

التقرير السنوي الأول

أذار ٢٠١٣

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
موقع إعلامي نقابي ديمقراطي مستقل

الاحتجاجات وقضايا العمال في لبنان عام ٢٠١٢







المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين موقع إعلامي نقابي ديمقراطي مستقل

التقرير السنوي الأول

الاحتجاجات وقضايا العمال في لبنان عام
٢٠١٢
عام نهوض القطاع العام وتعرية الاتحاد
العمالي العام

إعداد وتحرير
أحمد الديراني
فرح قبيسي

(كانون الثاني ٢٠١٣)

تم نشر هذا التقرير بالتعاون بين
المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين

ومنظمة دياكونيا- السويد

الموقع الإلكتروني: lebaneselw.com

البريد الإلكتروني للمرصد : admin@lebaneselw.com

رقم الهاتف: ٩٦١+١٤٢٥٧٨٣



diakonia
PEOPLE CHANGING THE WORLD



المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين

التقرير السنوي الأول



فهرس

٤	المرصد	تعريف
٥	المرصد	تمهيد
٦	المرصد	معركة تصحيح الأجور
٨	المرصد	معركة إقرار سلسلة الرتب والرواتب المستمرة
٩	المرصد	تحركات عمالية من خارج الأطر النقابية
٩	المرصد	١- إضراب الـ٩٤ يوم لميامي وجباة الإكراء كهرباء لبنان
١٠	المرصد	٢- عمال شركة "سبينيس" ينتزعون حقهم بالتنظيم النقابي
١٥	المرصد	المشهد النقابي عام ٢٠١٢
١٧	المرصد	الإضرابات والاحتجاجات خلال عام ٢٠١٢
٣١	محمود قدوح	موظفو الإدارة العامة ينتفضون احتجاجا على التهميش والفقر
٣٥	فؤاد عبد الساتر	قراءة في محطات التحرك الخاص بسلسلة الرتب والرواتب:
٣٨	ركان فقيه	مشاكل ومطالب التعليم الأساسي الرسمي
٤٠		حق العمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان حملة حق العمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان
٤٢		أوضاع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان كفى عنف واستغلال و الجمعية الدولية لمكافحة الرق
٤٦	إتحاد المقعدين	الحقوق الاقتصادية للعاملين المعوقين في لبنان



تعريف :

"المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين" موقع إعلامي، نقابي، ديمقراطي ومستقل. تأسس عام ٢٠١٠ بمبادرة من مجموعة من الناشطين والناشطات الديمقراطيين، عمال وموظفين، أساتذة ومحامين ونقابيين. ينطلق القيمون والقيمت عليه من قيم العدالة، والحرية، والمساواة، ويلتزمون في ذلك، بجميع المواثيق، والإعلانات، والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، خصوصاً العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية كمرجعية لهم على مستوى الرؤية والممارسة.

الرؤية:

نعمل من أجل المساهمة في بناء حركة نقابية ديمقراطية مستقلة، ووطن ديمقراطي تعددي تحكمه القوانين والأنظمة، بعيداً عن الانقسامات الطائفية والمذهبية. وطن تسوده قيم العدالة الاجتماعية والمساواة والمشاركة في السلطة، كمدخل إلى الدولة المدنية الحديثة.

الأهداف:

يعمل المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين من أجل:

نشر ثقافة المعرفة بالحقوق، خاصة النقابية والعمالية منها.- رصد واقع الحركة العمالية، ودراسة أسباب القصور في أدائها وأساليب النهوض بها.

رصد حالة الحقوق السياسية والنقابية. وبخاصة رصد الانتهاكات المتعلقة بالحرريات النقابية.

رصد الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في مجالات الحق بالعمل والأجر والسكن والعلاج والتعليم اللائق والضمانات الاجتماعية وغيرها.

دراسة التشريعات العمالية والوظيفية القائمة، أو التي يجري العمل على تعديلها أو إصدارها ونشر نتائجها. وكذلك اقتراح مشاريع قوانين جديدة، و تعديلات مواد في قانون العمل الحالي وقانون الموظفين.

تشجيع وحث العمال على الانتساب إلى النقابات وتعزيز التواصل فيما بين الأجراء وبين نقاباتهم القطاعية.

توفير المعطيات القانونية وتقديم المشورة والنصيحة للعمال والموظفين والنقابات.

توفير بنك معلومات يتضمن القوانين اللبنانية والاتفاقيات الإقليمية والدولية.

المساهمة في تعزيز التشبيك بين النقابات العمالية وهيئات المجتمع المدني الجدية والفاعلة.

المساهمة في بناء ملفات (دراسات وأبحاث اقتصادية واجتماعية) تستفيد منها النقابات لتعزيز قدرتها على الحوار المثمر مع ممثلي أطراف الإنتاج الأخرى وتبسيط الضوء على القطاعات المتعثرة.

-التشجيع على إرساء تقاليد وعلاقات ديمقراطية بين العمال والمستخدمين ونقاباتهم.

الهيئة الإدارية للمرصد:

د.أحمد الديرياني _ النقابي أديب بوحبيب _ النقابي عصام ريدان

المحامي مجيد إبراهيم _ جمانة مرعي _ د. عبد الله رزق

أبير أبي عازار _ فؤاد عبد الساتر _ رياض عيسى

منظمة دياكونيا _السويد

دياكونيا هي منظمة تنموية غير حكومية تعمل في شراكة مع أكثر من ٤٠٠ منظمة في المجتمع المدني، في ٣٤ بلداً في أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط وأميركا اللاتينية. نعمل مع شركائنا على اساس طويل الأمد وعلى أساس الحقوق في المجالات التالية: الديمقراطية، حقوق الإنسان، العدالة الاجتماعية والاقتصادية، والمساواة بين الجنسين، والسلام والمصالحة. رؤية دياكونيا للبشرية تتلخص في حق كل فرد أن يعيش حياة كريمة في عالم عادل ودائم خال من الفقر. مهمتنا هي تغيير الهياكل السياسية والاقتصادية والاجتماعية الغير عادلة والتي تولد الفقر والقهر والعنف. وكما في مختلف الدول، دياكونيا تنشط في لبنان دعماً لمؤسسات المجتمع المدني وللحقوق المذكورة سابقاً أعضاء



تمهيد:

يقدم المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، للمهتمين بالحركة العمالية في لبنان، التقرير السنوي الأول "الاحتجاجات وقضايا العمال في لبنان عام ٢٠١٢: عام نهوض القطاع العام وتعرية الاتحاد العمالي العام". ويأتي التقرير بدعم من منظمة "دياكونيا"، باعتباره الإصدار الأول من سلسلة تقارير مرتقبة. وهو باكورة الجهود التي استمرت على مدار سنة سعى خلالها المرصد، عبر "الشبكة الوطنية لرصد الانتهاكات لحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال والموظفين" التي أنشأها، لتوثيق نضالات الحركة العمالية في لبنان، كذلك لرصد الانتهاكات لحقوق العمال والموظفين.

وبالإضافة إلى رصد التحركات العمالية في مختلف القطاعات، يفرد التقرير مساحة لبعض النقابيين وبعض مؤسسات المجتمع المدني الفاعلة في وسط العمال لتقديم مساهمات حول قضاياهم التي نحن أيضا معنيون في متابعتها بالمرصد العمالي، ومنها قضايا متعلقة بحقوق العمال المعوقين، والعمال الفلسطينيين وعاملات المنازل المهاجرات. كما أفرد التقرير مساحة إضافية لأعضاء في هيئة التنسيق النقابية لعرض وضع ومشاكل العاملين في القطاع العام، خاصة وأن عام ٢٠١٢ كان عام العاملين والموظفين في القطاع العام بامتياز.

وبهذا الإطار، يشكر المرصد كل الناشطين والناشطات والنقابيين والنقابيات الذين ساهموا في تحضير بعض المواد التي شملها التقرير وهم: محمد قدوح، عضو الهيئة الإدارية لرابطة موظفي الإدارة العامة، فؤاد عبد الساتر، مسؤول الإعلام السابق في رابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي، ركان فقيه، رئيس السابق للجنة العليا للمدرسين المتعاقدين في التعليم الأساسي الرسمي. كما يتقدم بالشكر من منظمة "كفى عنف واستغلال" و"الجمعية الدولية لمكافحة الرق"، و"إتحاد المقعدين اللبنانيين"، و"حملة حق العمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان".

ويعرض التقرير أبرز القضايا التي شغلت الساحة العمالية، كمعركة تصحيح الأجور. كما يرصد الاحتجاجات التي شهدتها لبنان عام ٢٠١٢، وشكلها ومدتها، وبأية قطاعات حصلت، والمطالب التي رفعها العمال والموظفون، كما يلقي الضوء على أبرز القطاعات التي شهدت هذه التحركات.





معركة تصحيح الأجور:

شهدت بداية عام ٢٠١٢ احتداماً لمعركة تصحيح الأجور، والتي كانت قد بدأت «ب طرح سقف عال» من جميع الاطراف المعنية. فمن جانب الاتحاد العمالي العام، بدأ تحركه للمطالبة بزيادة الأجور عام ٢٠١١ مطالباً بوضع حد أدنى للأجر قيمته مليوناً ومئتا ألف ليرة لبنانية، بالإضافة إلى "مضبطة" من المطالب تطل المواصلات ومنح التعليم وتصحيح أوضاع الضمان وتطبيق نظام الحماية الاجتماعية. أما وزير العمل آنذاك، شربل نحاس، فتقدم بخطة طموحة تتجاوز مجرد تصحيح الأجور. حيث أنه طرح مشروع التغطية الصحية الشاملة لجميع اللبنانيين، على أن يتم تمويلها من الضرائب على الربوع المالية والعقارية. أي فرض ضرائب على الفئات الاقتصادية الأكثر نفوذاً في تكوين البنية الرأسمالية اللبنانية والبنية السياسية الحاكمة. هذا، إلى جانب طرحه المتقدم حول مفهوم الأجر، بما هو أجر اجتماعي يتضمن جميع أنواع التقديمات التي تعطى للعمال وبما فيها بدل النقل.

أما من جانب أصحاب العمل والتجار، فلقد شهدنا حالة من «السعار» والاستنفار الشامل في اجتماعهم الشهير في "البيلال" في ٢٠ تشرين أول ٢٠١١ حيث حضر ما يزيد عن الألف مشارك منهم ليؤكدوا على رفض كل الطروحات، وبخاصة طرح وزير العمل لتصحيح الأجور. بينما غابت الخلافات عن الحكومة والاطراف السياسية في معسكري ٨ و١٤ آذار، وذابت التلاوين بينهما، ليصوتوا في اللجان النيابية متفقين ضد مشروع تصحيح الأجور ورفع الحد الأدنى.

إلى ماذا انتهت حصيلة معركة تصحيح الأجور ؟

تواطأ الاتحاد العمالي العام مع أصحاب العمل، فتراجع عن مطلبه الأساسي، واصطدم بوزير العمل ومشروعه للتغطية الصحية الشاملة لجميع اللبنانيين. هذا، ودخل الاتحاد في ما عرف «بالاتفاق الرضائي» مع أصحاب العمل والذي قضى برفع الحد الأدنى للأجور إلى ٦٧٥ ألف ليرة لبنانية (وهو أدنى من طرح وزير العمل). هذا، إلى جانب «فجاجة» شكل التبعية من قيادة الاتحاد العمالي العام لمرجعياتها السياسية والطائفية، الفاعلة داخل بنيتها التنظيمية والإدارية، وتجلي ذلك في قرار إلغاءه للإضراب العام في ساعات الليل الأخيرة بتاريخ ١٢ تشرين أول ٢٠١١، بناء على الأوامر التي تلقاها من رئيس مجلس النواب ومن دون أن يعود لمناقشة هذا الأمر مع «هيئة التنسيق النقابية» التي كانت شريكته في قرار الإضراب. علماً أن الهيئة تشكل كتلة ضاغطة كونها تمثل ١٧٦ ألف من الأساتذة في التعليم الخاص والتعليم الرسمي في الثانوي والمتوسط والمهني والتقني إلى جانب الموظفين في القطاع العام.

وعلى صعيد أصحاب العمل، فقد نجح تهويل الهيئات الاقتصادية بـ«العجز الاقتصادي» وبـ«تعثّر وضع المؤسسات الصناعية» -إلى جانب «تحالفهم» مع الاتحاد العمالي العام وانحياز الحكومة والتغطية السياسية من قبل جميع الأطراف السياسية الموجودة في السلطة أو خارجها- بفرض حد أدنى هزيل للأجور ونسب ضئيلة على الرواتب لا تتناسب البتة مع مستوى التضخم (١٢٠٪).

هذا، ويظهر مسار ملف الأجور ومتابعة مستويات ارتفاع غلاء المعيشة اليوم، عدم التزام أصحاب العمل بتعهداتهم التي أطلقوها لدى توقيع «الاتفاق الرضائي» مع الاتحاد العمالي العام، بأنهم سيلتزمون تصحيحاً دورياً لغلاء المعيشة عبر تفعيل «لجنة مؤشر غلاء المعيشة» والأخذ بما تقرره. فالواقع أن نسبة ارتفاع الأسعار وصلت إلى ١١٠ ٪ لعام ٢٠١٢، ولم ينعكس ذلك تصحيحاً للأجر بحسب هذه النسبة. والأسوأ أن دور لجنة المؤشر بات مجرد التبليغ عن نسب التضخم، لا اقتراح الزيادات المطلوبة لتصحيح الأجور. وذلك بحسب اجتهاد وزير العمل سليم جريصاتي حين قال: «يجب على طرفي الإنتاج ألا يعتبروا اجتماع اللجنة (لجنة المؤشر) كالخطر الداهم، كونه ليس من الممكن أن تفتح معركة تصحيح الأجور. وإنما الاجتماع مساحة لإطلاعهما على نسب التضخم المسجلة علمياً».



أما وزير العمل شربل نحاس، فانتهى آنذاك إلى التراجع عن خوض المعركة الأهم وهي قضية التغطية الصحية الشاملة لجميع اللبنانيين. وتم ذلك بعد اعتراض «حركة أمل» التي تمسك بوزارة الصحة و بإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وبالقبول بمنطق المحاصرة هذا، من قبل التيار السياسي الذي جاء بوزير العمل. ولتنحصر بالتالي المعركة بتصحيح هزيل للأجور. هذه التجربة لم تثبت إلا ما كان معلوما، وهو عدم إمكانية «الإصلاح والتغيير» من داخل السلطة. وخصوصا عدم امكانية التغيير من خلال أطراف الانقسام الاهلي.





