



## تقرير حول نتائج دراسة أوضاع العمال والعاملات في القطاع التجاري في بيروت الكبرى

تنفيذ  
د. سعيد عيسى

تم تنفيذ هذه الدراسة  
بدعم من مؤسسة روزا لوكسمبورغ

## مقدمة:

يعرض هذا التقرير أبرز التحليلات والنتائج التي خلصت إليها دراسة "انتهاكات القطاع التجاري في بيروت الكبرى" التي قام بها المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين ونشرها على موقعه في تاريخ ١٣ تشرين الأول ٢٠١٧. المتعلقة برصد انتهاكات المؤسسات لمعايير قانوني العمل والضمان الاجتماعي في لبنان. خلصت الدراسة إلى أن المؤسسات العاملة في مختلف القطاعات تنتهك قانوني العمل والضمان الاجتماعي في مجمل موادهما. نجد في القطاع التجاري أعلى نسبة من الانتهاكات والتجاوزات. التي تطل عمل المرأة. الأجور. الإجازات الأسبوعية والسنوية. إجازات الولادة للمرأة. إجازات المرض والأمومة. الحرية النقابية. بيئة العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية. انتهاك الرسوم رقم ١٣٦/٨٣ المتعلق بطوارئ العمل والإصابات المهنية. الحد الأدنى للأجور بدلات النقل. تعويضات الصرف من الخدمة. الزيادات الدورية والمكافآت. التهرب من تسجيل العمال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بشكل تام أو تسجيل البعض منهم بأجور غير أجورهم الفعلية والسطو على التعويضات العائلية وساعات العمل الإضافية.

كما يعتمد التقرير على المراجعات والاستشارات التي تلقاها المرصد من العمال في مختلف القطاعات. في ٢٠١٦ جاءت أعلى نسبة شكاوى من القطاع التجاري وبلغت النسبة ٨٠ بالمئة (منشورة على موقع المرصد).

لذلك. قرر المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين في لبنان. بالتعاون والمشاورة مع منظمة روزا لوكسمبورغ. التوسع في دراسته مدى دراسته لتشمل قطاع التجارة بهدف توثيق انتهاكات أصحاب المؤسسات التجارية لحقوق العمال والتدخل اللاحق ونشرها عبر صفحات المرصد والتقارير الصحفية والأنشطة المتنوعة بهدف فضح تلك الممارسات والانتهاكات والضغط على المعنيين في الوزارات والمؤسسات والإدارات العامة من أجل مواجهة عمليات الاستغلال الممارسة على العمال اللبنانيين وغير اللبنانيين.

يرصد التقرير حركة القطاع التجاري بشكل عام. وفي بيروت الكبرى بشكل خاص. لأن القطاع التجاري هو من أكبر القطاعات في لبنان. ويمتد على كامل مساحة لبنان. ونظرا لصعوبة توفر الدعم المالي اللازم للقيام بدراسة شاملة للقطاع قام المرصد بدعم من منظمة روزا لوكسمبورغ. بدراسة عينة من القطاع ضمن حدود بيروت الكبرى. حدد المرصد أربع أسواق ناشطة على الصعيد الاقتصادي وتمتاز بحركة تجارية واسعة وهي: سوق الحمرا داخل حدود بيروت الإدارية. سوق معوض في الضاحية الجنوبية الغربية لمدينة بيروت ضمن محافظة جبل لبنان الجنوبي. سوق مار الياس - المزرعة داخل حدود مدينة بيروت الإدارية. وسوق برج حمود - الجديدة ضمن محافظة جبل لبنان الشمالي.

## العينة:

تم اختيار عينة عشوائية قوامها ٢٠٠ عامل وعاملة يعملون في هذه الأسواق. بمعدل ٥٠ عامل وعاملة من كل سوق. تم اختيار عشرة أنواع من المؤسسات بنيت على أساس الشكاوى التي كانت تصل إلى المرصد على أن يكون نصيب كل نوع من المؤسسات ٥ استثمارات في كل سوق بحيث تتجمع عن كل نوع من المؤسسات ٢٠ استثماراً. وأخذ بعين الاعتبار حجم المؤسسات بحيث قسمت إلى كبيرة ومتوسطة وصغيرة الحجم للحصول على معطيات متعلقة بمختلف أنواع المؤسسات والانتهاكات الحاصلة فيها

## الفترة الزمنية لتنفيذ الدراسة:

استغرق تنفيذ الدراسة الميداني ٦ أشهر تقريبا.

## النطاق الجغرافي للدراسة:

شملت الدراسة مدينة بيروت الكبرى وتحديدًا: سوق معوض التجاري في ضاحية بيروت الجنوبية الغربية وسوق مار الياس - المزرعة والحمرا في مدينة بيروت الإدارية وسوق برج حمود - الجديدة في الضاحية الشرقية الشمالية لمدينة بيروت.

## منهجية الدراسة:

خلال المرحلة الأولى تم العمل على البحث المكتبي بهدف تحديد الملامح العامة للدراسة وإرساء قاعدة بيانات؛ تحديد أسئلة المقابلة؛ وتحديد المؤسسات التجارية وأنواعها وأحجامها بهدف الوصول إلى عينة ممثلة للقطاعات وتوزيعها بشكل علمي. ثم بدأ العمل الميداني لتعبئة الاستثمارات (٢٠٠ استثماراً) موزعة على القطاع التجاري بهدف إجراء مسح نوعي لظروف العمل وتحديد المعايير المعمول بها في مؤسسات العمل.

## القطاعات التي طالتها الاستثمارات هي:

الألبسة الجاهزة، النسائية والرجالية؛ جارة الهواتف والاتصالات؛ الكمبيوتر والإلكترونيات؛ المفروشات الجاهزة؛ المجوهرات والساعات؛ الأدوات المنزلية والبياضات؛ الأحذية، النسائية والرجالية؛ الألبسة والأدوات الرياضية؛ جارة المواد الغذائية والخضار؛ المقاهي والمطاعم.

اختار فريق المرصد أربع أسواق في بيروت الكبرى لملء استثمارية البحث: سوق الحمرا في مدينة بيروت، سوق معوض في الضاحية الجنوبية الغربية لمدينة بيروت، سوق برج حمود

- الجديدة في الضاحية الشرقية الشمالية لمدينة بيروت وسوق مار الياس - المزرعة في مدينة بيروت.

وقسمت المتغيرات إلى أساسية وتابعة:

#### أ. متغيرات أساسية:

- قانون العمل اللبناني
- قانون الضمان الاجتماعي
- مرسوم طوارئ العمل ١٣٦/٨٣

#### ب. متغيرات تابعة:

- التمييز الجندي بين النساء والرجال سواء على مستوى الأجر أو نوع العمل. أو الترقية:
- حماية حق النساء في العمل بما يتعلق بالأجر والإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية والولادة:
- الالتزام بساعات العمل الأسبوعية (٤٨ ساعة) والالتزام بدفع ساعات العمل الإضافية (٥٠ بالمئة زيادة على ساعة العمل العادية):
- الالتزام بدفع أجر ساعات العمل الإضافية في أيام الأعياد (١٠٠ بالمئة زيادة على ساعة العمل العادية):
- الالتزام بالراحة الأسبوعية (لا تقل عن ٣٦ ساعة متواصلة):
- الالتزام بالإجازة السنوية (١٥ يوم عمل فعلي):
- الالتزام بحصول الأجراء على إجازة مرضية على عاتق رب العمل. على أن يبرز الأجراء تقريراً طبياً:
- الالتزام بالحد الأدنى للأجور المعمول به رسمياً (٦٧٥ ألف ل.ل.):

- الالتزام بالاستقرار الوظيفي (عدم إخضاع العامل لمزاجية رب العمل):
- مطابقة مكان العمل لمعايير الحد الأدنى لشروط الصحة العامة وتوفير مياه الشفة والحمامات النظيفة والكافية للأجراء:
- تحمل أرباب العمل المسؤولية الكاملة لجهة تأمين تعويضات الاستشفاء أو الوفاة في حال أصيب العامل بظارئ عمل:
- تمتع العمال بحقوقهم في الانتساب إلى النقابات وتأسيسها:
- تسجيل الأجراء في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي خلال مهلة أقصاها ١٠ أيام من بدء العمل.

