوجد مجلس أعمال في شركة ثري إم بلاست الصناعية. ومع ذلك، يتم تعيين أعضائه وليس انتخابهم. وتقوم ثلاث (3) شركات أخرى، وهي شركة هيونداي، وأروان للصناعات الدوائية، وبلقيس، من خلال مجالس إدارتها، بأداء وظائف مجلس الأعمال. ويتم تعيين أعضاء هذه المجالس وليس انتخابهم. وفي المسائل المتعلقة بالعمل، يكون رئيس الشركة أو الموارد البشرية أو مدير الإدارة هم الأشخاص الذين يتم اللجوء إليهم.

وفي شركة ثري إم بلاست وشركة هيونداي وأروان للصناعات الدوائية، يلعب مجلس الإدارة/مجالس العمل دوراً في اتخاذ القرار المشترك، بينما يكون دورها في شركة بلقيس استشارياً.



وفيما يتعلق بأهمية الدور الذي تلعبه مجالس العمل على مستوى الشركات، قالت كل من شركة بلقيس وأروان إن دورها مهم، بينما قالت شركة هيونداي وثري إم بلاست إن دورها مهم إلى حد ما.

النزاعات العمالية وإدارة النزاعات

ثلاث شركات (3): بيف القابضة، وكات آند ماوث، والقزي، من أصل 30 شركة واجهت نزاعات عمالية جماعية في السنوات الثلاثة الماضية، وتم حل هذه النزاعات بالكامل بمشاركة ممثلي الموظفين. ولم يضرب عن العمل سوى موظفو بيف القابضة.

كما أضرب موظفو ثلاث شركات أخرى عن العمل، وهم سينشري، وجونسون، وأورغانون. وتم حل النزاعات في هذه الشركات بشكل كامل.

ولم يتضمن أي من النزاعات أو النزاعات الوسطة أو التحكيم كطرق بديلة لإدارة النزاعات. ولم تقم سوى شركتين: كات آند ماوث والقزي، بإشراك مستشاري العلاقات الاجتماعية لتسوية النزاعات العمالية في مؤسساتهما.

طرق فعالة لإدارة النزاعات والصراعات

اتفق غالبية من تمت مقابلتهم (86%) على أن الطريقة الأكثر فاعلية لإدارة النزاعات والنزاعات بين الموظفين وأصحاب العمل هي التوفيق أمام مفتشية الوزارة، تليها الطريقة الثانية الأكثر كفاءة (76%)، أي الهيئات الطوعية والمستقلة لتسوية النزاعات التي أنشأها الشركاء الاجتماعيون، والتي تتبعها الوساطة (72%)، والتحكيم (أي لجان التحكيم لحل النزاعات العمالية الجماعية) (65%). أما بالنسبة للأنماط الأقل كفاءة مقارنة بالأنماط الأخرى، فقد أشار المشاركون في الاستطلاع إلى محاكم العمل، تليها الهيئة العامة المستقلة لتسوية النزاعات، وأخيراً الوكالة المستقلة الخاصة لحل النزاعات.

التأثير على التعاون بين أصحاب العمل والنقابات العمالية

أشارت الشركات التي شملها الاستطلاع إلى عدم وجود تعاون بين أصحاب العمل والنقابات العمالية إلى ممارسات الإدارة غير العادلة، والقوانين الحكومية التقييدية، وضعف التواصل، والاقتصاد غير المستقر، والإدارة الصارمة، والممارسات

العمالية غير العادلة، والممارسات النقابية غير العادلة.