معركة إقرار سلسلة الرتب والرواتب المستمرة :

التحرك الأبرز لعام ٢٠١٢ كان تحرك هيئة التنسيق النقابية، المستمر. تضم هيئة التنسيق كلاً من رابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي، نقابة المعلمين في القطاع الخاص، رابطة موظفي الإدارة العامة، رابطة أساتذة التعليم الأساسي ورابطة الأساتذة في التعليم المهني والتقني. وتخوض الهيئة معركة عنوانها «سلسلة الرتب والرواتب» والتي أقرت في شهر حزيران ٢٠١٢ في مجلس الوزراء بعد ضغوطات كبيرة في الشارع. حيث نفذت هيئة التنسيق عام ٢٠١٢، ١٤ إضراباً، و٦٠ اعتصاماً، و٤ تظاهرات، ومقاطعة لتصحيح الامتحانات الرسمية لمرتين متتاليتين، كما نفذت مؤتمراً نقابياً. إلا أن الحكومة لاتزال ترفض إحالة السلسلة إلى مجلس النواب.

أما أبرز القضايا التي تسجل في سياق هذا التحرك: أولاً، انضمام موظفي القطاع العام، الممنوعين من حق الإضراب والتنظيم النقابي (موجب المادة ١٥ من قانون الموظفين)، إلى تحركات هيئة التنسيق النقابية، و للمرة الأولى منذ تأسيس الدولة اللبنانية . ثانياً، ممارسة هيئة التنسيق النقابية، بجميع روابطها، دورها النضالي والنقابي في المفاوضات مع الحكومة والدعوة إلى الإضراب والتظاهر، متجاوزة بذلك عدم التصريح لها بالحق بالتنظيم النقابي (إذ أن موظفي القطاع العام محرومون من حقهم بالتنظيم النقابي). كما حافظت الهيئة على هامش كبير من الاستقلالية السياسية، على الرغم من الضغوطات التي مارستها السلطة بهدف قسمتها وتفتيتها.

نكتفي بإيراد هذه الملاحظات العامة و نترك للمساهمات الواردة في هذا التقرير ، حول قضية سلسلة الرتب و الرواتب على لسان أصحابها ، الاضائة على جميع جوانبها .



تحرركات عمالية من خارج الأطر النقابية:

خرق المشهد العمالي والنقابي المستكين للاتحاد العمالي العام، تحركان بارزان كانا ذات دلالة إلى إمكانيات واعدة بتساعد تحرركات عمالية قاعدية. ونقصد بذلك إضراب العمال المياومون وجبة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان، ومعركة عمال شركة «سبينيس» لانتزاع حقهم في التنظيم النقابي.

إضراب الـ ٩٤ يوم لمياومي وجبة الإكراء كهرباء لبنان:

أخرج إضراب المياومين وجبة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان، إلى العلن قضية فئة واسعة من العمالة التي تُنتهك حقوقها يومياً في إدارات الدولة والمصالح المستقلة والمؤسسات العامة. هم عمال «مياومون» أو «غب الطلب» أو «عمال الفاتورة»، تختلف تسميتهم من مؤسسة إلى أخرى، إلا أن وضعهم يتشابه هنا وهناك، مأساتهم لا تقف عند حد معين فهم يعملون بظروف وشروط أقرب إلى السخرة في ظل حرمان من أبسط الحقوق التي يتمتع بها العمال النظاميين، وفي ظل غياب الدعم النقابي في الغالب.

وأصل صيغة العمل المياوم يعود إلى السياسات الحكومية التي تم إتباعها منذ بداية التسعينيات والتي أنتجت فئة «المياومين» بسبب امتناعها عن التوظيف تحت ذرائع مختلفة مثل «ترشيح الإدارة» و«ترشيح الإنفاق». فعمدت إلى ملء الفراغ في الملاك الإداري والفني بالاستعانة بعمال مياومين بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر عبر ما يعرف بال«متعهدين». لكن، وبحسب ما اتضح، فقد أدت سياسة «الترشيح» و«الترشيح» التي اتبعتها الإدارة إلى تسخير العمال وحرمانهم من حقوقهم وضماناتهم الاجتماعية وتعويضاتهم وحقهم بديمومة عملهم مخالفه بذلك قانون العمل. فإذا بها شريحة واسعة من العمال تعيش بقلق مستمر حول مستقبلها، محرومة من التعويضات وبدلات النقل ومنح التعليم والإجازات التي يستفيد منها الأجراء قانوناً.

هذا، ويُعد إضراب العمال المياومون وجبة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان واحد من أبرز التحركات العمالية في لبنان لعام ٢٠١٢. كما أنه أطول إضراب شهده البلد منذ عشرات السنين. إذ نجح العمال المياومون في تنظيم إضراب لم يكن مخططاً له أن يطول، فإذا به يستمر لمدة ٩٤ يوم! تعرض خلالها العمال لشتى أنواع القمع والضغط ومحاولات الشذمة والتفتيت. إلا أنهم استطاعوا أن يحافظوا، إلى حد كبير، على وحدتهم العمالية طوال أيام الإضراب، قبل أن توافق لجنة متابعة الإضراب على حله في ٣ آب ٢٠١٢ في ظل ما عرف ب«الاتفاق السياسي» وهو اتفاق برعاية حزب الله وحركة أمل وتيار المردة والتيار الوطني الحر وغطاء الاتحاد العمالي العام.

ففي ٢ أيار ٢٠١٢، أي بعد يوم واحد من عيد العمال، بدأ ١٨٠٠ عامل مياوم و٧٠٠ جابي في جميع دوائر مؤسسة كهرباء لبنان إضراباً مفتوحاً عن العمل مطالبين بالتثبيت في ملاك المؤسسة ومعلنين رفضهم لقرار وزير الطاقة والمياه جبران باسيل تلزيم ثلاث شركات خاصة تقديم خدمات في مديرتي التوزيع والإنتاج التابعتين للمؤسسة، لا سيما أن العقود الموقعة مع هذه الشركات تتيح لها صرف العمال بعد ثلاثة أشهر من «تجربتهم، علماً أنهم يعملون لصالح المؤسسة منذ سنوات عدة.

وبالتالي، تعد الرغبة بالاستقرار والخوف على ديمومة العمل وعدم الثقة بإدارة القطاع الخاص من المحركات الرئيسة لإضراب عمال الكهرباء. ويبرز ذلك واضحاً في البيان الذي أصدره في شهر نيسان ٢٠١٢، أي قبل بدء الإضراب المفتوح، يقولون فيه: «طلبت منا أوراكا قيل أنها للتثبيت. وبعد ذلك نستنتج أنهم يريدون تسليم المؤسسة للقطاع الخاص. ونحن ما هو مصيرنا؟ وما هي ضماناتنا وضمانات أولادنا وعائلاتنا؟ لماذا لا يتم تثبتنا لكي نضمن الاستقرار لفئة واسعة من المجتمع اللبناني؟»





ولقد سبق الإضراب المفتوح تحركات عدّة بدأت عام ٢٠٠٤ للمطالبة بدفع الأجور في موعدها وتوالى منذ ذلك التاريخ وصولاً لتشرين الثاني ٢٠١١ حيث بدأت المطالبة بالتثبيت. وقد مهد العمال لإضرابهم المفتوح عام ٢٠١٢، بإضراب ليوم واحد في شهر شباط وليومين في شهر نيسان ٢٠١٢ وفي كل مرة كان العمال يتراجعون عن اعتصامهم اثر تلقيهم وعوداً سياسية بمعالجة ملفهم.

هذا، وتعددت وسائل الاحتجاج التي اعتمدها: من اعتصامات في بيروت وفي المناطق، وتوقف جزئي عن العمل وتنظيم مسيرة إلى السرايا الحكومية في بيروت، وقطع طرق، وإقفال أبواب مؤسسة كهرباء لبنان، ونصب خيمة داخلها، والتصريح للإعلام، وإصدار البيانات، والإضراب عن الطعام وغيره. وكان من اللافت المشاركة الواسعة للمياومات في كل التحركات جنباً إلى جنب مع زملائهم الذكور. كن مرابطات في الإضراب، مصرحات للصحف والإعلام، ومشاركات في المفاوضات. وإلى جانب المشاركة النسائية، كانت المشاركة المنطقية من قبل العمال والعاملات في فروع مؤسسة الكهرباء كافة، ناشطة بشكل كبير ومنسقة مع المركز الرئيسي في بيروت.

وقد تم تشكيل اللجنة الممثلة للعمال المياومين وجباة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان عام ٢٠٠٤ مع بداية أول تحرك. وتبدل أعضاؤها مرات عدّة قبل إضراب ٩٤ يوم. أما معيار اختيار الأعضاء فكان بالدرجة الأولى الانتماء الحزبي للعمال ولم يعتمد إلى انتخاب أعضائها من قبل العاملين والعاملات في مؤسسة الكهرباء. ويبرر أعضاء اللجنة ذلك «ببراميات» خالصة ويقولون أنها وسيلة لحث الأحزاب التي ينتمي إليها العمال وقياداتها والمسؤولين التابعين لها من وزراء ونواب، لتبني مطالب العمال والضغط من أجل وضع مشروع قانون تثبيتهم وإقراره في مجلس النواب. فبعض الأحزاب ومنها حركة أمل -على حسب ما يؤكد أحد الجباة من المنتسبين لحركة أمل- «حاولت أن تفرض على محازبيها فك الإضراب إلا أن العمال آثروا الماضي فيه. مما أدى ببعض هذه الأحزاب إلى إشهار دعمها للإضراب خاصة في ظل إمساك العمال على قوة ضغط أساسية على إدارة مؤسسة كهرباء لبنان ووزارة الطاقة وهي حجزهم على الفواتير التي من دونها لا تستطيع شركات مقدمي الخدمات استئناف عملها». وعلى الرغم من هذا التصريح الذي يوحي بأن القيادات انتماء عمالي أقوى من انتمائهم الحزبي، إلا أنه من المعروف أن التحرك بدأ بقرار اتخذه رئيس مجلس النواب نبيه بري وتوقف بقرار منه أيضاً.

في ظروف العمل:

عمل العمال والجباة في مؤسسة كهرباء لبنان بصيغة العمل اليومي لعدة سنوات ومنهم من تجاوزت فترة عمله عشر سنوات. وكانت المؤسسة شديدة الحرص على عدم الدخول مع العمال في تعاقد مباشر، تاركَةً لمتعهدين تأمين العدد من العمال الذي تحتاج إليه، ومطلقةً على هؤلاء تسمية «عمال المتعهد». وذلك بهدف التهرب من الاعتراف بأي من الحقوق الشرعية لهم. فهم لا يتمتعون بأي ضمان صحي، أو اجتماعي، ولا يتقاضون، عند الصرف، أو حتى إصابات العمل أي تعويض. حتى إن العديدين ممن أصيبوا بعاهاات دائمة، بفعل التعرض لحوادث عمل، لم يحصلوا حتى على أكلاف العلاج، ولا على تعويض الإعاقة.

عدا ذلك، لم يكن يحصل العمال على بدل عن أيام الأحاد والأعياد الرسمية، بما فيها عيد العمال. كما أن المؤسسة لا تدفع لهم مباشرةً، بل بواسطة المتعهدين، الذين يحصلون - من ضمن عملية تنفيج تفوح منها رائحة الفساد - على مبلغ كبير يفوق الأجر الذي كان يتقاضاه العامل، وقدره، ٢٨ ألف ليرة عن يوم العمل. هنا تجدر الإشارة أيضاً إلى أن أي صيغة لمعالجة أوضاع المياومين والمياومات يجب أن تتضمن تكليف المتعهدين بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي مع الغرامات عن كل سنة من سنوات الخدمة الفعلية إذ لا يجوز أن يتم إعفاء هؤلاء من المسؤولية حتى ولو كان المطلب هو تثبيتهم في ملاك المؤسسة.





وبالفعل عمدت لجنة متابعة عمال المتعهد المياومين والجباة في مؤسسة الكهرباء عام ٢٠١١ إلى تقديم شكوى ضد مؤسسة كهرباء لبنان لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك بسبب تخلف المؤسسة عن التصريح عن ٢٢٠٠ عامل. وعلى الأثر، وجه الصندوق إنذاراً للمؤسسة بتاريخ ١٤ أيلول ٢٠١١ بدفع مبلغ ثماني وأربعون مليار وخمسة وسبعون مليون ومئتان واثنان وخمسون ألف ليرة لبنانية بدل الاشتراكات المترتبة عليها للضمان، إلا أن الصندوق لم يتحرك لتنفيذ الإنذار حتى تاريخه.

محاولات تقسيم العمال وفك الإضراب:

منذ البداية حاولت الحكومة -بأحزابها وخاصة التيار الوطني الحر الذي ينتمي إليه وزير الطاقة جبران باسيل- كسر الإضراب بطرق مختلفة. فلجأت تارة إلى سلاح الطائفية، وتارة أخرى إلى العصا الأمنية والملاحقات القضائية وتشويه صورة المضربين أمام الرأي العام.

فبداية عمد وزير الطاقة جبران باسيل إلى سوق اتهامات ضد المضربين بهدف تشويه صورتهم ومحاوله كسر أية حالة تضامن اجتماعي أو تعاطف شعبي معهم. فأطلق عليهم تعابير من نوع: «زعران» و«مخربون» و«خارجون عن القانون» و«محتلون» كما حملهم مسؤولية التقنين القاسي للكهرباء (علماً أن العمال في دوائر التوزيع كانوا يوظفون على العمل خاصة متى يطرأ عطل ما على الشبكة). وعندما لم ينفذ هذا الأسلوب، لجأ إلى خطاب التجييش الطائفي المباشر فاعتبر أن تثبيت العمال في مؤسسة كهرباء لبنان «يخل بالتوازن الطائفي داخل المؤسسة».