## الصعوبات:

لم تخلُ الدراسة من الصعوبات الميدانية حيث رفض العديد من العمال تعبئة الاستمارة والإدلاء بمعلومات عن أوضاع عملهم في المؤسسات مخافة الفصل في حال علم بهم أصحاب العمل. لذلك اضطر فريق المرصد إلى التردد أكثر من مرة على أمكنة العمل أو السكن لتعبئة الاستمارات متحاشيا تعبئة الاستمارة بحضور صاحب العمل في المؤسسة. وفي أحيان كثيرة كان فريق المرصد يلتقي العمال خارج دوام العمل لتعبئة الاستمارة. كما أننا اضطررنا إلى زيادة سوق جديدة لم تكن في واردنا أثناء التحضير للدراسة وهي سوق جديدة المتن. وذلك نتيجة صعوبات كبيرة واجهتنا في سوق برج حمود. فعلى عكس ما كنا نعتقد أن تعبئة الاستمارات في هذه السوق ستكون ميسرة. مُنع فريق المرصد من تعبئة الاستمارات حتى بموافقة العمال. تبين أن المنطقة تخضع لرقابة صارمة من حزب الطاشناق والبلدية وأصحاب العمل. وكنا بحاجة لموافقة هذه الأطراف لتعبئة الاستمارة مع سبل من الأسئلة التشكيكية بالإحصاء ودوافعه بالإضافة إلى مراقبة الأسئلة وإشراف أشخاص مكلفين مراقبة عملنا وبحضور أصحاب العمل. لذلك صرفنا النظر عن تعبئة الاستمارات بحضور ومراقبة أي جهة وطلبنا من فريق المرصد تعبئة ما أمكن في سوق برج حمود والتوسع باتجاه سوق جديدة المتن.

ومن الصعوبات أيضا. أن العمال غير اللبنانيين لم يتجاوبوا مع فريق المرصد نتيجة مخاوف متعددة لديهم. فاضطررنا إلى الحصول على معلوماتهم من زملائهم اللبنانيين.

## خصائص سوق العمل في لبنان:

يفتقد لبنان إلى المسوحات الدورية الخاصة بسوق العمل. ومن الصعب تتبع تطور خصائصه من خلال البيانات المتوفرة. فهي في الكثير من الأحيان غير مكتملة وجزئية ومتناقضة؛ لفهم أفضل لبنية سوق العمل، يمكننا توزيع السكان على فئتين: الأولى فئة الناشطين اقتصاديا، وتضم العاملين والعاطلين عن العمل؛ والثانية الأشخاص غير الناشطين اقتصاديا.

## العمالة غير اللبنانية التي تساهم في الاقتصاد اللبناني:

بحسب بيانات وزارة العمل، تم إصدار ١٦٩٥٣٨ ألف إجازة عمل صالحة في العام<sup>١</sup> ٢٠١٧ لغير اللبنانيين لتأدية نشاط اقتصادي في لبنان. يشكل هذا العدد ١٤ بالمئة تقريبا من القوى العاملة في لبنان. تتألف العمالة غير اللبنانية إجمالاً من النساء الآسيويات والأفريقيات ذوات المهارات المتدنية. اللواتي يعملن في الخدمة المنزلية (٨١ بالمئة من إجمالي إجازات العمل الصادرة عام ٢٠١٧)<sup>٢</sup>.

هذا بالإضافة إلى نحو ٦٠٠ ألف عامل سوري<sup>٣</sup> وفدوا إلى لبنان منذ بداية الأزمة السورية عام ٢٠١١ واندرجوا ضمن سوق العمل اللبنانية. بينهم ١٤٠٩ عمال يعملون بموجب إجازات عمل. أما الباقون فغير مصرح عنهم لوزارة العمل. يعمل نحو ٣٥٠ ألف شخص منهم في قطاع البناء والبنى التحتية ويعمل الباقون في قطاعات الزراعة و التجارة والخدمات<sup>٤</sup>.

يضاف إليهم العمال الفلسطينيين المقيمون على الأراضي اللبنانية وعددهم ٥١٣٩٣ نسمة<sup>٥</sup> (٤,١٨ بالمئة) والعمال العرب الذين يعملون في لبنان بشكل شرعي أو غير شرعي مثل السودانيين والعراقيين والمصريين وغيرهم.

١. إحصاءات منشورة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل \* لبنان: <https://www.labor.gov.lb>.

٢. المصدر السابق. الموقع الإلكتروني لوزارة العمل اللبنانية.

٣. حسب تصريح وزير العمل اللبناني سجعان قزي في مقابلة منشورة على الموقع الإلكتروني لجريدة النهار [salwa.baalbaki@annahar.com.lb](mailto:salwa.baalbaki@annahar.com.lb) ٣٠ أيار ٢٠١٦.

٤. حسب تصريح نقيب المقاولين في لبنان في مقابلة منشورة على الموقع الإلكتروني لجريدة الأخبار اللبنانية، <https://www.al-akhbar.com/Community>، ١١ شباط ٢٠١٩.

٥. إحصاء عدد اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، لموقع الإلكتروني لجريدة اللواء <http://aliwaa.com.lb> /اقتصاد/الكشف-عن-عدد-اللاجئين-الفلسطينيين-في-لبنان، ٢١ كانون الأول ٢٠١٧.

## خصائص القوى العاملة في لبنان:

### أ. من الناحية الديمغرافية:

يُظهر آخر إحصاء للناشطين اقتصادياً المستخرج من المسح العنقودي المتعدد المؤشرات الذي نفذته إدارة الإحصاء المركزي في العام ٢٠٠٩ بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة – UNICEF – مكتب بيروت، أن السكان في سن ١٥ وما فوق يبلغ عددهم مليونين و٨٣١ ألف نسمة، بينهم مليون و٤٥٤ ألف امرأة ومليون و٣٧٧ ألف رجل.

ويبلغ عدد السكان الناشطين اقتصادياً مليون و٢٢٩ ألف نسمة، يتوزعون على ٣٠٧ آلاف امرأة و٩٢٢ ألف رجل. بينما يتوزع غير الناشطين اقتصادياً على مليون و١٤٧ ألف امرأة و٤٥٥ ألف رجل<sup>١</sup>.

### ب. من ناحية الحجم:

بلغ عدد العاملين من الناشطين اقتصادياً مليون و١١٨ ألف نسمة يتوزعون على ٢٧٦ ألف امرأة و٨٤٢ ألف رجل. بينما بلغ العاطلون عن العمل من الناشطين اقتصادياً ١١٠ آلاف بينهم ٣١ ألف امرأة و٧٩ ألف رجل؛ وعدد العاطلين عن العمل من الناشطين اقتصادياً في سن ١٥-٦٤ سنة ١٠٨ آلاف نسمة بينهم ٣١ ألف امرأة و٧٧ ألف رجل.

### ج. من ناحية التوزيع على القطاعات:

يتوزع العمال من السكان الناشطين اقتصادياً على القطاع العام (٢٧٠ ألف)، القطاع الخاص (٩٣١ ألف)، ١١ ألف يتوزعون على قطاعات أخرى مثل المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية والأحزاب السياسية وغيرها.

يعمل مليون و٤١ ألف عامل وعاملة من السكان الناشطين اقتصادياً بشكل دائم، ويعمل ٧٧ ألف عامل وعاملة بشكل غير دائم (مؤقت).

### د. من ناحية النشاط الاقتصادي:

بلغ معدل النشاط الاقتصادي (نسبة العاملين والعاطلين عن العمل) ٤٨ بالمئة في العام

١. المسح العنقودي المتعدد المؤشرات، الدورة الثالثة ٢٠٠٩، التقرير النهائي، إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF).

٢٠٠٩ نسبة إلى السكان من ١٥ سنة وما فوق. معظم الرجال ناشطون اقتصاديا (٧٣ بالمئة). بينما النساء الناشطات اقتصاديا أقل بكثير (٢٣ بالمئة).

#### ه. من ناحية الوضع في العمل:

٥٠ بالمئة من الملتهقين بالعمل في العام ٢٠٠٩ أجراء أو موظفون شهريون: ٣١ بالمئة يعملون لحسابهم الخاص: ١٠ بالمئة أجراء أسبوعيون أو يوميون أو يتقاضون أجرا على أساس الإنتاج. ويشكل أرباب العمل ٥ بالمئة من مجمل العاملين والأشخاص العاملون لدى أسرهم ٣ بالمئة.

#### و. من ناحية التأمين الصحي:

أظهر مسح الأوضاع المعيشية للأسر ٢٠٠٧ الذي قامت به إدارة الإحصاء المركزي أن ٤٨ بالمئة من الأشخاص العاملين لم يستفيدوا من أي نوع من التأمين الصحي. نصف الأشخاص المستفيدين من التأمين الصحي (٤٩ بالمئة) فهم من المنتسبين إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي<sup>٧</sup>.

#### ح. من ناحية التعليم:

تتميز القوى العاملة اللبنانية من حيث مستوى التعليم بأنها الأعلى ضمن البلدان ذات الدخل المتوسط. حتى أنها لامست المستوى الذي بلغته البلدان ذات الدخل المرتفع أو المتقدمة. وحل لبنان في المرتبة ٢٣ عالميا من حيث جودة التعليم حسب مؤشر جودة التعليم العالمي. وتوزعت القوى العاملة الفعلية اللبنانية من حيث التعليم على الشكل التالي: نسبة الحاصلين على تعليم فوق الابتدائي بلغت ٩١ بالمئة من مجموع العاملين في لبنان في حين أن هذه النسبة لا تتجاوز في المتوسط ٣٥ بالمئة في البلدان ذات الدخل المتوسط<sup>٨</sup>.

#### ط. من ناحية المهنة:

٧. مسح الأوضاع المعيشية للأسر. إدارة الإحصاء المركزي. ٢٠٠٧.