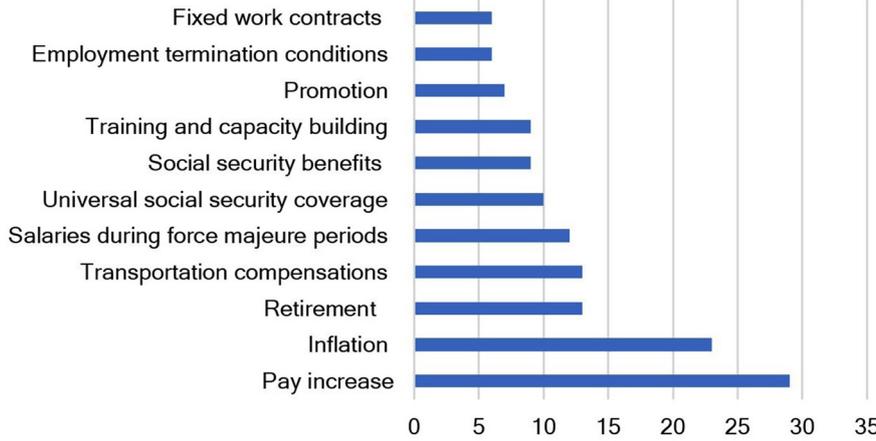
الشكاوى والمخاوف العمالية الحالية

ووفقاً للشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية، فإن غالبية الشكاوى والمخاوف العمالية الحالية تتعلق بالزيادة في سلم الأجور، يليها التضخم، وخطة التقاعد، وتعويضات النقل، والرواتب أثناء الظروف القاهرة، والضمان الاجتماعي، والتدريب وبناء القدرات.

وكما هو موضح في الرسم البياني أعلاه، فإن المخاوف الخمسة الأولى التي حصلت على أعلى الدرجات هي تلك التي تأثرت بالوضع الحالي في البلاد وتتعلق بتراجع القوة الشرائية، والتضخم المفرط السريع، وانخفاض قيمة الليرة اللبنانية وتأثيرها على قيمة تعويضات نهاية الخدمة، وارتفاع أسعار البنزين التي تؤثر على تكاليف النقل.

وبحسب منظمة العمل الدولية، يوصف نظام الحماية الاجتماعية في لبنان بانخفاض معدلات التغطية وعدم التنسيق. ولا يغطي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF) سوى 30% من القوى العاملة.⁶ كما أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن «لبنان هو البلد الوحيد في المنطقة وواحد من 16 دولة من أصل 179 دولة في جميع أنحاء العالم لم تضع بعد نظاماً للمعاشات التقاعدية من شأنه أن يوفر استحقاقات دورية للعاملين في القطاع الخاص في حالة الشيخوخة والعجز والوفاة»⁷ ويؤدي عدم وجود مثل هذا النظام إلى انعدام الأمن الاقتصادي والاجتماعي والشخصي لسكان البلد في سن الشيخوخة، وكذلك في حالة الإعاقة ووفاة المعيل. وعلى هذا النحو، «تحتاج سياسات الحماية الاجتماعية إلى مراجعة وإنفاذ»⁸.

الشكاوى و المخاوف العمالية الحالية



يمكن هذه الشركات توجيه مخاوفهم إلى مدير الموارد البشرية أو، إذا كانت المسألة مهمة للغاية، ناقشها مع مديرهم المباشرين، الذين سيقدمون تقارير عنها إلى الإدارة العليا.

مبادرة معالجة الشكاوى والمخاوف

استجابت العديد من الشركات التي شملتها الدراسة الاستقصائية لأكثر الشكايات إلحاحاً — الرواتب. وزادت ثلثا هذه الشركات (20) الرواتب بنسب مختلفة وتبادلت حسابات الأسعار. وبدأت بعض الشركات في توفير النقل؛ وزادت شركات أخرى بدل النقل؛ وبدأ عدد قليل منها في توزيع المعونة المالية الشهرية أو الحصص الغذائية؛ وقدمت شركات أخرى مساعدة مالية أثناء حالات الطوارئ؛ بينما ساعدت شركات أخرى في دفع حصة الموظفين من مساهمة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التأمين. وذهبت بعض الشركات

إلى أبعد من التدخلات الملموسة للمساعدة في رفاهية موظفيها من خلال كونها أكثر مرونة، وقدمت شركات أخرى الدعم النفسي، ومع ذلك وافقت إحدى الشركات على إجازة الأبوة لمدة ثلاثة أشهر.



6 منظمة العمل الدولية، إصلاح برنامج تعويض نهاية الخدمة في القطاع الخاص في لبنان 2019. <https://www.ilo.org>

7 المرجع نفسه.

8 مؤسسة التدريب الأوروبية، عملية تورينو 2014: لبنان، 2015. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E95B8886BC992CC-1C1257DE0006455CB_TRP%202014%20Lebanon_EN.pdf

9 مؤسسة التدريب الأوروبية، عملية تورينو 2014: لبنان، 2015. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/E95B8886BC992CC-1C1257DE0006455CB_TRP%202014%20Lebanon_EN.pdf

دراسة حالة فرست ناشونال بنك

فرست ناشونال بنك هو الشركة الوحيدة من بين الشركات الثلاثين التي شملتها الدراسة الاستقصائية والتي لديها اتفاقية مفاوضة جماعية.



الحوار الاجتماعي في لبنان

ضوابط وواقع الحوار الاجتماعي



solidmed.eu