كما سعت وزارة الطاقة، عبر وزيرها جبران باسيل، وإدارة مؤسسة كهرباء لبنان، إلى محاولة فاشلة لإثارة النزعات الطائفية ما بين العمال وفي العلاقة ما بينهم وبين سكان المنطقة التي يقع فيها مقر إدارة المؤسسة. هذا ولجأ الوزير، إلى تسيير تظاهرات لأنصاره ضد تحرك عمال الكهرباء، والاعتداء عليهم بالحجارة والزجاجات الفارغة والعصي، ورفع لافتات ذات بعد طائفي، بحجة أن عمال الكهرباء، وهم من غالبية طائفية محددة، «يحتلون» مؤسسة موجودة في منطقة لها طابع طائفي مختلف.

وفي إحدى المرات، عمدت القوى الأمنية إلى منع العمال من الدخول إلى باحة المؤسسة للاعتصام، فما كان منهم إلا أن قطعوا الطريق المقابل للمؤسسة. وفي فورة الغضب، جازع تصريح وزير الطاقة الذي دعا فيه القوى الأمنية التدخل لقمع الاعتصام، عمد علي عاصي أحد العمال المضربين، إلى محاولة إشعال نفسه فهرع إليه رفاقه وأخمدوا النار واقتحموا بوابة المؤسسة. وعلى أثر هذا الاعتصام تم إصدار مذكرات إستنابة قضائية بحق عمال بتهمة «التخريب» و«توعد وزير الطاقة». وتم بالفعل استدعاء أحدهم للتحقيق ويدعى جعفر سليم. واعتبر العمال حينها أن هذه الإستنابات القضائية ما هي إلا وسيلة أخرى للضغط ومحاوله إخضاعهم.

والمفارقة أنه وفي الوقت الذي كان وزير الطاقة يتوعد العمال ويطلق تهديداته بقمع تحركهم، مخالفاً بذلك مبادئ الحريات العامة، وحرية العمل النقابي وحق الإضراب، فإن وزير العمل سليم جريصاتي غطى هذا الانتهاك الخطير، وتوعد العمال بأن وزارته لن تقبل بأي شكوى يرفعوها ضد إدارة المؤسسة أو وزير الطاقة.

يتم نقابي:

«أحسنا باليتم طوال الـ ٩٤ يوماً» يقول لبنان مخول أحد قياديي الإضراب. فلولاً دعم الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين عبر رئيسه كاسترو عبد الله لإضراب العمال وتردده بشكل مستمر على مقر الاعتصام، لقلنا فعلياً أنه لم يكن هنالك مطلقاً أي دعم نقابي لعمال المتعهد في مؤسسة كهرباء لبنان. وبالفعل، تقدم الاتحاد الوطني في ٣٠ أيار ٢٠١٢ بشكوى إلى وزارة العمل تحت الرقم ٣/١٦١٨ ضد وزير الطاقة والمياه والمدير العام لمؤسسة الكهرباء، وموضوعها التعدي على الحريات النقابية وتدخل القوى الأمنية غير المشروع، وحق المياومين بالتثبيت استناداً إلى قانون العمل. إلا



أن وزير العمل حفظ الشكوى ولم يحلها إلى التفتيش. كما رفع الاتحاد الوطني شكوى أخرى إلى منظمة العمل الدولية تطرق إلى تهديد الوزير بأسيل حياة المياومين في أكثر من مؤتمر صحافي.

أما نقابة موظفي مؤسسة كهرباء لبنان، فقد اتخذت موقفا عدائيا تجاه العمال المياومين والجباة منذ بداية الإضراب وانحازت قيادتها لإدارة المؤسسة. ويقول جاد الرمح أحد قياديي الإضراب أنه لو اتخذت النقابة موقفا إلى جانب المياومين والجباة «لحصلنا على حقوقنا كاملة ولكننا حصنا حقوق المياومين والموظفين المشبتهين معا في ظل ما يتهدد المؤسسة من خطر الخصخصة والانقراض التدريجي على حقوق العاملين».

أما بالنسبة للإتحاد العمالي العام، فهذا الأخير غاب عن الإضراب مدة ٩٢ يوما. ليظهر رئيسه في اليوم ٩٣ ليدخل على خط التفاوض مع الإدارة ووزارة الطاقة وليقنع بالتالي العمال بضرورة فض الإضراب. فالإتحاد لم يكن إلا غطاء «نقابيا» لاتفاق سياسي ما بين حزب الله وحركة أمل وتيار المردة والتيار الوطني الحر. وبالفعل لم يؤدّ الإتحاد العمالي العام أي دور يمكن تصنيفه في إطار التضامن الفعلي مع العمال المياومين في مؤسسة الكهرباء. فقد كان يتحرك فقط على أساس استعداده للتفاوض مع الإدارة، ووزارة الطاقة، والوساطة بينهما وبين العمال. وقد أدّى الإتحاد دوراً مكشوفاً في الضغط على العمال لقبول بفك اعتصامهم، لقاء صفقة تمت على حساب العمال المياومين وجباة الإكرء في مؤسسة كهرباء لبنان، وتجري حاليا محاولات للتوصل بينها.

اتفاق سياسي:

يصف جاد الرمح، أحد العاملين من الجباة وهو من قيادة الإضراب أن الاتفاق السياسي هذا كان «أفضل الممكن» خاصة في ظل شبه غياب الدعم النقابي للعمال وبعد أن فقد العمال المضربين ورقة الضغط الوحيدة التي كانت في يدهم عندما استطاعت إدارة المؤسسة في ليل ٢٧ تموز ٢٠١٢، وبالتنسيق مع بعض القوى الحزبية، تهريب الفواتير وتسليمها لشركات مقدمي الخدمات. «عندها رأيت لجنة متابعة الإضراب نفسها مضطرة لقبول بهذا الاتفاق». فعندما خسر العمال الفواتير، خسروا معها قدرتهم على المبادرة التي أصبحت حينها في أيدي الأحزاب السياسية. تبرير الرمح هذا تقابله وقائع تؤكد أن معظم قيادة الاعتصام ما عدا اثنين رضخوا لضغوط رئيس مجلس النواب نبيه بري بفض الاعتصام والقبول باتفاق لم يطلعوا على تفاصيله.

وعليه، جاءت «طبخة الاتفاق» سياسية بامتياز وبرعاية كل من وزير العمل سليم جريصاتي، ومندوبين عن الإتحاد العمالي العام، وحركة أمل وحزب الله وتيار المردة. ونص الاتفاق على التالي:

١. رفع الاعتصام مقابل دفع الأجور والمستحقات المتعلقة للعمال لتاريخ ٣١ تموز ٢٠١٢، وذلك خلال ٢٤ ساعة.
٢. عدم الملاحقة القانونية للعمال الذين شاركوا في الاعتصام.
٣. إعادة فتح أبواب المؤسسة، وعودة الموظفين إلى ممارسة عملهم كالمعتاد.
٤. تشكيل لجنة ممن ذكرناهم أعلاه، يضاف إليهم ثلاث أو أربعة أشخاص يمثلون المياومين وجباة الإكرء من أجل: أولا، متابعة تنفيذ الاتفاق ومواكبة تطبيقه. ثانيا، إدخال التعديلات، إذا لزم الأمر، وبما يتوافق مع بنود الاتفاق، على قانون تثبيت المياومين وجباة الإكرء في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان. وفي حال وجود تعديلات يحال القانون مجدداً على الهيئة العامة لمجلس النواب بصيغة معجل مكرر، ويصدق في أول جلسة للهيئة.
٥. إجراء مباراة محصورة غير مرتبطة بعدد، لعمال المتعهد وجباة الإكرء، ملء الشواغر في مديريات مؤسسة كهرباء لبنان كافة، بما فيها مديريتا التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق.
٦. من الآن إلى حين إجراء المباراة المحصورة بإشراف مجلس الخدمة المدنية، يوقع كل من يرغب من العمال وجباة الإكرء، عقود العمل مع «شركات مقدمي الخدمات» وفق الشروط الجديدة المحسنة التي أضافها جريصاتي إلى العقد، وهي أسس موحدة تضمن لهم استمرارية العمل، إذ يعتبر أن عملهم مازال مستمرا في مؤسسة كهرباء لبنان، لكن مع صاحب عمل جديد.





٧. يحق التقدم لخوض المباراة المحصورة، من وقع عقد العمال مع شركات مقدمي الخدمات، أو لم يوقع العقد معها.

٨. تدفع التعويضات وفق القانون لمن لا يرغب بالاستمرار في العمل. وإيجاد حوافز لمن يرغب في ترك العمل.

٩. من لم ينجح في مباراة التثبيت في الملاك، فهو أمام خيارين: قبض تعويضه عن سنوات الخدمة في مؤسسة الكهرباء أو يستمر بعمله في شركات مقدمي الخدمات.

المعركة لم تنته كلياً:

بعد أن فك العمال إضرابهم عملاً بنص الاتفاق السياسي الآنف الذكر، بدأت مرحلة جديدة عنوانها الالتفاف على بنود الاتفاق والتي تضمنها مشروع قانون تثبيت المياومين وجباة الإكراء في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان الذي نص على تثبيت العمال عن طريق مباراة محصورة ينظمها ويشرف عليها مجلس الخدمة المدنية. وكان مشروع القانون هذا قد حاز على تصويت الهيئة التشريعية في مجلس النواب في ٢ تموز ٢٠١٢. إلا أن اعتراض نواب تكتل التغيير والإصلاح والقوات اللبنانية على آلية التصويت على هذا القانون مثلت الحجة لاحقاً لعدم توقيع رئيس المجلس النيابي نبيه بري على محضر الجلسة العامة في مجلس النواب وبالتالي الامتناع عن رفعه إلى رئيس الجمهورية لتوقيعه ونشره في الجريدة الرسمية.

إلى ذلك، يتخوف العمال من مشروع مبيّت لإدخال عمال متعهد من خارج العاملين في المؤسسة للعمل في مديريات النقل والإنتاج والمالية. كما فعلاً حدث على أثر تنظيم مجلس الخدمة المدنية لمباراة مفتوحة لإدخال عدد من موظفي الفئات الثالثة والرابعة بتاريخ ١٥ كانون الثاني ٢٠١٣ مما شكل التفافاً صريحاً على الاتفاق السياسي. بالإضافة إلى إعادة فتح ملفات الاستدعاء والاستنابات القضائية بحق العمال المضربين.

وعلى الرغم من المخاطر المحدقة بقضية العمال المياومين وجباة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان، إلا أنهم حصلوا على مكسب مهم عبر إضرابهم، فهم خرجوا من فئة العمالة غير النظامية وأضحوا يعملون بموجب عقود واضحة مع شركات مقدمي الخدمات، حسب ما ينص عليه قانون العمل للاحية الالتزام بدوام العمل والحد الأدنى للأجور والإجازات الرسمية والتعويضات. وبعد أن كانوا مكتومين لسنوات، نجحوا بفرض تسجيلهم لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. إلا أنهم لم يستطيعوا التصدي لدخول شركات مقدمي الخدمات إلى مؤسسة الكهرباء، وهو مقدمة لمشروع وزير الطاقة والمياه جبران باسيل وتبارة السياسي القاضي بالخصخصة الكاملة للمؤسسة. ومع ذلك تبقى المعركة التي خاضها المياومون معلماً مضيئاً، إلى هذا الحد أو ذاك، في تاريخ النضالات العمالية في لبنان، فتحت الباب واسعاً أمام تحرك بدأ يطل برأسه لآلاف العاملين في اليوم والمتعاقدين وعمال غب الطلب في مؤسسات الدولة ومراقفها وإداراتها.





عمال شركة «سبينيس» ينتزعون حقهم بالتنظيم النقابي :

تضم شركة «سبينيس» حوالي ١٥٠٠ عامل وعاملة، ولديها ٧ فروع للشركة في مناطق مختلفة من لبنان. بدأ تحرك العمال للمطالبة بتطبيق زيادة غلاء المعيشة والحد الأدنى للأجور الذي أقرته الدولة في شباط ٢٠١٢، والتي تمتعت إدارة الشركة عن دفعها للموظفين. الأمر الذي دفع بـ ١٠٥ عامل وعاملة إلى رفع عريضة إلى الإدارة لمطالبتها بتطبيق الزيادة وكان جواب الشركة الفوري بطرد العامل صاحب المبادرة، سمر طوق، وتهديد كل من يتحرك من العمال بالصرف.

عندها بدأ العمال بالتحضير لتأسيس نقابتهم، فشكّلوا لجنة تأسيسية لنقابتهم وتقدموا بطلب الترخيص إلى وزارة العمل. عندها، بدأت المواجهة تتصاعد، حيث استعملت إدارة الشركة جميع وسائل القمع والترهيب والطرّد والفصل من العمل. فقد تم صرف كل من ميلاد بركات وإيلي أي حنا بسبب انتسابهما إلى الهيئة التأسيسية للنقابة. كما أقدمت الشركة على التلاعب برتبة مخير حبشي والذي كان يعمل بصفة مدير أمن في فرع الأشرية منذ العام ٢٠٠١ حيث أصبح يعمل عنصر عادي وتم نقله إلى موقف السيارات في فرع ضبيه. وبعد تهديده عدة مرات للانسحاب من النقابة، تم الاعتداء عليه بالضرب. كما أنه قبل تاريخ الانتخابات النقابية بساعات تم صرفه من العمل بشكل تعسفي.

ولا تتوقف انتهاكات الإدارة عند هذا الحد. فقد أقدمت على نقل طوني حبشي، الذي كان يعمل في فرع الأشرية بقسم الأمن منذ حوالي ستة سنوات، وبعد أن انتسب إلى الهيئة التأسيسية للنقابة، إلى فرع الحازمية حيث وضع في موقف السيارات تأديبياً. وأوكلت له مهام غير منطقية من مثل تسجيل لوحات السيارات وعدد ركبائها ولونها وذلك من دون تأمين أي وسيلة لحمايته من المطر أو حرارة الشمس. كما أجبر حبشي على ممارسة عمله واقفاً على الرغم من إصابته بأوجاع بالظهر. علماً أن وظيفته المبتدعة هذه لا مثيل لها في أي من الفروع السبعة الباقية للشركة.

هذا، وتقوم الشركة بالتمييز بين الموظفين بحيث تتأخر بدفع رواتب المنتسبين إلى النقابة أقله خمسة أيام. وهذا ما حصل خلال شهر كانون الأول، أي شهر الأعياد، حيث دفعت الإدارة رواتب الموظفين بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٢١ أما أعضاء النقابة فعاقبتهم عبر تأخير رواتبهم.