٨. التقرير العالمي لجودة التعليم ٢٠١٧-٢٠١٨. / <http://reports.weforum.org/competitiveness-2018-2017-global-competitiveness-index-05.rankings/#series=GCI.B>

تتميز القوى العاملة اللبنانية بارتفاع نسبة الكوادر العليا والمدراء والاختصاصيين إذ ناهزت ٢١ بالمئة من مجمل القوى العاملة؛ أكثر من ١٩ بالمئة من العمال المهرة؛ ١١ بالمئة من عمال الخدمات والبيع؛ ٩ بالمئة من الموظفين الإداريين؛ ٩ بالمئة من سائقي السيارات والآليات؛ ٤,٤ بالمئة من القوى العسكرية؛ ٥ بالمئة من عمال الزراعة وصيادي السمك.<sup>٩</sup>

## القطاع التجاري:

انتهج لبنان منذ الاربعينيات. الليبرالية الاقتصادية وراهنا النيوليبرالية. فأفسح في المجال لحرية انتقال السلع والرساميل. مستغلا موقعه الجغرافي وعلاقته الثقافية مع دول الجوار ومستفيدا من فئة تجارية نشطة تولت عمليات التصدير للجوار العربي؛ وبالرغم من الدور الاقتصادي للبنان خلال فترة ما قبل الحرب اللبنانية (١٩٧٥) حيث لعب دور المركز التجاري. "إلا أن أثر ذلك كان في المجال المالي أكثر منه في المجال الاقتصادي. مع استمرار طغيان حساب رأس المال على ميزان المدفوعات. وغياب ذلك الأثر الكبير على الاستثمار والإنتاجية" [اقتصاد لبنان السياسي ١٩٤٨-٢٠٠٢ في حدود الليبرالية الاقتصادية. توفيق كسبار. ص١٨٧]. وبذلك يكون القطاع التجاري قد لعب دورا اقتصاديا حيويا وساهم في تغذية الاقتصاد برساميل كبيرة. إلا أن المشكلة تكمن في السياسات الحكومية التي لم تسعَ إلى تحويل الرساميل إلى استثمارات. بل سهلت للمصارف إيداع هذه الرساميل لدى مصارف أخرى. أو في المصرف المركزي. أو من خلال الاستثمار في سندات الدين العام. وهذا يعني أن القطاع التجاري لم يشكل رافعة لغيره من القطاعات. ولاسيما الصناعي والزراعي ما أدى إلى إضعاف العمل التجاري لاسيما التجارة الخارجية من خلال رفع حصة الصادرات الصناعية والزراعية. في ظل منافسة شرسة للبضائع المستوردة.

يشكل قطاع التجارة والخدمات الثقل الأساسي للاقتصاد اللبناني وتبرز أهميته كونه يساهم بنسبة تتجاوز الـ ٧٥ بالمئة من الناتج المحلي الإجمالي<sup>١٠</sup>. في المقابل نلاحظ الفارق الواسع مقارنة مع مساهمة قطاعي الصناعة والزراعة حيث تبلغ حصة الأول ١٠ بالمئة بينما حصة الثاني لا تتعدى الـ ٤ بالمئة. في حين تبلغ مساهمة القطاع العام بحدود ١٠ بالمئة.

٩. المسح العنقودي المتعدد المؤشرات. الدورة الثالثة ٢٠٠٩. التقرير النهائي. إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (UNICEF).

١٠. اقتصاد لبنان السياسي ١٩٤٨-٢٠٠٢ في حدود الليبرالية الاقتصادية. توفيق كسبار. ص١٨٧.

رغم أهمية القطاع التجاري فإنه يفتقد إلى المعلومات الإحصائية الدقيقة حول عدد المؤسسات وأحجامها وتوزعها الجغرافي واستثماراتها وحجم أعمالها وعدد العاملين فيها. وتفيد بعض المؤشرات المتوافرة عن القطاع التجاري أن عدد المؤسسات القائمة يتجاوز ٢٠٠ ألف مؤسسة تجارية في المناطق اللبنانية كافة. قسم كبير منها مكتومة القيود. لا أثر قانوني لها. هي غير مسجلة رسمياً ولا تلتزم بأي تصريح ضريبي من أي نوع كان.

## الدراسات السابقة حول القطاع التجاري:

خلال البحث تبين أن الدراسات التي تتناول الواقع التجاري في لبنان شبه نادرة. أو قديمة جداً وشاملة جداً. ولعل أبرز الدراسات الحديثة التي صدرت هي "دراسة اليد العاملة في المؤسسات التجارية والخدماتية"<sup>١١</sup>. التي تعبر عن وجهة نظر أصحاب العمل الساعين إلى الدفاع عن السياسة الاقتصادية اللبنانية التي تقوم على اعتبار أن لبنان دولة جارة وترانزيت. ولم تسع الدراسة إلى البحث عن مشكلات سوق العمل. من أزمة التشغيل. إلى الانتهاكات التي تطل العمل. فأعلنت منذ البداية أن "أهم أهداف الدراسة توفير توصيات استراتيجية لتتلاقى المخرجات التعليمية مع حاجات أسواق التوظيف الفعلية"<sup>١٢</sup>. لقد حسمت الدراسة أمرها منذ البداية وقبل الخوض في تحليل الأرقام والمعطيات. بأن المشكلة التي تعاني منها اليد العاملة اللبنانية هي عدم مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل. بل ذهبت إلى أبعد من ذلك. حيث تبين في الاستطلاع الذي أجرته أن ٢٦,٦ بالمئة من الشركات التي طالها الاستطلاع أنها تعاني من نقص في اليد العاملة "وإن كان لديها ما يكفي لتسيير عملها"<sup>١٣</sup>. ولم تعالج الدراسة سبب عدم التشغيل. هل هو ناتج عن نقص الكفاءة العلمية؟ أم أن تلك المؤسسات ترى - وفق منطق الربح والخسارة - أن تشغيل المزيد من العمال سيؤدي إلى تقليص الأرباح؟ وبالتالي تعتبر أن العمال الذين يعملون لديها يكفون لـ"تسيير عملها"! سيما وأن الدراسة توصلت إلى أن المؤسسات امتنعت عن التوظيف لأن الاختصاصات المطلوبة قد تكون مرتفعة الكلفة أو غير مكفولة لجهة الثبات والاستمرار في الوظيفة<sup>١٤</sup>. ولم يتم التعرف أيضاً. ما إذا كان هؤلاء العمال يتعرضون لانتهاكات متعلقة بقانوني العمل والضمان الاجتماعي. لاسيما أنهم يقومون بأعمال يجب أن يقوم بها عدد أكبر من العاملين؟

١١. دراسة اليد العاملة في المؤسسات التجارية والخدماتية" بالتعاون بين المؤسسة الوطنية للاستخدام وجمعية جاز بيروت. وبنك "سوسيته جنرال. بيروت، ٢٠١٦.

١٢. دراسة اليد العاملة في المؤسسات التجارية والخدماتية، ص ٦. سبق ذكره

١٣. المرجع السابق ص ٣٠.

١٤. المرجع السابق ص ٦٥.

لهذه الأسباب أتت دراستنا حول "ظروف العمال اللبنانيين في المؤسسات التجارية في بيروت وضواحيها" لرصد العلاقة القائمة بين أصحاب العمل والعمال. ومعرفة حجم الانتهاكات وأسبابها.

## خصائص العمالة في القطاع التجاري في بيروت وضواحيها:

أ. **لجهة النوع والجنس:** يعمل في القطاع التجاري نحو ٥٨ بالمئة من الذكور مقابل ٤٢ بالمئة من الإناث و٠,٣ بالمئة من الأطفال. والمعدل العام للنساء العاملات في هذا القطاع هو أعلى من المعدل الوطني المقدر بـ ٢٣ بالمئة كما ورد في المسح العنقودي المتعدد المؤشرات لعام ٢٠٠٩. ومن الطبيعي عندها أن يكون معدل العمال الذكور أدنى من المعدل الوطني المقدر بـ ٧٤ بالمئة. في حين أن معدل عمالة الأطفال في هذا القطاع هي أدنى بكثير من المعدل الوطني المقدر بـ ٣ بالمئة.

ب. **لجهة الجنسية:** إلى جانب العمال اللبنانيين يعمل في القطاع عمال من جنسيات مختلفة (٥٨ بالمئة من المجموع العام للعمال): في طبيعتهم العمال السوريون بنسبة جاوزت ٦٢ بالمئة من العمال غير اللبنانيين. والبنغلاديشيون بنسبة ١٣ بالمئة. والسودانيون والمصريون بنسبة ٧ بالمئة. والعراقيون بنسبة ٤ بالمئة. والأثيوبيين والفلسطينيون بنسبة ٣ بالمئة. والإيرانيون بنسبة ١ بالمئة.