أما وزارة العمل، فتواطأت مع إدارة الشركة ولم تعطِ الترخيص للنقابة. هذا، وتدخلت مرجعيات سياسية وطاقافية متعددة، ترتبط بعلاقات مالية وشراكات مع الشركة، ضد العمال.

أما بالنسبة للدعم النقابي للقادمين الجدد إلى معتزك النضال النقابي، فلم نشهد أي موقف دعم وتبني من الاتحاد العمالي العام لقضية العمال في الشركة. وبالرغم من جميع هذه الظروف، استمر العمال بنضالهم الذي لقي الدعم من ناشطين مستقلين الذين أسسوا لجنة «أصدقاء عمال سبينيس» ونفذت العديد من تحركات الدعم والاعتصامات دفاعاً عن العمال وبالتنسيق مع النقابة الجديدة. وشارك في هذه التحركات ممثلين عن اتحادات نقابية معارضة للاتحاد العمالي العام (منها، الاتحاد الوطني لنقابات العمال، إتحاد موظفي المصارف، جبهة التحرر العمالي، اتحاد عمال البناء والأخشاب وغيرهم) وشارك في هذه المواجهة ناشطون حقوقيون. حيث تولى المحامي نزار صاغية المواجهة القانونية عبر الادعاء والمحاكم.

وفي هذا السياق، تم تحقيق سابقة قانونية، وهو قرار القاضية زلفا الحسن (صدر بتاريخ ٢٠١٢/٩/٧) بمنع الشركة من صرف أي عضو من الهيئة التأسيسية للنقابة قبل أن تبث وزارة العمل بطلب تأسيس النقابة. كما انتصر القضاء ثانية للهيئة التأسيسية للنقابة عندما رد طلب إدارة الشركة بمنع إجراء انتخابات النقابة بعد أن حصلت على الترخيص بتاريخ تموز ٢٠١٢. وأخيراً حقق العمال انتصارهم بانتخاب مجلس نقابتهم. وما زالت المواجهة مستمرة بين الإدارة التي مازالت تمارس القمع والإرهاب والتهديد لأعضاء النقابة كي ينسحبوا منها، وبين النقابة التي تعمل على استكمال البناء مقومات قوتها في تنسيق العمال ومواجهة إجراءات الإدارة عبر جميع الوسائل القانونية. وتبقى أهمية تحرك العاملين في شركة السبينيس أنه أفضى إلى تأسيس النقابة المستقلة الأولى في القطاع الخاص منذ أكثر من ٣٠ عاماً.



المشهد النقابي عام ٢٠١٢

يحكم المشهد النقابي في لبنان الوقائع التالية:

يتجه الاتحاد العمالي العام إلى المزيد من الهامشية والتبعية. فتركيبية الاتحاد العمالي العام تتسم في الأساس، بأنها تركيبة كونفدرالية يغيب عنها التمثيل النسبي للاتحادات والنقابات. وهو اتحاد هش، لا يملك الصفة التمثيلية الحقيقية، وذلك بسبب ضعف وضآلة عدد المنتسبين إلى نقاباته واتحاداته (لا يتجاوز الـ ٥ % من عمال لبنان). إلى ذلك يضاف، غلبة النقابات والاتحادات الوهمية والطائفية والمذهبية في هيئته، حيث يتجاوز عددهم الـ ٢٥ اتحاد من أصل الـ ٥٢ اتحاد، الذين يتشكل منهم الاتحاد العمالي العام. حيث أن معظمها تأسس بعد اتفاق الطائف كإفاطات نقابية للطوائف والمذاهب ولبعض الأحزاب التي تدور في فلكها، نضيف إلى هذا التوصيف أبرز « مآثر الاتحاد العمالي العام خلال عام ٢٠١٢ :

أسلم قيادته كلياً لمرجعياته الطائفية والسياسية، والذي تبدى في قرار إلغاء الإضراب العام (التاريخ) في ساعات الليل الأخيرة، بما قبل التنفيذ، بناء على طلب رئيس مجلس النواب وزعيم «حركة أمل» حيث برر رئيس الاتحاد قراره بالقول « أن دولة الرئيس يريد ذلك ». كذلك، أفسد الاتحاد العمالي العام العلاقة مع أكبر وأنشط كتلة نقابية ممثلة لقواعدها ومستقلة في قراراتها، وهي «هيئة التنسيق النقابية»، حيث انفرد بقرار إلغاء الإضراب العام بدون العودة إلى الإطار الذي يجمعه مع هيئة التنسيق. كما استمر في عدائه لها من خلال اعتراضه على أن تتمثل بلجنة مؤشر غلاء المعيشة. إلى ذلك تركها تقود معركة الدفاع عن سلسلة الرتب والرواتب منفردة. كما خاض الاتحاد العمالي العام معركة خاطئة ضد وزير العمل شربل نحاس ومشروعه لتصحيح الأجور وضم بدل النقل إلى أساس الراتب، وعقدها حلفاً معلناً مع الهيئات الاقتصادية ضد مصلحة العمال وقبوله بحد أدنى للأجر أقل مما أراده وزير العمل آنذاك. ولم يكتف بذلك، بل نقل معركته مع وزير العمل وطروحته إلى أروقة منظمة العمل الدولية حيث تقدم بشكوى ضده، ليعود ويخوض معركة ضد منظمة العمل الدولية ومسؤوليها الإقليميين متهماً إياهم باضطلاعهم بدور مؤامراتي هدفه تفتيت الحركة النقابية في لبنان والمنطقة العربية.

أما بالنسبة لهيئة التنسيق النقابية، فهي تمثل الموظفين في القطاع العام والأساتذة والمعلمين في القطاع الخاص والعام. وتتخذ قراراتها بشكل ديمقراطي وبالعودة إلى قواعدها عبر الجمعيات العامة التي تناقش التوصيات الملزمة لهيئة التنسيق، مما ساعد على تعزيز الوحدة المحققة داخل الروابط المشكلة لهيئة التنسيق النقابية.

أثبتت هيئة التنسيق صلابته في مواجهة الضغوطات الهائلة عليها من الدولة والهيئات الاقتصادية واستمرت ولا تزال في المواجهة من دون أي تنازلات عن مطالبها. وحققت هيئة التنسيق انجاز مهم خلال العام ٢٠١٢ عندما فرضت على الدولة والهيئات الاقتصادية والاتحاد العمالي العام، عضويتها في لجنة مؤشر غلاء المعيشة، إلا أن هذا المكسب بات مهدداً اليوم، ذلك أن المشاركة لم تقوّن حينها. وبسبب التغيرات التي حصلت في وزارة العمل مع استقالة الوزير شربل نحاس ومجيء الوزير سليم جريصاتي.

وبالرغم من أن هيئة التنسيق تشكل من روابط وليس من نقابات، باستثناء نقابة المعلمين في القطاع الخاص (لأن القانون اللبناني يحرم موظفي القطاع العام من حق التنظيم النقابي) إلا أنها تمارس دورها مثل أي نقابة مرخصة، في ممارسة حق الاحتجاج والإضراب والمفاوضة والدفاع عن مصالح المعلمين والموظفين. إلا أنه من أجل حماية مكتسباتها ودورها النقابي والوطني، يجب على هيئة التنسيق أن تنتزع الاعتراف بها كنقابات وتكرس الحق بالتنظيم النقابي لموظفي القطاع العام، على أن تكون جزءاً مكوناً من الحركة النقابية اللبنانية البديلة عن الاتحاد العمالي العام. على صعيد «اللقاء النقابي التشاوري من أجل حركة نقابية ديمقراطية ومستقلة»، فقد شهد شهر أيار ٢٠١٢، ولادة هذا اللقاء بمبادرة من المركز اللبناني للتدريب النقابي ومشاركة عدة اتحادات معارضة ومقاطعة للاتحاد العمالي العام.





منها: اتحاد موظفي المصارف، اتحاد عمال الطباعة والإعلام، الاتحاد الوطني لنقابات العمال، اتحاد عمال الكيماويات، اتحاد عمال البناء والأخشاب وبمشاركة محدودة من المجتمع المدني.

وعلى الرغم من أهمية الدعوة، إلا أن عمل اللقاء لم يتجاوز لغاية الآن سوى إصدار بعض بيانات التأييد للتحركات العمالية و دعم تحرك هيئة التنسيق النقابية، ونقد السياسات الضريبية والاقتصادية للدولة. وإن كانت البيانات والمواقف مطلوبة، إلا أن وحدها تبقى قاصرة عن الإطلاع بمهمة بحجم «بناء حركة نقابية ديمقراطية ومستقلة»، حيث أن ذلك يتطلب مساراً آخر يحدد الرؤية والمهام القاعدية بين صفوف العمال لبناء نقابات ديمقراطية أولاً. وفي الأساس تجديد بنية الاتحادات نفسها والحسم في العلاقة مع الاتحاد العمالي العام. وتبيان مدى التزام الاتحادات المشاركة باستقلالية قراراتها عن الأحزاب السياسية. وإلى جانب ولادة اللقاء التشاوري، شهدت نهاية عام ٢٠١٢، انسحاب الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين من الاتحاد العمالي العام.

قرار الاتحاد الوطني لنقابات بالانسحاب من الاتحاد العمالي العام (أعلن في ٢١ كانون أول ٢٠١٢)، يعد خطوة مهمة وفي الاتجاه الصحيح، للخروج من الاتحاد العمالي العام، والذي بات مكاناً للتأمر على العمال وتزوير إرادتهم. إلا أن قرار الاتحاد الوطني يطرح عليه وعلى غيره من القوى النقابية، تحديات كبيرة لناحية وضع خطة تحرك واضحة وتغيير جذري في النهج والعلاقة وتحديد الإشكال والأطر التي يجب أن تستوعب جميع الجهود والمساهمات الممكنة من نقابيين أفراد ونقابات وناشطين، وبالتنسيق والنقاش معهم، على أن البوصلة الأساسية للنجاح في التحديات المطروحة، يجب أن تكون باتجاه العمال وتنظيمهم في النقابات وتجديد البنية النقابية للاتحاد نفسه. وبانتظار ذلك، يستحق الاتحاد الوطني التأييد في ما أقدم عليه، و عليه أن يثبت بأنه يملك أكثر من مجرد قرار الانسحاب من الاتحاد العمالي العام.



الإضرابات والاحتجاجات خلال عام ٢٠١٢

حاول المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، أن يكون إعداد هذا التقرير شاملاً للاحتجاجات العمالية في لبنان لعام ٢٠١٢، إلا أنه قد يكون قد فاتته عددا منها، كون الرصد تم تنفيذه بطريقة إستراتيجية. أما عرض نتائج رصد الاحتجاجات والإضرابات المنفذة في عام ٢٠١٢ فهي ترد في جداول حسب التصنيف التالي للقطاعات:

- القطاع العام

- المؤسسات والإدارات العامة والبلديات

- القطاع الخاص

القطاع العام:

بالنسبة للتحركات التي شهدتها القطاع العام، فقد نفذت هيئة التنسيق النقابية ١٤ إضراباً، و٦٠ اعتصاماً، و٤ تظاهرات، ومقاطعة التصحيح لمرتبتين متتاليتين، ومؤتمرين نقابيين. فيما نفذ الأساتذة المتعاقدون في التعليم الرسمي الثانوي، إضراباً ليوم واحد واعتصاماً، إلى جانب إصدار بيانين للتلويح بالإضراب. هذا، وتمحورت المطالب حول التثبيت ودفع المستحقات (رواتب متأخرة). أما الأساتذة المتعاقدون في الجامعة اللبنانية، فنفذوا إضراباً لـ ٤ أيام واعتصاماً مركزياً. كذلك، نفذ المتعاقدون في التعليم الأساسي إضراباً، الأول لمدة يوم والثاني لمدة ٧ أيام و٣ اعتصامات. و قام الموظفون في تعاونية موظفي الدولة بتنفيذ إضرابين، الأول ليوم واحد والثاني لمدة ٣ أسابيع.

كما انضم لأول مرة مفتشو دائرة التفتيش المركزي إلى حركة الاحتجاج، فنفذوا اعتصاماً أمام مقر التفتيش المركزي. كذلك، نظم المتعاقدون في التعليم المهني إضراباً ليوم واحد واعتصام. بالإضافة إلى المدرسين الناجحين في مباراة الدخول إلى التعليم الأساسي، الذين قاموا باعتصام واحد للمطالبة بالتعيين وإحاقهم في وظائفهم. كما نفذ الموظفون في القطاع العام، في إطار التحركات العامة التي دعت إليها هيئة التنسيق النقابية، إضراباً لـ ٥ أيام سببت شللاً تاماً للإدارات العامة، وثلاث اعتصامات.

المؤسسات والإدارات العامة:

نفذ المياومون في شركة كهرباء لبنان، بدءاً من الثاني من أيار ٢٠١٢ الإضراب الأطول في لبنان منذ عشرات السنين، لمدة ٩٤ يوماً وتخلله العديد من الإعتصامات في مركز الشركة في بيروت وفي مراكز عملهم في المناطق. كما تخلله قطع الطرق في أكثر من منطقة ولعدة مرات. كما نفذ العاملون في المستشفيات الحكومية عدة إضرابات واعتصام. ففي مستشفى بيروت الحكومي، اضرب العاملون ليوم واحد ونفذوا عدة اعتصامات. كذلك الأمر في مستشفى جزين التي شهدا إضراباً لمدة يومين. هذا، وشهدت مستشفى صيدا إضراباً ليوم واحد. وتمحورت المطالب حول تثبيت العمال الذين يعملون بموجب عقود، وتسجيلهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكذلك دفع الرواتب و المستحقات المتأخرة وتأمين المستلزمات الطبية لاستمرار العمل في المستشفيات، كما طالب العاملين وقف العنف الممارس ضد الكادر الطبي من قبل أهالي المرضى.

إلى ذلك، نفذ عمال مصلحة المياه في زحلة إضراباً ليوم واحد من أجل دفع زيادة غلاء المعيشة وتطبيق الحد الأدنى الجديد للأجور. كذلك، وجه عمال مصلحة المياه في بيروت وجبل لبنان، تهديدا بالإضراب من أجل تسوية أوضاع العاملين وإقرار نظام الترفيع وآلية تقييم الأداء. كما نفذ المدرسون في الجامعة اللبنانية عدة إضرابات في أوقات متباعدة وحسب وتيرة المفاوضات مع الإدارة، بلغت ٩ أيام إضراب وتمحورت المطالب حول إصدار عقود المصالحة، وضمانة استمرار العمل، وإقرار التدرج الوظيفي.