يعود ارتفاع نسبة العمال السوريين عن غيرهم من العمال غير اللبنانيين إلى الأزمة السورية والنزوح السوري إلى لبنان بالإضافة إلى تواجدهم التاريخي في سوق العمل اللبنانية. يعمل السوريون في مختلف مهن قطاع التجارة - البيع والإدارة والصيانة والتنظيفات وغيرها - علما أنه لا يحق لهم العمل بها. باستثناء التنظيفات والزراعة والبناء (بناء على مرسوم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٩٦٤/٩/١٨ والمعدل بموجب المرسوم رقم ١٥٢٨ تاريخ ١٩٨٤/٤/٢٥). بينما يعمل حاملو الجنسيات الأخرى من العمال في التنظيفات والتحميل ونقل البضائع من المستودعات وتعبئة المواد التي يشتريها الزبائن في أكياس خصوصا في محلات السوبرماركت الكبيرة. وأجورهم منخفضة قياسا بالعمال اللبنانيين. وهي لا تتعدى مئتي دولار في أحسن الحالات. وتلجأ بعض الشركات إلى تقديم خدمات التنظيف وتعبئة الأكياس والنقل ولا تدفع لهؤلاء العمال أجورا إنما يحصلون أجورهم من خلال الإكراميات التي يعطونهم إياها الزبائن. حتى أن العديد من الشركات المعنية باستقدام العمال الأجانب تدفعهم بدلات إجازات العمل. وهم لا يستفيدون أصلا من أي تقديرات كالضمان الاجتماعي وبدلات النقل والمنح المدرسية وغيرها. كما أنهم يتعرضون للذل والمهانة وانتهاكات في عقود عملهم وأمكنة سكنهم ونومهم. ويخضعون لنظام الكفالة وهو شكل من أشكال الاستعباد الحديث. يُعتمد نظام الكفالة في لبنان باعتباره نظام تشغيل للعمال الأجانب. وهو لا يستند إلى أي مرجعية قانونية بل يركن إلى مجموعة إجراءات إدارية يفرضها الأمن

العام، الجهة المعنية بوجود هؤلاء الأشخاص على الأراضي اللبنانية. إلا أن هذا النظام، الذي يقوم على تسليح العامل، بحرمانه من أبسط حقوقه المعنوية والمادية، يفتح المجال واسعا أمام مؤسسات استقدام العمال، غير المرخصة في أغلبها، وأصحاب العمل، لاستغلالهم وتقييد حريتهم.

**ج. لجهة التوزيع الطائفي:** بينت الدراسة التي أجريت توزعا طائفيا للعمال بحسب الأسواق التي يعملون فيها، ففي سوق برج حمود - الجديدة طغت على العمال الطوائف المسيحية بنسبة ٩٢ بالمئة؛ سوق معوض ٧٤ بالمئة شيعية؛ سوق مار الياس - المزرعة ٧٧ بالمئة سنة. وتميزت سوق الحمرا بالاختلاط الطائفي في سوق ولم تتمايز طائفة عن أخرى بين صفوف العمال.

ومؤشرات هذا الطغيان لشبه الصفاء الطائفي بين العمال هو استمرار مفاعيل الانقسامات الأهلية الناجمة عن الحرب الأهلية اللبنانية واستمرارها إلى ما بعد توقفها في بداية تسعينيات القرن الماضي من خلال الانقسامات التي ما تزال مستمرة لغاية اليوم، والتي تغذيها الانقسامات السياسية وطريقة إدارة الحكم في لبنان، ما أدى إلى تكوين سوق لكل طائفة ومعها عمالها الذين ينتمون لنفس طائفة السوق. وبطبيعة الحال يؤدي إلى طغيان الانتماء الطائفي - المناطقي وتغييب الشعور والانتماء الطبقيين. ما يؤثر على سوق العمل وعلاقاته ويتحول لمصلحة صاحب العمل الذي يستفيد من تلك العلاقات المنضوية تحت مصلحة الطائفة والشعور بالخوف من الطوائف الأخرى.

**د. لجهة الأعمار:** معظم العاملين في قطاع التجارة هم من فئة الشباب، فالنسبة الأعلى بينهم هي بين سن ٢٣ و ٢٧ سنة. ٢٨,٥ بالمئة، وتليها نسبة السن بين ٢٨ و ٣٢ سنة، و ٣٣ و ٣٧ سنة في المرتبة الثانية بنسبة ٢٠ بالمئة لكل منهما. وفي المرتبة الثالثة حلت فئة السن ١٨ - ٢٢ سنة، وإذا جمعنا هذه المعدلات بلغت جميعها ٨٢,٥ بالمئة.

يعود طغيان الأعمار الشبابية في قطاع التجارة إلى كلفة الأجور المنخفضة التي تدفعها المؤسسات للشباب قياسا بالكبار، فكما تبين أن ٦٣ بالمئة من العمال غير متزوجين في مقابل نحو ٩ بالمئة متزوجين دون أولاد، وانعدام و/أو انخفاض قيم التقديمات الاجتماعية.

ويعود أيضا إلى طبيعة العمل في هذا القطاع، فالفضل فيه هو الفئات الشبابية سواء كان العمل يدويا أو مكتيبيا؛ فالعامل مهما كان نوع عمله هو على تماس مباشر مع الزبائن، والفئة العمرية الشبابية لديها قدرة على التواصل أكثر من الكبار، ولديها إمكانية واسعة على الأخذ والرد والمرونة مع الزبائن.

**ه. لجهة الأجور:** بلغت نسبة أجور التعاملات الواقعة بين ٦٧٥ ألف ومليون ل.ل. ٢٢

بالمئة. و١٠ بالمئة بين مليون ومليون ونصف المليون ل.ل. و٣٢ بالمئة أقل من ١٧٥ ألف ل.ل. أي أقل من الحد الأدنى للأجور المعمول به حاليا في لبنان وهو ١٧٥ ألف ليرة لبنانية؛ بينما كانت النسبة الأعلى من أجور العمال الذكور بين ١٧٥ ألف ومليون ل.ل. وبلغت ٣٢ بالمئة. تلتها نسبة ١٩,١ بالمئة للعمال الذين تراوحت أجورهم بين مليون ومليون ونصف المليون ل.ل. والشريحة الثالثة كانت أجورهم أقل من ١٧٥ ألف ل.ل. وبلغت نسبتها ٧,٦ بالمئة. والنسبة الرابعة والأخيرة كانت أكثر من مليون ونصف المليون وبلغت نسبتها ٤,٤ بالمئة.

نلاحظ عدم مساواة في مستويات أجور العمال والعاملات في الشريحة العليا التي تتخطى المليون ونصف المليون ل.ل. والتميز ضد النساء في القطاع التجاري يزيد مع ارتفاع الأجر.

وبين المسح تمييز المؤسسات التجارية بشكل عام بين العمال اللبنانيين وغير اللبنانيين لجهة الأجور فإذا اجتمع في مكان العمل عامل لبناني وآخر غير لبناني يعملان ذات العمل فالأجر الذي يعطى لغير اللبناني يكون أقل بكثير. يعود هذا التمييز إلى استغلال أصحاب العمل للظروف الاقتصادية والاجتماعية الملحة ولشدة طلب العمال للعمل مهما كان الأجر كان سواء كانوا نازحين أو مُستقدمين عبر مؤسسات موجودة لتلبية حاجة السوق المحلي لهم وغالبا ما تكون أجور هؤلاء وضيفة ودون الحد الأدنى للأجور في لبنان.

وإذا قارنا أجور العمال بساعات العمل التي يعملونها تنخفض قيمة أجورهم إلى أقل من نصف قيمتها الفعلية. فهم يعملون كمعدل وسطي يومي بحدود ١٢,٥ ساعة أي بمعدل شهري يبلغ ٣١٢,٥ ساعة، بينما المفروض حسب قانون العمل اللبناني أن يعملوا ٢٠٠ ساعة شهريا كحد أقصى (على أساس ٢٥ يوم عمل في الشهر الواحد). وهذا يبين حجم الاستغلال الذي يتعرض له العمال في هذا القطاع.

**و. لجهة التعليم:** ٣٦ بالمئة من العمال في الأسواق التجارية يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي. و ٣٤ بالمئة حاصلون على تعليم ثانوي. و١٩,٥ بالمئة تركوا تعليمهم في المرحلة المتوسطة من التعليم العام. و٨,٥ بالمئة تركوا التعليم في المرحلة الابتدائية. بينما ٢ بالمئة هم أميون لا يقرأون ولا يكتبون. وبشكل عام، إن ٦٤ بالمئة من العمال هم دون مرحلة التعليم الجامعي.

١٥ بالمئة من الإناث العاملات في قطاع التجارة يتمتعن بمستوى تعليم جامعي: ١٣ ثانوي؛ ٦ بالمئة متوسط؛ ١ بالمئة ابتدائي. ويلاحظ غياب نسبة الأمية.

٢٢ بالمئة من العمال الرجال في قطاع التجارة يتمتعون بمستوى تعليم جامعي: ١٩

بالمئة حائزين على شهادة التعليم الثانوي: ١٦ بالمئة تركوا تعليمهم في المرحلة المتوسطة: ٤ بالمئة تركوا تعليمهم في مرحلة التعليم الابتدائي: ٢ بالمئة أميون.