القطاع الخاص:

بقيت التحركات في القطاع الخاص محدودة جداً لعدة أسباب من بينها ضعف التنظيم النقابي وصعوبة التحرك الناتجة عن تهديد العمال بالفصل. لذلك صرح القول بأن عام ٢٠١٢ هو عام العاملين في القطاع العام بامتياز. وعلى الرغم من ذلك، شهد هذا القطاع بعض التحركات.

بداية، دعا الاتحاد العمالي العام إلى إضراب عام في ٣ أيار كان الهدف منه تحسين صورته المهشمة بعد دوره المخزي في معركة تصحيح الأجور، حيث كانت الاستجابة ضعيفة جداً واقتصرت على نقابات المؤسسات العامة والمصالح المستقلة، وامتنعت العديد من القطاعات (المصارف، الأغلبية الساحقة من المعامل والشركات) عن الاستجابة لدعوته. هذا، ونفذت اتحادات النقل البري إضراباً واحداً لمدة يوم للتذكير بمطالبها وهي: تحديد سقف لسعر صفحتي البنزين ٢٥ ألف ل.ل. والمازوت ٢٠ ألف ل.ل. إقرار وتنفيذ خطة تنظيم النقل ومن ضمنها النقل المشترك، الالتزام الفعلي بتطبيق قانون السير لجهة مكافحة وقمع التعديات والمخالفات كافة. أما النقابة العامة لسائقي السيارات العمومية، فنفذت إضرابين، وكل إضراب لمدة يوم واحد. وشمل الإضراب بعض المناطق إلا أنه لم يكن شاملاً، بسبب الانفراد بالإضراب من قبل هذه النقابة عن باقي اتحادات النقل، بسبب وجود خلافات، إلا أن المطالب كانت نفسها. كما نفذت «جمعية أصدقاء عمال سبينيس» اعتصامين تأييداً لتحرك العمال وسعيهم للحصول على الترخيص بنقابة لهم، وضد إجراءات الإدارة القمعية والصرف التعسفي الذي مارسه بحق عدد من العمال. وشاركت عدة اتحادات نقابية في هذين الإعتصامين.

إلى ذلك، شهد العام ٢٠١٢ أول مظاهرة لعاملات مهاجرات بمناسبة عيد العمال. حيث شاركت عاملات المنازل ومن جنسيات متعددة في مظاهرة حاشدة إلى جانب ناشطين وناشطات من المجتمع المدني اللبناني. الدعوة إلى المظاهرة جاءت من منظمة «كفى عنف واستغلال» و«حركة مناهضة العنصرية» الناشطتان في وسط عاملات المنازل. أما المطالب فكانت: إلغاء نظام الكفالة وضم العاملات في المنازل إلى قانون العمل.

كما شهد القطاع الخاص ٣ إضرابات حيث نظم عمال مصنع معمل الجميل للكرتون إضراباً لمدة ٧ أيام. أما عمال شركة A-Build للبناء فنظموا إضراباً لمدة يوم واحد. والمطالب التي رفعها العمال في كلا الشريكتين نادت بتطبيق مرسوم تصحيح الأجور. أما عمال شركة هولسيم للتربة في شكا، فقد نظموا اعتصاماً للاعتراض على صرف أحد العمال تعسفاً. أما قطاع المصارف، فقد شهد صراعاً قاسياً بين جمعية أصحاب المصارف من جهة وبين اتحاد موظفي المصارف من جهة ثانية (منذ عام ٢٠١١) من أجل تعديل وتطوير عقد العمل الجماعي، المهدد بالإلغاء. ودخل النزاع بينهما مرحلة الوساطة والتحكيم بإشراف وزارة العمل. وكان اتحاد موظفي المصارف قد أصدر عام ٢٠١٢ عدة بيانات لتهينة الموظفين لخوض معركة الدفاع عن عقد العمل الجماعي. وتم عقد جمعية عمومية للموظفين في قصر الأونيسكو كانت حاشدة جداً، إلا أنه لم يتبع ذلك تحرك ضاغط آخر.

ختاماً، تبقى أسباب الحيوية النضالية في القطاع العام هي الوجود لهيئات ولروابط تمثيلية تلعب دور النقابات، وتتمتع بحجم كبير من التمثيل القاعدي ومشاركة القاعدة في جميع مستويات التحرك. وتشهد هذه القطاعات استقراراً وظيفياً وحماية لحق العمل وضمان لإستمراريته. بينما القطاع الخاص يفقد كلا الأمرين: عدم استقرار وظيفي وسوق عمل تحكمه الفوضى والمنافسة وانكماش في الفرص المتوافرة. أما الأخطر، فهو افتقاد العمال لنقابات واتحادات نقابية ديمقراطية ومستقلة ومناضلة، تعمل على تنظيمهم والمدافعة عنهم.



جدول مقارنة لعدد التحركات الاحتجاجية بين القطاعات خلال عام ٢٠١٢

القطاع	عدد الإضرابات	عدد الأيام	الإعتصامات
القطاع العام	٢٩ إضراب	٥٠ يوم	٧٠ اعتصاماً ومظاهرات
المؤسسات والإدارات العامة	٨ إضرابات	١٠٨ يوم، من بينها إضراب المياومين في الكهرباء لمدة ٩٤ يوم	٥ اعتصامات
القطاع الخاص	٤ إضرابات وإضراب جاء بالالتزام به محدود دعا إليه للاتحاد العام	٩ أيام	اعتصام واحد ومظاهرة واحدة

التحركات الاحتجاجية في القطاع العام والوزارات:

الفئة	نوع التحرك	المدة	المطالب	الشهر
هيئة التنسيق النقابية	بيان يلوح بالإضراب		تصحيح الأجور	كانون الثاني
الأساتذة المتعاقدين الثانويين	إضراب	يوم واحد	دفع المستحقات الرواتب	كانون الثاني
الأساتذة المتعاقدون في الجامعة اللبنانية	اعتصام	يوم واحد	للمطالبة بالتفرغ - و دفع المستحقات	كانون الثاني



المتعاقدون في التعليم الأساسي	إضراب	يوم واحد	للمطالبة بالتثبيت- الضمان- دفع مستحقات- زيادة بدل الساعة	كانون الثاني
المتعاقدون في التعليم الثانوي	بيان يلوح بالإضراب		المطالبة بالتثبيت- دفع مستحقات	كانون الثاني
المتعاقدون في التعليم المهني والتقني	إضراب واعتصام	يوم واحد	التثبيت	شباط
الأساتذة المتعاقدون في الجامعة اللبنانية	إضراب- اعتصام	يوم واحد	المطالبة بالتفرغ	شباط
المفتشون في التفيتش المركزي	اعتصام	اعتصام نصف ساعة	التفريغ- إعطاء موظفي الهيئات الرقابية درجات استثنائية- إقرار قانون تنظيم التفيتش المركزي الجديد-	شباط
المدرسون الناجحون في مباريات التعليم الأساسي	اعتصام	ساعة واحدة	للمطالبة بإصدار المراسيم الخاصة بتعيينهم	شباط
اللجنة العليا للمدرسين المتعاقدون في مرحلة التعليم الأساسي الرسمي	بيان دعوة للإضراب	بيان دعوة للإضراب	رفض مشروع قانون المباراة المفتوحة- دفع المستحقات	شباط
لجان الأساتذة المتعاقدون في التعليم الثانوي	اعتصام	ساعة واحدة	التثبيت- دفع المستحقات- زيادة أجر الساعة	شباط





المفتشون في التفتيش المركزي	اعتصام	نصف ساعة	نصف ساعة الترفيه-إعطاء موظفي الهيئات الرقابية درجات استثنائية- إقرار قانون تنظيم التفتيش المركزي الجديد-	أذار
رابطة أساتذة التعليم الثانوي والأساسي الرسمي	بيان يلوح بالإضراب	بيان يلوح بالإضراب	سلسلة الرتب-إقرار المباراة المفتوحة في التعليم الثانوي وإنصاف المتعاقدين فيه	أذار
المدرسون الناجحون في مباريات التعليم الأساسي	اعتصام	ساعة واحدة	للمطالبة بإصدار المراسيم الخاصة بتعيينهم	أذار
اللجنة العليا للمدرسين المتعاقدين في مرحلة التعليم الأساسي الرسمي	بيان يلوح بالإضراب		رفض مشروع قانون المباراة المفتوحة- دفع المستحقات	
ممثلو لجان الأساتذة المتعاقدين في التعليم الثانوي والأساسي والمهني.	اعتصام	ساعة واحدة	التثبيت- دفع المستحقات- زيادة أجر الساعة	



رابطة المعلمين في التعليم الأساسي الرسمي	إضراب	أسبوع	-توفير الاعتماد المالية اللازمة لتنفيذ القانون ٢٠١٢/٤/٢٢٣. - إقرار قانون غلاء المعيشة وسلسلة الرواتب الجديدة للقطاع العام- اعتماد الدرجة على أساس ٥% من أساس الراتب. - رفع قيمة بدل النقل اليومي ليكون على أساس ٢% من الحد الأدنى للأجور- دفع المستحقات المالية للمتقاعدين، وإقرار المباراة لتثبيتهم وانهاء بدعة التعاقد.	نيسان
رابطة التعليم الرسمي في لبنان	إضراب واعتصام	يوم واحد	يوم واحد سلسلة الرواتب	أيار
موظفي تعاونية الموظفين	اعتصام	ساعة		أيار
هيئة التنسيق النقابية	اعتصام	ساعة	سلسلة الرتب والرواتب	حزيران
رابطه أساتذة التعليم المهني والتقني الرسمي	اعتصام	قبل الظهر	سلسلة الرواتب	
رابطه موظفي الإدارة العامة	توقف جزئي عن العمل	ساعتين	سلسلة الرتب والرواتب	حزيران
موظفو تعاونية موظفي الدولة	إضراب- اعتصام	٣ أسابيع	سلسلة الرتب والرواتب	حزيران



موظفو تعاونية موظفي الدولة	اعتصام	ساعة	سلسلة الرتب والرواتب	حزيران
رابطة موظفي القطاع العام	اعتصام وإضراب جزئي	٣ ساعات	سلسلة الرتب	تموز
هيئة التنسيق النقابية- رابطة موظفي القطاع العام	إضراب- تظاهر	يوم كامل	سلسلة الرتب	تموز
هيئة التنسيق النقابية	بدء بمقاطعة تصحيح الامتحانات	١٥ يوم	سلسلة الرواتب	تموز
رابطة موظفي القطاع العام	إضراب عام واعتصام	يوم واحد	سلسلة الرتب	تموز
هيئة التنسيق النقابية- رابطة موظفي القطاع العام	اعتصام	اعتصام	سلسلة الرتب	تموز
هيئة التنسيق النقابية	اعتصام	ساعة واحدة	سلسلة الرتب	أيلول
هيئة التنسيق النقابية- رابطة موظفي الدولة	إضراب عام	يوم واحد	سلسلة الرتب	
لجنة الأساتذة المتعاقدين بالساعة في الجامعة اللبنانية	إضراب- اعتصام	٣ أيام	التفرغ	تشرين الثاني





هيئة التنسيق النقابية-رابطة موظفي الإدارة العامة	إضراب- تظاهر	يوم واحد	سلسلة الرواتب	تشريع الثاني
هيئة التنسيق النقابية	اعتصام	قبل الظهر	تحويل سلسلة الرواتب إلى المجلس النيابي	تشريع الثاني
هيئة التنسيق النقابية	إضراب ومظاهرة	يوم واحد	تحويل سلسلة الرواتب إلى المجلس النيابي	كانون الثاني
إتحاد موظفي المصارف	إصدار بيان رد على أصحاب المصارف		الدفاع عن عقد العمل الجماعي ودعة المصارف للالتزام به	كانون الثاني

التحركات الاحتجاجية في الإدارات والمؤسسات العامة

الفئة	نوع التحرك	المدة	المطالب	الشهر
العمال المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان	إضراب	يوم واحد	التثبيت	شباط
العاملون في مستشفى رفيق الحريري الجامعي	اعتصام وتوقف عن العمل	يوم واحد	دفع رواتب- وقف العنف ضد الكادر الطبي- معالجة نقص المستلزمات الطبية	شباط
عمال مستشفى جزيين الحكومي ومستخدميها	إضراب	يومان	دفع رواتب متأخرة- مستلزمات طبية	شباط

المركز اللبناني لحقوق العمال والموظفين



موظفو مصفاة طرابلس للبترول وشركة نفط العراق	اعتصام	٣ ساعات	استرداد المازوت الأخضر.	آذار
موظفو مؤسسة كهرباء لبنان	إضراب	٥ أيام في جميع المناطق	إقرار اعتماد رواتب العمال	آذار
العمال المياومين في مؤسسة كهرباء لبنان	إضراب	يومان - مع التلويح بإضراب مفتوح	رفضاً لقرار تلزيم شركات خاصة وإبرام عقود جديدة مع العمال	نيسان
المرفأ الريجي الضمان المطار	إضراب ساعتين	يوم واحد	في سياق الإضراب الذي دعا إليه الاتحاد العام	أيار
مستخدمو وعمال الجامعة اللبنانية	إضراب	يوم واحد	إقرار سلسلة الرتب والرواتب - إنجاز مشروع قانون إدخال الأجراء والمتعاقدين الى الملاك وإصدار عقود المدربين وتعديل الهيكلية الإدارية لجهة إنشاء مصالح داخل الجامعة	أيار
نقابات مستخدمي وعمال المياه - زحلة	إضراب - اعتصام	يوم واحد	تنفيذ مرسوم تصحيح الأجور	أيار



أيار	لتسوية أوضاع العاملين وإقرار نظام الترفيع والية تقييم الأداء		تهديد بالإضراب	مستخدمو مصلحة مياه بيروت وجبل لبنان
أيار	دفع مستحقات	يوم واحد	إضراب	موظفو «المستشفى الحكومي» - صيدا
أيار	التثبيت في مؤسسة كهرباء لبنان		إضراب مفتوح	العمال المياومين وغيب الطلب في مؤسسة كهرباء لبنان
تموز	عقود المصالحة وتجديد العقود	يوميين	إضراب- اعتصام	المدرسين في الجامعة اللبنانية
تشرين الأول	إصدار العقود، وضمانة استمرار العمل، وإقرار التدرج الوظيفي	يوميين	إضراب- اعتصام	المدرسين في الجامعة اللبنانية
تشرين الثاني	إصدار العقود، وضمانة استمرار العمل، وإقرار التدرج الوظيفي	٧ أيام	إضراب	لجنة المدرسين المتعاقدين بالمصالحة مع الجامعة اللبنانية
كانون أول	ذات المطالب أعلاه	يوميين	إضراب واعتصام	لجنة المدرسين المتعاقدين بالمصالحة مع الجامعة اللبنانية