ومؤدى هذا أن غالبية العاملين في القطاع التجاري يتمتعون بتعليم جيد. وأن طبيعة العمل في هذا القطاع تعتبر مرا لهم إلى الاستقرار الوظيفي لاحقاً. بمعنى آخر. أن العاملين لا يستقرون في هذا القطاع بل يعملون فترة زمنية ريثما ينتهون من تعليمهم وينتقلون إلى وظيفة أو عمل آخر يستقرون فيه ويباشرون حياتهم المهنية الطويلة.

**ز. لجهة التعليم مقارنة بالأجور:** الدرجة التعليمية للعمال في قطاع التجارة لا تؤثر على الأجر إنما الخبرة هي التي تلعب دورها فيه. ويظهر ذلك من خلال مقارنة الأجور بالمستوى التعليمي.

**ح. لجهة الطريقة التي توظف من خلالها في القطاع:** يتوظف العمال في قطاع التجارة في الغالب عن طريق التقدم بطلبات التوظيف مباشرة إلى المؤسسة. فهم يقصدون المؤسسات ويسألونها عن عمل شاغر لهم. إذا قوبلوا بالإيجاب قدموا طلباتهم مباشرة وأجروا مقابلة سريعة ودخلوا في مرحلة اختبار لمعرفة مدى قدرتهم على القيام بالعمل الموكل إليهم. أو أنهم يتقدمون بطلبات التوظيف وينتظرون الاتصال بهم لمباشرة العمل. ٥٢ بالمئة من العمال في القطاع في بيروت الكبرى تقدموا بطلباتهم مباشرة إلى المؤسسات. كما أن فئة ليست قليلة دخلت العمل بواسطة المعارف والأصدقاء (٤١ بالمئة) من العمال دخلوا العمل في المؤسسات التجارية عبر معارف لهم أو أصدقاء. وفئة قليلة من العمال توظفت من خلال وسائل التواصل الاجتماعي. فهم قد رأوا إعلانات تطلب عمالاً. فتواصلوا مع المؤسسات وقبلوا. فيها وباشروا العمل (٤,٥) بالمئة من العمال في القطاع التجاري باشروا عملهم عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي. وهناك فئة قليلة في القطاع التجاري دخلت العمل بواسطة أقارب لهم يعملون في نفس المؤسسات أو تربطهم علاقة بها ويعرفون أصحابها أو المسؤولين فيها.

إن الممرات الشخصية والمعارف العائلية والعلاقات الشخصية ما يزال لها دور في التوظيف في هذا القطاع وفي سوق العمل. والمفارقة تكمن برغم المظاهر الحدوثية الظاهرة في القطاع من خلال ديكورات المؤسسات وغيرها فإن الجوهر الفعلي لعلاقات العمل هو على غير ما تبدو.

**ط. لجهة طبيعة التعاقد للعمل في المؤسسات:** إن طبيعة العمل في القطاع التجاري لا تؤمن الاستقرار إلا لقسم من العمال وهي بحدود ٤٢ بالمئة (لديها عقود عمل دائمة) في حين أن القسم المتبقي وهو الأكبر لا يتمتع بالاستقرار الوظيفي وهذا ينعكس على الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي ويعرض الشخص للخروج من سوق

العمل في أي وقت. كما أن طبيعة التعاقد في هذا القطاع تجعل منه قطاعا غير مستقر. وطبيعة التعاقد الغالبة عليه تؤثر على تغيرات بنوية في التعاقد ونشوء أنواع جديدة لم تكن موجودة فيه.

٤٢ بالمئة من العمال في قطاع التجارة لديهم عقود عمل ثابتة. أي عقود غير محددة المدة حسب قانون العمل اللبناني. بينما ٢٩,٥ بالمئة هم متعاقدون شهريون أي قد ينتهي عقد عملهم أو يجدد عند نهاية كل شهر؛ ١٧ بالمئة مياومون. أي يتقاضون أجرهم مقابل اليوم الذي يعملون فيه. و٧ بالمئة متعاقدون أسبوعيا. أي قد ينتهي عقد عملهم مع نهاية كل أسبوع. و٢,٥ بالمئة متعاقدون لمدة محددة قد تكون لعدة أشهر فيجدد أو يفسخ عقدهم ويصرفون من العمل. و١ بالمئة متعاقدون على أساس ساعة العمل الواحدة. فكل ساعة يعملونها يقبضون ثمنها. و١ بالمئة متعاقدون على أساس نسبة من المبيعات. بمعنى آخر. ٥٦ بالمئة من عقود هذا القطاع هي غير شرعية وليس لديها صفة قانونية حسب قانون العمل اللبناني.

إن طبيعة العمل في القطاع التجاري وعدم الاستقرار الوظيفي ينعكس عدم استقرار اقتصادي واجتماعي. وطبيعة التعاقد في هذا القطاع تجعل منه قطاعا غير مستقر. كما أن طبيعة التعاقد الغالبة تؤثر على تغيرات بنوية في التعاقد ونشوء أنواع جديدة من عقود العمل لم تكن موجودة فيه. مثل عقود عمل (يومي. أسبوعي...الخ). فكما هو معروف هناك نوعان من العقود. عقد محدد المدة وعقد دائم. وهؤلاء العمال يخضعون لعقود محددة المدة. ولكن الغريب في الأمر أن يكون العقد على المبيعات مثلا. أو عقد أسبوعي. وهم في هذه الحال يدخلون ضمن إطار العمل غير النظامي.

**ي- لجهة التضامن والاندماج بين العمال:** يلعب التضامن بين العمال دورا محوريا في الحفاظ على الحقوق والمكتسبات العمالية وفي تطوير استراتيجيات تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية. والتضامن العمالي على صعيد المؤسسة أو على الصعيد العام فهو مؤشر على اندماج كتلة بشرية تخط لنفسها أهدافا واضحة تنطلق من المؤسسة التي يعمل فيها أفرادها ثم تندمج مع المجال العمالي العام. وطنيا كان أو عالميا.

ولعرفة حدود التضامن والاندماج بين العمال تم توجيه أسئلة محددة لهم تتعلق بتضامنهم مع بعضهم في حال حصل إشكال بين أحدهم وصاحب العمل. وتضامنهم مع زملاء من طوائف مختلفة. وتضامنهم مع العاملات في حال وقع إشكال بين عاملة (أو أكثر) وصاحب العمل. وتضامنهم مع العمال غير اللبنانيين الذين يعملون معهم

وبينت الدراسة أن تضامن العمال إذا كانوا من طوائف مختلفة هو في حدود ٥٠ بالمئة. ولكنه يتراجع إلى حدود ٣٤ بالمئة حين يصبح تضامنا مع الإناث العاملات في مكان العمل. ويتراجع أكثر إذا كان مع عمال غير لبنانيين فيصلح ٢٣ بالمئة.

يمكننا القول إن تضامن العمال مقتصر بدرجة عالية نسبيا على التضامن الطائفي وتعبير التضامن الطائفي هو تعبير أعطاه العمال في القطاع التجاري عندما سُئلوا عن التضامن العمالي ومعنى ذلك أنه عندما يكون العمال يعملون في مؤسسة واحدة ومن طائفة واحدة فتضامنهم مع بعضهم البعض يكون كبيرا إلى حد ما مقابل صاحب العمل. وعلى العكس عندما يكونون من طوائف مختلفة فتضامنهم يكون شبه معدوم أو معدوما كليا. ويبرز عدم التضامن لدى العاملات اللبنانيات مع نظرائهن من العمال غير اللبنانيين. ويبدو أن البنية المجتمعية اللبنانية قد تركت أثرها لدى عمال قطاع التجارة. وطبعتهم بطبعها. وهذا طبيعي لأن العمال هم أبناء المجتمع وتطبعوا بطبعه وبنظرتهم للمرأة باعتبارها عنصرا اجتماعيا تابعا وليس شخصية مجتمعية قائمة بذاتها. كما يبدو أن الأزمات التي يعاني منها لبنان ومعها السياسات الاقتصادية المتبعة من قبل القائمين على الحكم في لبنان عبر تاريخها الطويل. والسياسات المتبعة من قبل أصحاب العمل والوفود الكثيف للعمال السوريين والعمال غير اللبنانيين قد ترك أثره على عمال قطاع التجارة لجهة التضامن مع غيرهم من العمال غير اللبنانيين وجعلهم يعتبرونهم المشكلة وليس نتيجة لتلك السياسات فانعكس ذلك على التضامن معهم. علما أن هؤلاء يعانون مثلهم لا بل أحيانا أكثر بكثير منهم.

يبدو أيضا. أن التضامن الطائفي لا يؤدي إلى تحسين أوضاع العمال خصوصا لجهة الانتهاكات المتعلقة بالأجور وساعات العمل الأسبوعية والإجازات السنوية والمرضية والتسجيل في الضمان. ويمكننا أن نرى هذا الانعكاس أيضا في ضعف وجود اللجان العمالية في المؤسسات وضحالة المنتسبين للنقابات. وهذا ما تؤكد نسبة المنتسبين إلى النقابات العمالية. إذا بلغت النسبة العامة للمنتسبين ٣.٥ بالمئة. ونسبة غير المنتسبين إلى النقابات ٩٣.٥ بالمئة. وأن ٣١.٥ بالمئة من المؤسسات فيها لجان عمالية ولكن هذه اللجان على ما يبدو هي شكلية أو هي تشكلت نتيجة حالة معينة أو مطلب معين تقدم به العمال وشكلوا لجنة لمقابلة صاحب العمل كما يمكن أن يكون المستجوبين من العمال لم يستوعبوا معنى لجان عمالية أو أخذت معنى آخر عندهم.

ويلعب غياب التحركات والإضرابات دورا في تغييب عامل التضامن بين العمال في ظل تنامي العوامل الطائفية لذلك يتحول التضامن من تضامن مبني على أساس المصالح المشتركة إلى تضامن مبني على الطائفة والخوف والحذر أو الغلبة تجاه الآخرين حتى لو كان الآخرون عمالا يعانون ويكابدون مثلهم.

ك. **لجهة التمييز بين العمال والعاملات بشكل عام:** تميز المؤسسات في قطاع التجارة بين الذكور والإناث بشكل عام، أي من حيث تفضيل تشغيل الذكور على الإناث أو العكس، فنسبة تمييز المؤسسات بين الجنسين بشكل عام في هذا القطاع تبلغ ١٤ بالمئة، كما انها تميز بين العمال على أساس الطائفة، فأصحاب العمل يفضلون العمال الذين من ذات طائفتهم، وتميز بينهم من ناحية الأجور، ومن ناحية القرابة، وعلى أساس نوع العمل، ويفضلون الإداريين ومسؤولي الأقسام وما شاكل، كما انهم يميزون العمال اللبنانيين عن غير اللبنانيين لجهة الأجر ويتعاطون معهم بدونية وصولاً إلى منعهم من التعاطي نهائياً مع الزبائن الذين يدخلون محلاتهم، وبعضهم يمنع الاختلاط بين الذكور والإناث.

ل. **لجهة ساعات العمل الإضافية وبدلاتها:** يعمل ٣٦,٥ بالمئة من العمال في قطاع التجارة ساعتين إضافيتين يومياً زيادة على ساعات العمل الفعلية، و ٣٣,٥ بالمئة ٤ ساعات إضافية، و١ بالمئة ٣ ساعات إضافية يوميا، و ١ بالمئة ٥ ساعات إضافية، و٠,٥ يعملون ساعة إضافية واحدة:

إن حجم الانتهاكات هو كبير لجهة ساعات العمل الإضافية، إذ أن العمل بالساعات الإضافية يجب أن يكون ظرفياً وخاضعاً لشروط حددها قانون العمل اللبناني ولا تطبق على جميع أيام السنة، وقد جاء في المادة ٣٣ من قانون العمل اللبناني أنه: "جوز مخالفة أحكام المادة ٣١ من قانون العمل والتي تحدد ساعات العمل بـ ٤٨ ساعة أسبوعياً<sup>١٥</sup> في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:

- أن تراعى أحكام الفقرتين ٢ و٣ من المادة ٢٣ اللتين تنصان على: "منح من هم دون السن القانونية (١٨ سنة) فترة راحة لا تقل عن ١٣ ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل، كما يحظر تكليفه بصورة مطلقة بعمل إضافي أو تشغيله خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة، ولكل حدث الحق بإجازة سنوية مدتها واحد وعشرون يوماً بأجر بشرط ان يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل، ويجب أن يستفيد الحدث بثلاثي مدة الإجازة دفعة واحدة على الأقل، على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها".

-أن خاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل.

١٥. المادة ٣١- ان الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة في النقبات المبينة في المادة الخامسة ما خلا النقبات الزراعية.

- أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير ٥٠ بالمئة زيادة عن أجر الساعات العادية.

ويعمل العمال في قطاع التجارة ساعات إضافية يوميا تتراوح بين ساعة كحد أدنى و٦ ساعات كحد أقصى. ولكن نسبة المؤسسات التي تلتزم بقانون العمل وبالمادة ٣٣ منه وتدفع ساعة ونصف عن كل ساعة عمل إضافية لا تتعدى نسبتها ٧,٥ بالمئة. بينما ٢٩ بالمئة من المؤسسات تدفع بدل الساعة ساعة واحدة فقط. و٦٣,٥ بالمئة لا يدفعون بدلا للساعات الإضافية.

**م. لجهة منح زيادات دورية والتزام بمراسيم غلاء المعيشة:** في الغالب لا تلتزم مؤسسات القطاع التجاري بالزيادات الدورية للعمال ولا بتطبيق مراسيم غلاء المعيشة. فـ ٣٦ بالمئة من المؤسسات تحجب عن عمالها الزيادات الدورية. و٥٥ بالمئة لا تطبق زيادات غلاء المعيشة التي تصدرها الحكومة اللبنانية عبر مراسيم في أوقات مختلفة.

**ن. لجهة الإجازات الأسبوعية والسنوية والمرضية وإجازات الولادة للنساء ودفع بدلاتها:** إن ١١ بالمئة من المؤسسات التجارية لا تمنح عمالها إجازة أسبوعية. ويعملون على مدار الأسبوع. في انتهاك صريح وواضح للمادة ٣٦ من قانون العمل اللبناني التي تنص على: "منح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون انقطاع. ولصاحب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل". كما أن ٣٢,٥ من المؤسسات لا يمنحون عمالهم إجازة سنوية. و٤٣ بالمئة من المؤسسات الذين يمنحون عمالهم إجازات لا يدفعون لهم تعويضا ماليا عنها وتكون على حساب العمال في انتهاك للمادة ٣٩ من قانون العمل التي تنص على أنه "لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوما بأجر كامل بشرط ان يكون مستخدما في المؤسسة منذ سنة على الأقل. ولصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له ان يصرف الأجير ولا ان يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة". و٩ بالمئة من المؤسسات لا تمنح عمالها إجازة مرضية في خرق لقانون العمل للمادة ٤٠ منه التي تنص على: "إذا أصيب المريض بمرض غير الأمراض الناجمة عن خدمته وحوادث العمل المنصوص عليها في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٤ أيار ١٩٤٣ والمعدل سنة ١٩٨٣ فله الحق بإجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

- نصف شهر بأجر كامل. ونصف شهر بنصف أجر. للأجير الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين:

- شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر. للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات:

- شهرين بأجر كامل وشهرين بنصف أجر. للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى ١٠ سنوات.

- شهرين ونصف بأجر كامل وشهرين ونصف بنصف أجر. للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

٢٧,٥ بالمئة من المؤسسات التجارية لا تمنح النساء العاملات إجازة ولادة مدفوعة وهذا انتهاك للمادة ٢٩ معدلة من قانون العمل التي جيز للمرأة للإفادة من إجازة مدتها سبعة يوماً مدفوعة الأجر بسبب الولادة.

**س. لجهة الصرف من العمل:** ٧١,٥ بالمئة من المؤسسات التجارية تصرف عمالها عبر إنذار شفهي. فيقوم المسؤول عن المؤسسة أو صاحبها باستدعاء العامل إلى مكتبه وتبليغه بالاستغناء عن خدماته. وفي أحيان كثيرة يبلغه الخبر أمام بقية العمال دون احترام مواد قانون العمل لا سيما الفقرة "ج" من المادة ٥٠ من قانون العمل اللبناني التالي نصها: " يجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يعلم الآخر برغبته في فسخ العقد. قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون. وقبل شهرين إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات وقبل ثلاثة أشهر إذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات وأقل من اثني عشرة سنة وقبل أربعة أشهر إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

ويجب أن يكون الإنذار خطياً. وأن يبلغ إلى صاحب العلاقة. ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن واردة في نص الإنذار.

يتعرض الطرف الذي يخالف أحكام الفقرة السابعة لدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجرة مدة الإنذار المفروضة عليه قانوناً.

**ع. لجهة الاحتجاجات والمطالب:** ٢٢ بالمئة من المؤسسات التجارية في بيروت الكبرى شهدت احتجاجات عمالية أوصلت إلى إضرابات نتيجة رفع العمال لعدد من المطالب. بينما ٧٧,٥ بالمئة منها لم يسجل فيها أي احتجاج أو إضراب. وتراوحت أسباب وشكل الاحتجاجات بين عريضة مطالب قدمها العمال لصاحب وضغط العمل والإرهاق نتيجة طول ساعات العمل. والتهرب من التسجيل في الضمان الاجتماعي والمطالبة بزيادة الأجور وتخفيض عدد ساعات العمل.

المؤسسات التجارية التي حصلت فيها إضرابات فتعمل في: تجارة الأدوات المنزلية والبياضات. تجارة الألبسة الجاهزة النسائية والرجالية. المقاهي والمطاعم. تجارة المواد الغذائية والخضار. تجارة الأحذية النسائية والرجالية. تجارة الهواتف والاتصالات. تجارة

المفروشات الجاهزة. جارة الكمبيوتر والإلكترونيات. جارة الألبسة والأدوات الرياضية وجارة المجوهرات والساعات.