التحركات الاحتجاجية في القطاع الخاص:

الفئة	نوع التحرك	المدة	المطالب	الشهر
إتحاد نقابات مستخدمي الجنوب	بيان يلوح بالإضراب		تصحيح الأجور	كانون الثاني
الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	بيان يلوح بالإضراب		تصحيح الأجور	كانون الثاني
اتحادات النقل البري	بيان يلوح بالإضراب		دفع التعويضات للسائقين- العموميين- وقف التعديلات على القطاع- تحديد سقف لسعر صفيحة البنزين	كانون الثاني
موظفو المصارف	جمعية عمومية		متابعة مفاوضات عقد العمل جماعي في القطاع المصرفي	آذار
عمال معمل الجميل للكرتون- بكفيا	إضراب	أسبوع	زيادة الأجور	آذار
اتحاد نقابات العاملين بالنقل البري في جبل لبنان الجنوبي عالية	جمعية عمومية لدرس إعلان الإضراب		خفض اشتراكات الضمان الاجتماعي- رفع التعويضات العائلية- تثبيت سعر صفيحة البنزين والمازوت- ضبط المخالفين من سيارات مزورة وخصوصية	آذار





آذار	خفض اشتراكات الضمان الاجتماعي- رفع التعويضات العائلية- تثبيت سعر صفيحة البنزين والمازوت- ضبط المخالفين من سيارات مزورة وخصوصية		جمعية عمومية لدرس إعلان الإضراب	نقابات اتحادات النقل البري في لبنان - صور
آذار			بيان دعم لإضراب السائقين	الاتحاد العمالي العام
آذار			جمعية عمومية لدرس إضراب	نقابة سائقي ومالكي السيارات والميني باص العمومية في محافظة بعلبك - الهرمل
نيسان	إلغاء نظام الكفالة- ضمهم إلى قانون العمل اللبناني		مظاهرة	العاملات المنزليات المهاجرات
آذار	تصحيح الأجور وزيادة غلاء المعيشة	يوم واحد	إضراب في جميع المناطق	اتحادات ونقابات قطاع النقل البري في لبنان
كانون الأول	الدفاع عن عقد العمل الجماعي		إصدار بيان رد على أصحاب المصارف	إتحاد موظفي المصارف



أيار	تثبيت سعر صفيحة البنزين والمازوت- تنفيذ خطة النقل العام- منع أصحاب المستشفيات تهديد المضمونين المرضى بحرمانهم من حق الاستشفاء وعدم ارتهانهم لزيادة التعرف لابتزاز الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي- دفع زيادة غلاء المعيشة لموظفي ومتقاعدي ومتقاعدي القطاع العام بمفعول رجعي منذ إقرار زيادة غلاء المعيشة للقطاع الخاص.	يوم واحد (التزام جزئي)	إعلان إضراب عام	الاتحاد العمالي العام
أيار		يوم واحد	المشاركة بالإضراب العام	نقابات عمال مصالح المياه المرفأ الريجي الضمان المطار
أيار		يوم واحد	إضراب- اعتصام	النقابة العامة لسائقي السيارات العمومية





اتحادات النقل البري	إضراب	يوم واحد	تحديد سقف لسعر المحروقات- أقرار خطة تنظيم النقل الوطنية- الالتزام بتطبيق قانون السير لجهة مكافحة وقمع التعديات والمخالفات كافة.	أيار
أصدقاء عمال سبينييس	اعتصام		دعما لتأسيس النقابة ورفض تعسف الإدارة	أب
عمال شركة A-BUILD	إضراب	يوم واحد	تطبيق مرسوم تصحيح الأجور	أيلول
نقابة العاملين في سبينييس لبنان	الحصول على ترخيص لإنشاء النقابة			أيلول
النقابة العامة لسائقي السيارات العمومية	إضراب- اعتصام		تنظيم القطاع- تثبيت سعر صفحة البنزين للسيارات العمومية- رفض زيادة الاشتراكات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على السائقين من دون زيادة التعويضات العائلية.	تشرين الأول
عمال شركة هولسيم- شكا	اعتصام	ساعتان	ضد الطرد التعسفي	تشرين الأول



موظفو الإدارة العامة ينتفضون احتجاجاً على التهميش والفقر:

«محمد قدوح : عضو الهيئة الادارية لرابطة موظفي الادارة العامة»

كسر العاملون في الإدارات العامة صمتهم لأول مرة في تاريخ الإدارة اللبنانية ، إضراباً واعتصاماً وتظاهراً من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب وإحالتها إلى المجلس النيابي. وفي سياق هذا التحرك المستجد للعاملين في الإدارات العامة، تحولت «رابطة خريجي ومتدربي المعهد الوطني للإدارة والإفتاء» التي كانت تستظل بهيئة التنسيق النقابية، للمطالبة بحقوق الموظفين، إلى «رابطة موظفي الإدارات العامة»، التي باتت تشكل مكوناً أساسياً وفاعلاً في هذه الهيئة النقابية. من أهم الأسئلة التي تطرح في هذا المستجد لدى الإدارة العامة سؤالان:

- الأول، ما الذي دفع موظفي الإدارات العامة للتمرد على السيف المسلط فوق رقابهم والمتمثل بالمادة ١٥ من قانون الموظفين والتي يحظر عليهم بموجبها كل أشكال العمل الجماعي ولا سيما حق النشر والإضراب والتظاهر؟
- الثاني، هل يشكل التحرك الذي شهدته الإدارات العامة تحولاً جدياً نحو انتزاع حق التنظيم النقابي في القطاع العام؟ إن الإجابة على هذين السؤالين، تقتضي البحث في واقع كل من الإدارة العامة والعاملين فيها.

واقع الإدارة العامة:

منذ ولادة «الجمهورية الثانية» أي بعد اتفاق الطائف ، تشهد الإدارة العامة تهميشاً متصاعداً بفعل السياسة المعتمدة من قبل الحكومات المتعاقبة منذ ١٩٩٤ والهادفة إلى إحداث تغيير في دور الدولة وإلغاء دورها الرعائي وذلك من خلال محاولة تغيير النظام الوظيفي المغلق (الدائم) المعتمد في لبنان واستبداله بالنظام الوظيفي المفتوح. وتندرج في هذا الإطار محاولة تمرير مشروع التعاقد الوظيفي، الذي أحبطته بالسابق هيئة التنسيق النقابية. وفي موازاة هذه المحاولات عمدت الحكومات المتعاقبة إلى اتخاذ خطوات من شأنها أن تجعل التغيير المطلوب في دور الدولة إلى أمر واقع ومن أهم هذه الخطوات:

- ١- إنشاء مجالس وصناديق تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي، وتكليفها بمهام بعض الإدارات العامة (مجلس الإنماء والإعمار، مجلس الجنوب، صندوق المهجرين)
- ٢- إنشاء مشاريع منبثقة عن الوزارات ولجان مشتركة مع المنظمات الدولية، وتكليفها بمهام الوحدات الإدارية.
- ٣- خصخصة بعض القطاعات المنتجة، التي تدخل ضمن مهام بعض الوزارات (البريد، الاتصالات)
- ٤- وقف التوظيف في الإدارات العامة، قرار مجلس الوزراء ١٩٩٨ والذي تم الالتفاف عليه من قبل الوزراء، ابتداء تسميات جديدة، للاستخدام (نفقات خدمة، تعاقد على أساس أجر الساعة) ويقدر عدد المستخدمين وفق هذه التسميات بأكثر من ٣٠٠٠ مستخدم غير منتسب للضمان الصحي والاجتماعي .

وقد أدى هذا القرار عملياً إلى تراجع عدد الموظفين الدائمين في الملاك الإداري . فيما يلي بيان عدد الموظفين الدائمين والمتعاقدين والأجراء موزعين على الفئات الإدارية المختلفة.





الموظفون الدائمون :

الفئة	العدد	المتعاقدون	الأجراء	المجموع
الأولى	٤١	-	-	٤١
الثانية	٢٢٧	-	-	٢٢٧
الثالثة	٢٦٩٩	-	-	٢٦٩٩
الرابعة	٥٢٣٠	٣١٠٥	-	٨٣٣٥
الخامسة	٧٣٣	١٥٥٢	-	٢٢٨٥
الأجراء			١٩٢٧	١٩٢٧
المجموع	٨٩٣٠	٤٦٥٧	١٩٢٧	١٥,٥١٤

علماً أن عدد الوظائف في الملاك الإداري العام الدائم يقدر بحوالي ٢٥ ألف وظيفة، مما يعني أن الشغور في الملاك الإداري يقدر بحوالي ٩٤٨٦ وظيفة.

إن هذه المحصلة لجهة تراجع عدد الموظفين الدائمين والشغور الكبير في الملاك الإداري الدائم، من شأنها أن تعزز الشعور بالقلق لدى الموظفين في الإدارات العامة على مصيرهم الوظيفي، حيث يعتبرون أن السلطة السياسية قد تلجأ للتخلص منهم في أي فرصة متاحة، بداعي تطوير الإدارة العامة وترشيدها! وضع الموظف في الإدارات العامة: لقد أدت السياسة الحكومية المستمرة منذ العام ١٩٩٤، والمتمثلة بالإجراءات الإدارية الآتفة الذكر، والتي شكلت أدوات موازية للإدارات العامة، إلى تهميش دور هذه الإدارة، وخلخلت أسسها، وشل أجهزة الرقابة على أداؤها. وقد انعكس هذا الواقع على الموظف الإداري كما يلي:

١- ضرب أسس الاستقرار الوظيفي، والمعاش التقاعدي بعد اقتطاع ١٥٪ منه.

٢- تهميش دور الإدارة وثانياً تهميش دور الموظف الإداري وعدم تقديره وحرمانه من فرص الترقى الوظيفي.

٣- انهيار القيمة الشرائية للرواتب والأجور بسبب عدم تصحيحها وفقاً لنسبة غلاء المعيشة التي بلغت منذ العام ١٩٩٦، تاريخ إقرار سلسلة الرتب والرواتب السارية المفعول، ١٢٠٪ باستثناء زيادة ٢٠٠٠٠ ألف ليرة في العام ٢٠٠٨،

٤- شعور الموظف بالتمييز بينه وبين سائر الأسلاك الوظيفية الأخرى، (المعلمين- الأساتذة- أساتذة الجامعة اللبنانية- القضاة إلخ) وذلك بسبب صمته المستمر منذ إنشاء الإدارة اللبنانية.



بدل تصحيح للأجور وفيما يلي بيان سلسلة رتب ورواتب الموظفين وفقا للفئات
الإدارية المختلفة

الفئة	الراتب الأساسي	الراتب الأساسي) بعد زيادة غلاء المعيشة)	الراتب عند نهاية الخدمة	الراتب عند نهاية الخدمة (بعد زيادة غلاء المعيشة)
الأولى	٢,٧٠٠,٠٠٠	٣,٠٠٠,٠٠٠	٤,٩٠٥,٠٠٠	٥,٢٠٥,٠٠٠
الأولى (أجهزة الرقابة)	٣,١٠٠,٠٠٠	٣,٤٠٠,٠٠٠	٥,٣٠٥,٠٠٠	٥,٦٠٥,٠٠٠
الثانية	١,٢٣٠,٠٠٠	١,٤٨٥,٠٠٠	٢,٦٨١,٠٠٠	٢,٩٨٤,٠٠٠
الثانية (أجهزة الرقابة)	١,٤٧٠,٠٠٠	١,٧٤٠,٠٠٠	٢,٩٨٥,٠٠٠	٣,٢٨٧,٠٠٠
الثالثة	١,٠٦٠,٠٠٠	١,٣٠٠,٠٠٠	٢,٠٨٣,٠٠٠	٢,٣٨٤,٠٠٠
الرابعة - رتبة أولى	٧٥٠,٠٠٠	٩٦٠,٠٠٠	١,٤٧٠,٠٠٠	١,٧٤٤,٠٠٠
الرابعة - رتبة أولى فنية	٨٥٤,٠٠٠	١,٠٧٥,٠٠٠	١,٦٢٢,٠٠٠	١,٩١٥,٠٠٠
الرابعة - رتبة ثانية	٦٤٠,٠٠٠	٨٤٥,٠٠٠	١,٢٢٠,٠٠٠	١,٥٢٩,٠٠٠
الرابعة - رتبة ثانية فنية	٧٢٨,٠٠٠	٩٤٠,٠٠٠	١,٣٩٢,٠٠٠	١,٦٨٠,٠٠٠
الخامسة	٥٧٥,٠٠٠	٧٥٠,٠٠٠	١,١٣٥,٠٠٠	١,٣٨٠,٠٠٠



حق الإضراب والتظاهر أصبح بحكم الأمر الواقع :

انتفض الموظفون الإداريون على الواقع الإداري المتردى والوضع المعيشي الذي بلغ بالنسبة لغالبيتهم، دون خط الفقر. وقد ساهم في تسهيل هذه الانتفاضة: تراخي سلطة الدولة، الشعور العارم في الغبن لدى الموظفين بعد إقرار سلسلة رواتب القضاة والأساتذة الجامعيين، والدرجات الاستثنائية للمعلمين وأساتذة التعليم الثانوي. في هذا السياق، أعدت رابطة خريجي ومتدربي المعهد الوطني للإدارة، اقتراح قانون سلسلة رتب ورواتب جديدة لموظفي الإدارات العامة، وقامت بإجراء سلسلة اتصالات مع المسؤولين بشأنه،

في موازاة هذا التحرك، عملت على تعديل النظام الداخلي للرابطة، بحيث تصبح الرابطة أكثر تمثيلاً للموظفين الإداريين. وقد ساهم هذا التعديل، في توسيع دائرة المشاركة في تحركها بعد أن شمل موظفي الفئة الرابعة الذين يشكلون ٧٥٪ من الموظفين الإداريين. وقد بدا واضحاً أن مشاركة الموظفين في تحرك الرابطة في إطار هيئة التنسيق النقابية، كانت تتوسع لتطال إدارات جديدة وأعداد جديدة من الموظفين. وكان التحرك في ٢٧ و ٢٨ تشرين الأول شاملاً في جميع الرادارات المركزية والإقليمية.