وأما نتائج الاحتجاجات فكانت نادرا ما تؤدي إلى تحقيق جزئي لبعض المطالب. أو فشلها وعدم تحقيقه أية نتائج وكانت تنعكس سلبا على العمال وتؤدي إلى صرف من يعتبرهم أصحاب العمل من المحرضين.

ويعود السبب في الفشل أو النجاح الجزئي إلى تراجع العمل النقابي وغياب المعرفة بالقوانين التي ترعى شؤون العمال، والافتقار إلى الخبرة النقابية وضعف التضامن العمالي وثقافة الإضراب والمفاوضة النقابية وطرق تحقيق المطالب بالإضافة إلى سيادة الغلبة الطائفية والمذهبية وتغلغلها بين صفوف العمال وغياب النقابات عن المسرح الفعلي لأماكن العمل.

**ف. لجهة ملحقات الأجر:** ٥٨ بالمئة من المؤسسات التجارية لا تدفع بدل نقل للعمال وهي بذلك تخالف المرسوم رقم ١٢٦٣/٩٥ والرسوم رقم ٧١٦/٢٠٠٨ والرسوم رقم ٧٥٧٣/٢٠١٢ المتعلقين ببدلات النقل اليومية التي يجب أن تدفع للمستخدمين والعمال وهي كناية عن ٨ آلاف ليرة لبنانية عن كل يوم عمل فعلي. كما أن ٩٤ بالمئة من المؤسسات المذكورة تخالف المرسوم رقم ٢٥٢١/٢٠١٦ المتضمن إعطاء منح تعليمية للمستخدمين والعمال.

هذا، بالإضافة إلى أن ٦ بالمئة من المؤسسات تمنح عمالها بدلات إضافية مثل قطع ثياب، وبدل اتصالات، ومعايدات وهدايا بمناسبة الأعياد وإكراميات، وبدلات عمولة على البيع، وبدلات اكل أثناء العمل، وحسب على المشتريات.

**ص. جهة الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل:** نسبة عالية من المؤسسات التجارية لا تلتزم بالصحة والسلامة المهنية في أمكنة العمل. فهي مخالفة لعدد كبير من شروط السلامة الواردة في الفصل السادس من قانون العمل تحت عنوان "الصحة والسلامة": لذلك، ٨ بالمئة من المؤسسات لا يوجد فيها مياه صالحة لشرب العمال، و٨,٥ بالمئة لا يتوفر فيها مراحيض، و١٦,٥ من المراحيض لا تنظف بشكل دوري و٣٠ بالمئة منها المراحيض غير كافية لجميع العمال، و٣٧ بالمئة لا يتوفر فيها مراحيض خاصة بالعمالات.

**ق. لجهة حوادث العمل وتغطية النفقات الطبية الناتجة عنها:** ٤٧ بالمئة من المؤسسات تعرض فيها العمال لحوادث عمل أثناء ممارسة عملهم فيها. وبحسب المرسوم الاشتراعي رقم ١٣٦/٨٣ المتعلق بطوارئ العمل والمعدل بموجب القانون رقم ٢٠٠/٢٠٠٠ فإنه يفرض على المؤسسات تغطية النفقات الطبية وأيام التعطيل الناتجة عن الحادث

لغاية تسعة أشهر من تاريخ حصوله. ورغم ذلك نجد ٧٦,٥ بالمئة من المؤسسات لا تقوم بتغطية النفقات الطبية بتاتا. بينما ٦ بالمئة غطت جزءا من النفقات. و٥ بالمئة غطت جزءا من أيام التعطيل الناجمة عن الحادث. وفي هذا المجال تبرز الانتهاكات بشكل كبير جدا لحقوق العمال في تغطية حوادث العمل ونفقاتها.

**ق. لجهة الضمان الاجتماعي:** ٤٤,٥ بالمئة من المؤسسات في قطاع التجارة في بيروت الكبرى غير مسجلة عمالها في الضمان الاجتماعي. و٣٩ بالمئة من العمال لا يعلمون تاريخ تسجيلهم فيه. في حين أن ٨,٥ بالمئة سُجلوا خلال عشرة أيام من تاريخ دخولهم العمل. و٠,٥ بالمئة سُجلوا بعد مرور شهرين من تاريخ دخولهم العمل. و٠,٥ بالمئة سُجلوا بعد مرور سنة على دخولهم العمل. و١ بالمئة هم غير مسجلين في الضمان على اسم المؤسسة إما من خلال الجامعة كونهم طلاب وعمال في الوقت عينه.

٤٦ بالمئة من المسجلين في الضمان الاجتماعي لا يعلمون إذا ما كانوا مسجلين بالأجر الحقيقي الذي يتقاضونه من المؤسسة. و٥١ بالمئة لا يعرفون إذا كان صاحب العمل يحسبهم من أجورهم بدل اشتراكات للضمان الاجتماعي.

فالمؤسسات تنتهك قانون الضمان الاجتماعي وخذيدا المادة التاسعة منه. ويمكن الاستنتاج أيضا. أن العمال ليس لديهم معرفة واضحة عن قانون الضمان الاجتماعي.

**ر. لجهة ضريبة الدخل:** إن ٤٨ بالمئة من العمال لا يعلمون إذا ما كانت المؤسسة تحسبهم من رواتبهم ضريبة دخل. بينما ٤٨,٥ بالمئة منهم يعلمون أن المؤسسات التي يعملون فيها لا تحسبهم من رواتبهم ضريبة دخل. في حين أن ٣,٥ بالمئة فقط يعلمون أن رواتبهم يحسبهم منها ضريبة دخل.

وإذا استثنينا العمال الذين لا يعرفون أن مؤسساتهم تحسبهم من رواتبهم ضريبة دخل أم لا. يصبح عندنا ما يقارب ٤٩ بالمئة من المؤسسات غير مسجلة في ضريبة الدخل. وبالتالي ليس لديها وضعية قانونية مع ملاحظة غياب تطبيق قانون الضريبة على المؤسسات من قبل وزارة المالية. وهنا لا تحسب تلك المؤسسات ضمن الدخل الوطني وتعتبر خارج الدورة الاقتصادية الرسمية وتدخل ضمن ما يطلق عليه بالعمل غير النظامي سواء لجهة المؤسسات أو لجهة العمال.

## إشكاليات وقضايا

### ملاحظات ختامية:

- تظهر الاوضاع التي رصدتها الدراسة ومراجعة الادبيات والدراسات السابقة، الخلل البنوي التاريخي في تركيبة الاقتصاد اللبناني حيث يغلب عليها الاقتصاد الريعي والخدماتي والقطاع التجاري، الذي يجنح كثيرا في هذا الاتجاه خدمة لأهداف خارجية في استيراد البضائع والسلع على حساب الصناعة المحلية والمنتوجات الوطنية.

- يتميز قطاع التجارة في لبنان بقوة العمل الشابة، وبمستوى مرتفع من التعليم، ويستند التوظيف فيه على ممرات العلاقات الأولية المبنية على القرابة والمعارف او مباشرة عبر التواصل مع المؤسسات، وغياب أشكال اليات التوظيف الحديثة عبر مكاتب استخدام او وسائط التواصل الاجتماعي، وغياب الدور الفاعل أو المؤثر للمؤسسة الوطنية للاستخدام والتي من صلب مهامها تنظيم سوق العمل وتحديد نوع العمالة التي يحتاجها هذا السوق وشروط اعطاء إجازات العمل، وتأمين فرص العمل ولعب دور الوسيط بين طالبي العمل وبين المؤسسات التي تحتاج للعمالة. و يتسم القطاع التجاري بمستوى متدن من الثبات والديمومة في العمل، وبانتهاكات فاضحة لقانوني العمل والضمان الاجتماعي، وعدم حيابة العديد من مؤسساته على الترخيص والتسجيل القانوني وبالتالي عدم تطبيق القوانين ما يضخم قطاع العمل غير النظامي والعمالة غير نظامية. كذلك في المؤسسات النظامية التي لا تبادر أيضا إلى تسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي.

- غياب السياسات الرعائية والهيئات الرقابية ودوائر التفتيش في الضمان الاجتماعي ووزارة العمل، إن كان لناحية إلزام المؤسسات بتسوية أوضاعها القانونية وإلزامها بتطبيق القوانين في وضع أنظمة داخلية تظهر حقوق وواجبات كل من أصحاب العمل أو العمال، وإلزام المؤسسات النظامية بتسجيل عمالها في الضمان الاجتماعي، كما نشير إلى غياب دور المؤسسة الوطنية للاستخدام في تنظيم سوق العمل لناحية تحديد حاجياته من الأيدي العاملة غير اللبنانية وتنظيم عقود العمل والإقامات الشرعية، ولقد تم تهميش هذه المؤسسة من أجل خلق فوضى في سوق العمل ما أنتج طغيان لوجود عمالة غير لبنانية لا تستوفي الشروط القانونية لعملها ما يسهل بالتالي تشغيلها في أسوأ الظروف وخضوعها للاستغلال البشع واستعمالها كعمالة منافسة من قبل أصحاب الأعمال للضغط على العمالة اللبنانية وللضغط عليها بالتالي التخلي عن حقوقها

- يسود في القطاع التجاري، كما أشرنا سابقا، نوعان من العمل، نظامي وغير نظامي ويكادان يتقاسمان القطاع بمعنى سيطرة قطاع العمل غير النظامي على نحو ٥٠ بالمئة

من مؤسسات القطاع. فحتى المؤسسات النظامية تشغل أعدادا كبيرة من العمال بشكل غير نظامي. وهذا يعني خضوع فئات عمالية واسعة جدا (لبنانية وغير لبنانية) لظروف العمل غير اللائق والخاضعين لشروط عمل سيئة واستغلال مضاعف وغياب الحقوق بحدها الأدنى التي تنص عليها القوانين اللبنانية.

- لم تتجاوز البنية المجتمعية الانقسامات الطائفية وأثار الحرب الأهلية وكذلك الانقسامات الجغرافية. وامتد ذلك إلى سوق العمل فباتت بعض أسواق العمل ذات غالبيات طائفية سواء لناحية المؤسسات أو العمال. ما يدل على وجود جزر اجتماعية شبه منعزلة ومتباعدة على أسس الانتماء الطائفي. وبتطوّر الاندماج والتداخل بين المكونات اللبنانية، التي تترك آثارها على صعوبة تبلور انتماءات اجتماعية وطبقية ومهنية تتجاوز الانتماءات الطائفية. وما يفاقم هذا الأمر حركة نقابية بيروقراطية غير فاعلة و ذات صبغة مذهبية وطائفية بنويها ما أدى ويؤدي إلى ضعف الانتساب إلى النقابات إذا لم نقل غيابها ما يؤدي حتما إلى هشاشة التحركات والنضالات المطالبة. وإذا كان هذا واقع الحركة النقابية اللبنانية فماذا عن الوضع النقابي للعمال غير اللبنانيين حيث لا بد من الإشارة هنا إلى غياب الاهتمام من قبل النقابات اللبنانية بتنظيم العمال غير اللبنانيين والملتزمة بما ينص عليه قانون العمل اللبناني بمنع العمال غير اللبنانيين من إنشاء نقابات أو الترشح للانتخابات النقابية. ولم يعد من المنطقي حرمانهم من حق التنظيم النقابي وعدم تطبيق المعاهدة ٨٧ من معاهدات منظمة العمل الدولية التي تنص على الحق في تنظيم النقابات والانتساب إلى النقابات بصرف النظر عن الجنس والجنسية.

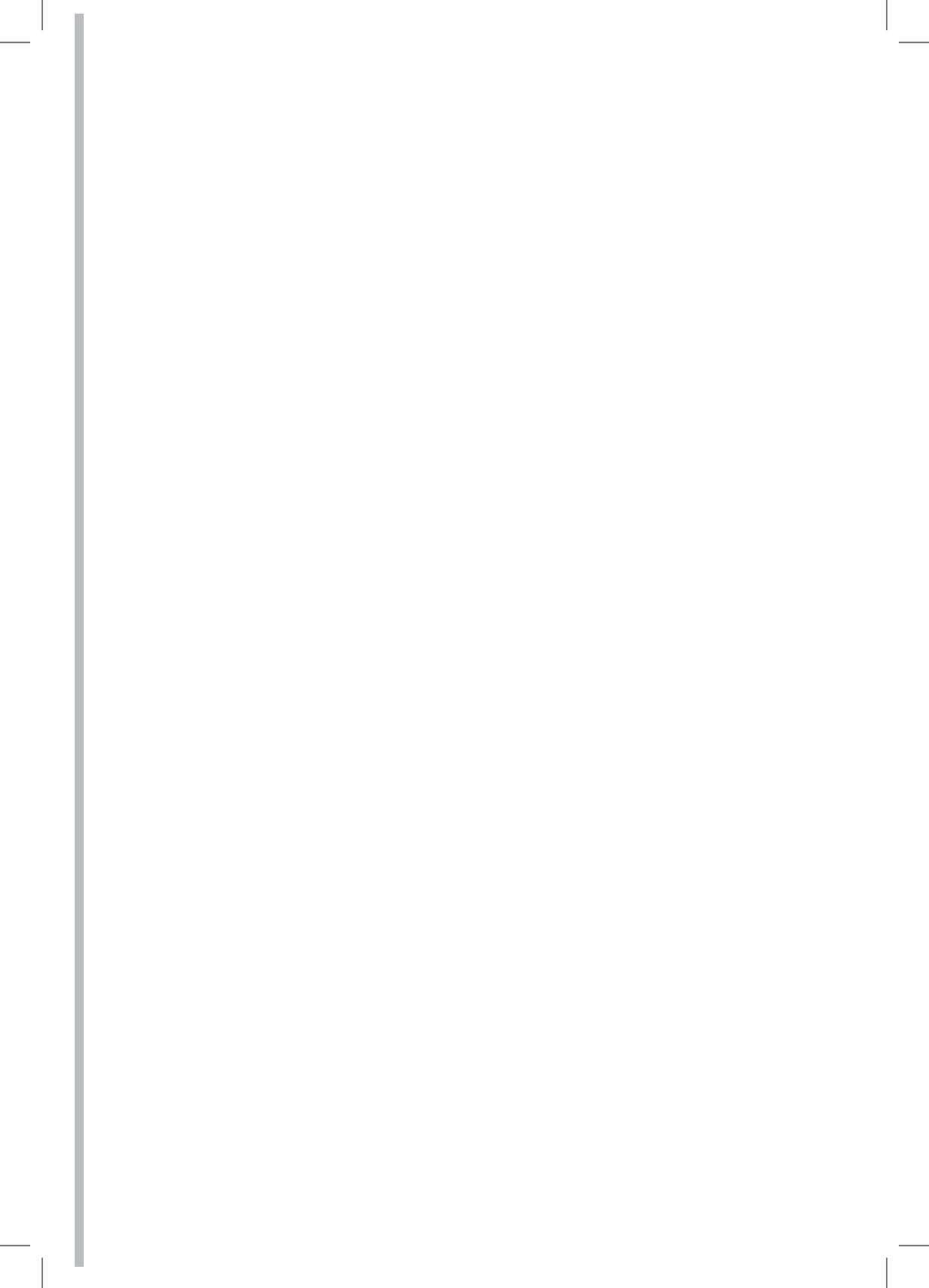
- تساهم غلبة المؤسسات الصغيرة على القطاع التجاري وقلة عدد العمال فيها بالتأثير سلبا على تشكيل النقابات أو الانتساب إلى النقابات وبالتالي اضمحلال حجم النضالات والتحركات العمالية.

- أظهرت الدراسة تراجعا كبيرا جدا على مستوى الحقوق المحصلة سابقا نتيجة نضالات العمال وبرزت على سبيل المثال لا الحصر في تراجع الالتزام بالحد الأدنى للأجور. عدم تطبيق قانوني العمل والضمان الاجتماعي ومرسوم طوارئ العمل. انتهاكات فاضحة لحقوق العمال في الإنذار والصرف والإجازات وساعات العمل. وضياع المستوى المتقدم من المطالب المحققة والمحصلة سابقا مثل الإجازات السنوية حسب سنوات العمل. غياب عقود العمل الجماعية، الزيادات الدورية، السلم المتحرك للأجور...

- سريان أشكال جديدة من عقود العمل ذات الطابع المؤقت على الساعة والدوام الجزئي. وعقود أسبوعية. وشبه غياب لعقد العمل الدائم. (وهي ظاهرة ملازمة للعولة الراهنة) ما يضعف منظومة الحقوق والواجبات ويترك العمال في أوضاع هشّة ومهتزة.

# المحتويات:

- مقدمة ٢
- العينة ٣
- الفترة الزمنية لتنفيذ الدراسة ٣
- المناطق الجغرافي للدراسة ٣
- منهجية الدراسة ٣
- الصعوبات ٥
- خصائص سوق العمل في لبنان ٥
- العمالة غير اللبنانية التي تساهم في الاقتصاد اللبناني ٦
- خصائص القوى العاملة في لبنان ٧
- القطاع التجاري ٩
- الدراسات السابقة حول القطاع التجاري ١٠
- خصائص القوى العاملة في القطاع التجاري في بيروت وضواحيها ١١
- إشكاليات وقضايا ٢٢





تم تنفيذ هذه الدراسة  
بدعم من مؤسسة روزا لوكسمبورغ

[www.Lebaneselw.com](http://www.Lebaneselw.com)

Tel: 05951573   [admin@lebaneselw.com](mailto:admin@lebaneselw.com)

عين الرمانة - بوليفار كميل شمعون - مفرق مقابل ال Galaxy Mall   
- قرب مستشفى جبل لبنان - بناية فرحات، ط. ٧