لكن مشاركة الموظفين المميّزة في التحركات التي حصلت عام ٢٠١٢ من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب، لا يعني أنهم انتزعوا الحق بالتنظيم النقابي. غير أن ما حصل يشكل نقطة تحول أساسية على صعيد العمل النقابي في الإدارات العامة، بحيث يمكن القول أن حق الإضراب والتظاهر، يتطلب من رابطة موظفي الإدارة العامة المزيد من التحرك والتنظيم وتفعيل وتوسيع علاقتها بقاعدتها وحمل قضية إصلاح الإدارة العامة وتحديثها ومطالب موظفيها، دون تردد أو تأخير لتكريس حق الإضراب والتظاهر بحكم الأمر الواقع قبل أن يصبح بحكم القانون.



قراءة في محطات التحرك الخاص بسلسلة الرتب والرواتب:

«فؤاد عبد الساتر مسؤول الاعلام لرابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي» *

خاضت رابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي خلال السنتين المنصرمتين أشرس معركة نقابية في ما يتعلق بملف الرواتب والأجور بكل تشعباته وتعقيداته ولا يزال هذا الملف مفتوحاً حتى اللحظة، الأمر الذي يعني أن تحركنا لا يزال مفتوحاً أيضاً أمام احتمالات التصعيد حتى الوصول إلى النتائج المرجوة. يمكن القول أن التحرك حول ملف الرواتب والأجور قد شهد ثلاثة محطات رئيسية: الأولى تتعلق بتعديل الحد الأدنى للأجور وإعطاء زيادة غلاء معيشة، والثانية تحت عنوان إعادة الاعتبار لموقع أستاذ التعليم الثانوي، والثالثة تتعلق بسلسلة الرتب والرواتب لموظفي القطاع العام عموماً.

حول غلاء المعيشة ورفع الحد الأدنى للأجور:

لقد كانت الرابطة سباقة في طرح تصور متكامل حول موضوع غلاء المعيشة وبادرت إلى إعلانه، وسعت إلى إقراره في إطار هيئة التنسيق النقابية، كون المطلب المذكور ليس مطلباً خاصاً. ونجحت الرابطة في إرساء الثوابت الأساسية التي على أساسها خاضت هيئة التنسيق النقابية تحركها، وللتذكير فقط: أن خلاصة هذه الثوابت تمحورت حول رفض أي زيادة بصيغة مبلغ مقطوع، واعتماد النسب المئوية والشطور وفق نسب التضخم التي لامست آنذاك الـ ١١٠٪ ورفع قيمة الدرجة على أن لا تنخفض عن قيمتها (خمساً بالمئة من أساس الراتب)، رفع التعويضات العائلية وفق النسب المئوية ربطاً بالحد الأدنى للأجور مع التأكيد على الرفض المطلق لفرض ضرائب جديدة تثقل كاهل المواطنين لا سيما الفقراء وذوي الدخل المحدود ومتوسطي الحال واستبدالها بزيادات ضرائبية على الريع العقاري والمصرفية والأموال البحرية ووقف مزاريب الهدر ووضع حد للفساد المستشري في المؤسسات العامة التي باتت معروفة لدى القاصي والداني.

منذ البداية وضعت هيئة التنسيق أسس تحركها في هذا الإطار وناقشت هيئات الرابطة وجمعياتها العمومية كل تفاصيل هذا التحرك الذي شهد إضرابات وتظاهرات اعتصامات وندوات وورش عمل وسجلات حادة مع المسؤولين وتدخل من قبل مجلس شوري الدولة أكثر من ثلاث مرات لعدم قانونية الزيادة المقترحة، وقد أسفر هذا التحرك في نهاية الأمر عن نتائج هامة لا يمكن تجاوزها أو القفز عنها وأبرزها:

- الحضور الهام لهيئة التنسيق النقابية على أكثر من صعيد، وهذا ما أثمر ولأول مرة تمثيلاً في لجنة المؤشر يجب العمل على تكريسه بشكل رسمي وعبر نصوص رسمية واضحة.
- بروز هيئة التنسيق النقابية على الصعيد الشعبي كتمثل فعلي لقطاعات متعددة تتجاوز حدود الأساتذة والمعلمين والموظفين وباتت موضع ثقة نظراً لحسن إدارتها للتحرك النقابي، وعدم التهاون والمهادنة في الدفاع عن مصالح وحقوق المواطنين بشكل عام.
- الربط بين الزيادة المقررة ورفع قيمة الدرجة وهو ما ساعد لاحقاً في عملية البحث في أرقام سلسلة الرتب والرواتب.
- اعتماد النسب المئوية والشطور بديلاً عن المبالغ المقطوعة ولو أن ذلك حصل بشكل جزئي.

المحطة الثانية- التحرك الخاص من أجل الحفاظ على موقع أستاذ التعليم الثانوي:

في موازاة المتابعة الدؤوبة لإقرار غلاء المعيشة سارعت الرابطة إلى رفع مذكرتها المطالبة إلى معالي وزير التربية والتي أفرد تحيزاً أساسياً فيها لموضوع الحفاظ على موقع أستاذ التعليم الثانوي الرسمي، وذلك تنفيذاً لتوصيات مجالس المندوبين والجمعيات العامة، وحددت الخطوط العريضة لتحركها.





- من أجل هذا الهدف خاضت هيئة التنسيق النقابية أشد معركة نقابية في وجه خصمها الطبيعي، الحكومة وفي وجه خصوم آخرين بدأت تتكشف وجوههم لاحقاً كلما اشتد السجال واقتربت الأمور من صياغة حل، وهي المرة الأولى التي تظهر فيها "الهيئات الاقتصادية" بهذا الشكل المفضوح كخصم مباشر للأساتذة والمعلمين والموظفين ولقطاعات الأخرى مستعملين كل وسائل التضليل لعدم إقرار أى سلسلة مهما كانت أرقامها والتحويل المستمر بانهار الاقتصاد في حال



تجاوز الأرقام التي حددت برفع الحد الأدنى للأجور، وخصم آخر أصحاب المدارس الخاصة الذين هُوّلوا مراراً بالعبء الذي ترتبه سلسلة الرتب والرواتب على الأقساط المدرسية والتلويح بإقفال مؤسسات خاصة كبيرة.

لقد خاضت هيئة التنسيق النقابية هذه المواجهة، فما وُفّرت مناسبة لكسب الرأي العام وعملت على شرح موقفها عبر وسائل الإعلام وفي أكثر من مؤتمر صحافي، كما نفذت سلسلة اعتصامات وكان الالاف فيها خروج الموظفين من مؤسساتهم ودوايرهم الرسمية للمشاركة في كل الخطوات التنفيذية، وهو أمر يجدر التوقف عند دلالاته المباشرة وغير المباشرة. كما نفذت هيئة التنسيق تظاهرات لهذه الغاية وصولاً إلى التلويح بمقاطعة كل أعمال الامتحانات الرسمية، وتنفيذ مقاطعة أسس التصحيح والتصحيح في الامتحانات الرسمية.

في الخلاصة، كل هذه الوقائع الخاصة بالتحرك من اجل إقرار السلسلة، خضعت لمواكبة من قبل هيئات الرابطة بالإضافة إلى لجان وضع الأسئلة والمصححين في الامتحانات الرسمية، وبعد هذا المخاض الذي لم يصل إلى نهايته، أمكن إقرار سلسلة الرتب والرواتب في مجلس الوزراء وتحديد تاريخ الاستفادة منها بدءاً من ٢٠١٢/٧/١، وكما هو معلوم أن هذا الإقرار أتى بعد سلسلة لقاءات مع اللجنة الوزارية المصغرة واللجنة الموسعة ومع رئيس الحكومة.

وسجلت هيئة التنسيق رفضها للتقسيط الوارد في مشروع القانون، مطالبة مجلس الوزراء الالتزام بتعهدات رئيس الحكومة لجهة تعديل قيمة الدرجة وإنصاف الأساتذة والمعلمين المتقاعدين والمتقاعدين أيضاً. إن الهيئة الإدارية للرابطة في ضوء الموقف الصادر عن مجلس الوزراء بتأجيل إحالة السلسلة، تعتبر أن الوقت حان لإعلان كل أشكال التصعيد المتاحة من إضرابات اعتصامات وتظاهرات إلى شل القطاع العام وإضرابات مفتوحة على قاعدة الوحدة النقابية لهيئة التنسيق النقابية، فالمعركة ما زالت مفتوحة والمواجهة أيضاً.

إن إضراب اليومين المذكورين، شكّل نقلة نوعية في تحرك هيئة التنسيق النقابية غير مسبوقة على الإطلاق، فلم يسبق أن شلت الدوائر الحكومية، وخاصة مطار السراي والقائمقاميات على مدار يومين متتاليين، بما يشبه الشلل العام فيها. إن إقدام هيئة التنسيق النقابية على اعتماد الخطوات التصعيدية الجدية والموجعة كان بمثابة الاختبار لقدرة هيئة التنسيق على متابعة التحرك الذي نعتقد أنه ما زال مفتوحاً، وما زالت تعترض طريقه مطبات كبيرة. لقد سجلت هيئة التنسيق النقابية نجاحاً ملحوظاً في اعتماد خطواتها التصعيدية المتدرجة، وهي الآن أمام الامتحان الأصعب إذا ما استمرت الحكومة ومن ورائها الهيئات الاقتصادية في إدارة الظهر لموضوع إقرار إحالة السلسلة بصفة المعجل إلى المجلس النيابي. لا خيار أمام هيئة التنسيق النقابية سوى التصعيد وبالشكل الذي يؤمن حضوراً نقابياً فاعلاً لهذه الهيئة لأنها الحاضن الأكبر للموظفين والأساتذة والمعلمين والأجراء والمتقاعدين والمتقاعدين الحصن المتبقي المدافع عن قضاياهم. لا سبيل إلى إحالة السلسلة إلى المجلس النيابي إلا باعتماد برنامج خطوات تصعيدية يأتي في سلم أولوياتها ما أعلنته الهيئة من استعداد لإعلان الإضراب المفتوح في القطاع العام والمؤسسات التعليمية الرسمية والخاصة.



مشاكل ومطالب التعليم الأساسي الرسمي:

« ركان الفقيه : الرئيس السابق للجنة الاساتذة المتعاقدين في التعليم الأساسي »

يواجه التعليم العام في لبنان، وبفعل السياسة التي يخضع لها من قبل الحكومات المتعاقبة والتي تتميز بالإلغاء المتماهي لدور دولة الرعاية الاجتماعية للتمهيش المتواصل، بوصفه أحد المكاسب الاجتماعية التي حققتها الحركة النقابية عبر سنوات طويلة من النضال . وتضع هذه السياسة الحكومية حيال القطاع التعليم الرسمي، الحركة النقابية للمعلمين أمام التحدي الدائم للحد من ضرب هذه القطاع ومنع انهياره الذي يتجلى في تراجع المستمر في إقبال اللبنانيين على تسجيل أبنائهم في المدارس الرسمية. وهو ما تشير إليه آخر الإحصاءات، إلى انه لا يضم سوى ما يقارب ٣٥ بالمئة من تلامذة لبنان وفي الوقت الذي يستقطب التعليم الخاص النسبة المتبقية والتي تصل إلى ٦٥ بالمئة من تلامذة مرحلة التعليم ما قبل الجامعي .

ويدفع هذا الواقع بالحركة النقابية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي إلى خوض معركة نقابية متواصلة لتحقيق مطالب الأساتذة في هذا القطاع التربوي الرسمي بشكل منفرد أحياناً وجماعي أحياناً أخرى من أجل تحقيق مطالب جميع الموظفين والمعلمين والمتعاقدين في لبنان ضمن هيئة التنسيق النقابية، وآخرها المعركة التي يخوضها هؤلاء من أجل إقرار سلسلة الرتب والرواتب.

وتبدو المشكلات التي تواجه التعليم الرسمي في قطاعاته المختلفة متشابهة، بما في ذلك التعليم الأساسي، الذي يعاني النقص في التجهيزات الفنية واللوجستية، حيث هناك مدارس ما تزال تستعمل مقاعد وطاولات شبه محطمة للتلامذة، تجاوز عمرها الثلاثين سنة. وإلى ذلك يضاف عدم صلاحية ما يزيد على ٢٥ بالمئة من الأبنية المدرسية، لأنها متداعية أو أبنية سكنية لا تصلح للاستخدام كمدراس. ناهيك عن تراجع عملية الترميم والإصلاح، التي يجب أن تكون سنوية للأبنية المدرسية، لا يحصل إلا بعد ما يقارب العشر سنوات. إضافة إلى حركة نقل المعلمين مع بدء العام الدراسي، وهو ما يجب أن يحصل مع نهاية كل عام دراسي وخلال فصل الصيف، وهو ما يسبب ارتباكاً كبيراً في سير عمل المؤسسات التعليمية، وعدم تطوير المناهج التربوية، والتعثر في عملية تدريب وإعداد المدرسين في التعليم الأساسي الرسمي، والتفاقم المستمر في مشكلة المدرسين المتعاقدين التي تتجدد وتزداد حدة عاماً بعد آخر. وذلك، بسبب الحاجة المتزايدة لدورهم من جهة، والتفاقم المستمر في أوضاعهم الحياتية من جهة أخرى. وتحويل التعاقد إلى بازار مفتوح تدخل فيه كل أنواع الوساطة، جراء عدم وضع آلية قانونية تسمح بضبط عملية التعاقد وفق الحاجة والكفاءة والتي يتم الاستعاضة عنها بالولاءات السياسية والعلاقات الشخصية. الأمر الذي ينعكس سلباً بشكل متزايد على مستوى التعليم الأساسي الذي يتدنّى عاماً بعد آخر.

وبعد أن بات عدد المدرسين المتعاقدين في التعليم الأساسي، يتجاوز أحد عشر ألف مدرس بالرغم من إجراء المباراة المحصورة بهم في العام ٢٠٠٩ وأدت إلى نجاح ما يقارب ٤٠٠٠ مدرس متعاقد ودخولهم ملاك وزارة التربية والتعليم العالي من أصل حوالي ٨٠٠٠ مدرس متعاقد تقدموا إلى تلك المباراة .

ويمكن اعتبار حصول المدرسين في التعليم الأساسي على أربع درجات ونصف أحد أهم الانجازات التي تم تحقيقه خلال العام الدراسي الماضي والذي كان قد سبقه إنجاز قانون اعتماد الإجازة الجامعية كشرط للدخول إلى ملاك التعليم الأساسي الرسمي، وتعيين المدرسين الذين يدخلون الملاك من حملة الإجازة وفق الدرجة ١٥، أي أن يصبح أساس راتبهم مليون و٨٨ ألف ليرة لبنانية. علماً أن هذا القانون تضمن جانباً سلبياً، جعل رواتب المدرسين في التعليم الأساسي تتعدد لجهة الدرجة التي يتم اعتمادها كأساس للراتب. وذلك بسبب عدم معالجة الخلل القانوني الذي لا يساوي بين جميع حملة الإجازات الجامعية التي ما تزال تخضع للتصنيف بين تعليمية وغير تعليمية، وتجعل الفارق بين رواتب المدرسين في نفس التسلسل الوظيفي يصل إلى ٧ درجات .

وتبدو الخسائر التي لحقت براتب المعلم في التعليم الأساسي كبيرة جداً وعلى المستويات كافة بالرغم من الحصول



على الأربع درجات ونصف. ويكفي في هذا المجال الإشارة إلى أن أساس راتب المعلم في التعليم الأساسي كان يساوي ٥١ بالمئة من القوة الشرائية لراتبه في العام ١٩٧٥ وبينما لم يعد أساس الراتب يتجاوز حالياً ٢٣ بالمئة، ويعني هذا أن القوة الشرائية لراتب المعلم المبتدئ انخفض ضعفين. وقد طال ذلك قيمة الدرجة للمعلم المبتدئ التي كانت تساوي في العام ١٩٧٥ ما نسبته ١٧ بالمئة من قوتها الشرائية، بينما لم تعد تتجاوز ١٢ بالمئة حالياً. وهو ما يعني أن القوة الشرائية لدرجة المعلم المبتدئ قد انخفضت ٦ أضعاف. كما وان نسبة الدرجة إلى أساس الراتب للمعلم المبتدئ تساوي ٥ بالمئة حالياً، بينما كانت في العام ١٩٧٥ تبلغ ١٤ بالمئة. وهو ما يعني أن نسبة الدرجة للمعلم المبتدئ انخفضت ٣ أضعاف. ويمكن عرض المطالب التي يجب أن تشكل أساس التحركات النقابية المقبلة على الشكل التالي:

- ١- اعتماد المباريات المفتوحة لتلبية حاجة التعليم الأساسي والروضات للمدرسين ووضع حد نهائي لمشكلة التعاقد.
- ٢- مواكبة التعليم الرسمي التطور العلمي والتفاعل معه في عصر ثورة المعلوماتية والتكنولوجيا.
- ٣- الإعداد الأكاديمي الموحد والمستمر لمدرسي التعليم الرسمي .
- ٤- التقييم الدائم للمناهج التعليمية وإشراك ممثلي الهيئات النقابية للتعليم الأساسي في صياغة الرؤى التربوية وتطويرها.
- ٥- تشييد الأبنية المدرسية الملائمة وتجهيزها.
- ٦- تطبيق قانون إلزامية ومجانية التعليم الأساسي وتوفير مستلزمات تنفيذه.
- ٧- رفع مستوى الحد الأدنى لراتب التعليم الأساسي والدرجة بما يتناسب وارتفاع نسبة غلاء المعيشة.
- ٨- تطوير وإعادة هيكلة وزارة التربية وفروعها وأقسامها ومديرياتها بما يحد من الروتين الإداري وتسريع اتخاذ القرار التربوي وتنفيذه .
- ٩- التعاون مع جميع الأدوات النقابية في التعليم العام وتشريع العمل النقابي في جميع قطاعاته.
- ١٠- زيادة المنح والتقديمات الاجتماعية لتعاونية موظفي الدولة.
- ١١- إقرار السلم المتحرك للأجور وفقاً لنسبة غلاء المعيشة .



حق العمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان

«إعداد: حملة حق العمل للاجئين الفلسطينيين في لبنان»

يقدر عدد اللاجئين الفلسطينيين المقيمين في لبنان بين ٢٦٠٠٠٠ و ٢٨٠٠٠٠ ألف لاجئ، يقيمون في ١٢ مخيما و ٤٢ تجمعاً موزعين على مختلف المناطق اللبنانية. وتشير بعض الدراسات إلى أن اللاجئين الفلسطينيين في لبنان يساهمون بشكل كبير في الاقتصاد اللبناني. فهم، على خلاف القوى العاملة من جنسيات أخرى، يقيمون في لبنان مع أسرهم، و ينفقون كل ما يجنون في لبنان، بما في ذلك التحويلات التي تأتيهم من الخارج. فتمط استهلاك اللاجئ الفلسطيني في لبنان ذو طابع شامل، استهلاكي إلى جانب انه خدماتي، يشمل كافة أنواع الخدمات مثل الخدمات الطبية والمواصلات وغيرها. وعلى عكس العاملين من جنسيات أخرى، فإن الفلسطينيين لا يحولون أموالهم للخارج، بل يتلقون تحويلات من الخارج؛ حيث قدر ما يتلقاه المقيمون فقط في المخيمات بـ ٦٢ مليون دولار أمريكي في السنة، مما يساهم إيجابيا على الاقتصاد اللبناني. وعلى الرغم من الخصوصية القانونية التي يتمتع بها اللاجئون الفلسطينيون في لبنان والتي تميزه عن العامل الأجنبي، كما على الرغم من مساهمتهم في الاقتصاد اللبناني، يبقى لبنان هو الدولة العربية الوحيدة التي تعامل اللاجئ الفلسطيني معاملة الأجنبي فيما يخص حقوقه الاقتصادية والاجتماعية خاصة الحق في العمل. في آب من العام ٢٠١٠، أقر مجلس النواب اللبناني تعديلا على الفقرة ٣ من المادة ٥٩ من قانون العمل و على الفقرة ٣ من المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي. نصت هذه التعديلات على إعفاء العامل اللاجئ الفلسطيني من رسوم إجازة العمل، والاستفادة من بعض تقديرات الضمان الاجتماعي فيما يتعلق فقط بالصرف التعسفي و تعويض نهاية الخدمة. إلى ما تقدم، فقد توجب على الأجير الفلسطيني دفع مبلغ لصندوق الضمان الاجتماعي أعلى من نسبة استفادته من ذلك المبلغ و بالتالي عدم شموله في خدمات الطبابة و التعويضات العائلية بالرغم من دفعه لتلك المستحقات. ومما لا يدع مجالا للشك، فإن التعديلات قد استثنت أصحاب المهن الحرة التي لم تأت تلك عليها من قريب أو من بعيد؛ مما يترتب عليه استمرار حظر ممارسة المهن الحرة على الفلسطيني لأن الأنظمة الداخلية للثقافات تشترط مبدأ المعاملة بالمثل لكي يتناسب غير اللبناني إليها بدون أي استثناء للاجئ الفلسطيني. بالرغم من موافقة المجلس النيابي اللبناني على تعديل قانون العمل في آب ٢٠١٠، فإنه لم يصدر أي مرسوم وزاري تنفيذه له إلا في شباط ٢٠١٢، أي بعد ما يقرب من عام و نصف. فقبل استقالته بيومين، وقع وزير العمل السابق شربل نحاس قرار يقضي بتنظيم آلية منح إجازة العمل للأجراء من اللاجئين الفلسطينيين في لبنان. و فور تسلمه لمهامه في وزارة العمل قام الوزير سليم جريصاتي بإلغاء قرار وزير العمل السابق شربل نحاس لأنه لم يتم أخذ رأي مجلس شورى الدولة قبل إصداره، كما أن القرار لم يتم اتخاذه بناء على اقتراح من المدير العام للوزارة. إضافة إلى ذلك، فقد صرح وزير العمل الحالي سليم جريصاتي في جريدة الأخبار بتاريخ ٢٧ حزيران ٢٠١٢ أن تعديلات قانون العمل ٢٠١٠ لن تبصر النور. أما فيما يخص التعديل الخاص بالضمان الاجتماعي، فإنه يبقى حبرا على ورق نظرا لعدم صدور أي مرسوم تنفيذه له من قبل صندوق الضمان الاجتماعي. في المقابل، و في خطوة إيجابية مبنية على التعديلات البرلمانية، قامت نقابة الممرضات و الممرضين في لبنان في عام ٢٠١٢ بالإعلان أن الممرضات و الممرضين الفلسطينيين في لبنان يحق لهم الانتساب إلى النقابة كنظرائهم اللبنانيين، وبذلك شرعت النقابة عمالة الفلسطينيين من هؤلاء قانونا. ومن أجل استكمال كافة الإجراءات القانونية، قامت النقابة بإلغاء مبدأ المعاملة بالمثل بالنسبة للفلسطيني معتمدة في ذلك على إلغائه من قانون العمل طبقا للتعديلات الصادرة في عام ٢٠١٠.

ذلك يعد انجازا مهما نظرا لمحاولات تذليل الصعاب القانونية أمام عمل أعداد من الممرضات و الممرضين الفلسطينيين تقدر بحوالي ١٠٠٠ ممرضة و ممرض. انتساب الممرض/ة الفلسطيني إلى النقابة يحتم عليه استخراج إذن مزاولة مهنة



من وزارة الصحة، و أجازة عمل من وزارة العمل، و هما أمران ليسا باليسيران. إذ تكمن المشكلة في أن الحصول على أجازة العمل يحتاج إلى إجراءات طويلة. كما يتم منحها لمدة سنة واحدة فقط، بما لا يتناسب مع الانتساب لنقابة الممرضات والممرضين. وهو الأمر الذي يدفعنا إلى رفع توصية إلى وزارة العمل بوضع آلية لاستخراج وحصول الممرضات والممرضين الفلسطينيين على إجازة العمل صالحة لمدة لا تقل عن ١٠ سنوات.

إن حالة التمييز تبقي اللاجئ الفلسطيني بحالة من عدم التمتع بحقه الكامل في العمل؛ الأمر الذي يدفع بالآلاف الفلسطينيين في لبنان للعمل بغير اختصاصاتهم حيث أن كثير منهم من خريجين كليات الطب والهندسة يعملون على عربات الخضروات و في نقل الطلبات إلى المنازل أو كعمال بناء أو غيره. وعندما يقرر صاحب العمل أن يوظف فلسطيني في مهنته، فهو ينتهك حقوقه. فمثلاً، دينا فتاة فلسطينية معلمة تعمل في مدرسة خاصة في منطقة صور، و لأسباب مختلفة قرر مدير المدرسة أن يسجلها كمتطوعة لأنها لا تستطيع الانتساب لنقابة المعلمين ولا تستطيع ممارسة مهنتها قانونياً. و لكونها متطوعة، لم تستطع دينا الحصول على راتب متساو ببقية المعلمين و المعلمات، بل إنها كانت تتقاضى أجراً أقل من الحد الأدنى، و ليس لديها أية حقوق صحية أو اجتماعية أو مهنية مثل التعويضات، الأجازات... الخ. عند قدوم مفتشي وزارة التربية والتعليم للمراقبة على المدرسة، كانت دينا تضطر للاختباء في المطبخ لكي لا يعرف المفتشون أنها تعمل مدرسة في المدرسة، مما كان يتسبب لها بإحراج شديد أمام التلامذة و المعلمين الآخرين، و كانت تشعر بالمدلة والمهانة. لم تتحمل دينا هذه الانتهاكات الفادحة لحقوقها، فتركت عملها في المدرسة لتعمل بأخرى و لكنها واجهت ذات الانتهاكات، فقررت ترك مهنة التدريس وانتقلت للعمل في إحدى الجمعيات الأهلية.

هذا مثال لانتهاك حقوق الفلسطيني في العمل، إلا أن حق الفلسطيني في إيجاد عمل و التوظيف منتهك أيضاً و بصورة كبيرة، فالفلسطيني يتعرض للتمييز كل يوم عندما يتقدم لوظيفة. فخليل الشاب المتخرج من كلية الهندسة والذي كان مليئاً بالحماس للعمل و الإنتاج، ذهب لتقديم طلب وظيفة في شركة هندسية مشهورة. جرت مقابلة العمل مع خليل على أحسن ما يرام و قد كان واضحاً أن مدير الشركة يتجه إلى تعيينه، لكن بعد مراجعته للسيرة الذاتية لخليل، و قراءة كلمة "فلسطيني" في خانة الجنسية، عاتبه انه لم يلفت نظرهم منذ البداية إلى ذلك لأن هذا تسبب في إضاعة وقتهم في إجراء المقابلة. و قد تكررت هذه الحادثة مع خليل أكثر من مرة، لكنه رفض الاستسلام و قرر أن يدرس في كلية العلوم السياسية في محاولة لفهم القانون والسياسة لتغيير الوضع و الواقع القائم.

هذه بعضا من الأمثلة عن الانتهاكات التي يتعرض لها الفلسطينيون فيما يتعلق بحق العمل و حقوقهم في العمل. فالفلسطينيون يتعرضون كل يوم للتمييز والانتهاكات و يضطرون للعمل في أسوأ الظروف و بدون أي حقوق تذكر و ذلك لحاجتهم إلى العمل. وتبقى أهم التوصيات هي:

١- إلغاء إجازة العمل لكي يستطيع الفلسطيني ممارسة حقه في العمل دون أي انتهاكات أو استغلال من قبل صاحب العمل.

٢- وضع آلية لاستخراج أجازات العمل الخاصة بالممرضات و الممرضين الفلسطينيين عن ألا تقل مدتها عن ١٠ سنوات.

٣- إلغاء مبدأ المعاملة بالمثل كشرط لعمل و لانتساب الفلسطيني لنقابات المهن الحرة.

٤- تعديل قانون الضمان الاجتماعي ليستطيع العامل الفلسطيني الاستفادة من كل تقديرات الصندوق.

٥- إلغاء الحواجز على مداخل المخيمات التي تعيق حرية الحركة و تؤثر على ممارسة الفلسطيني لعمله.



أوضاع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان: "إعداد : كفى عنف واستغلال" و "الجمعية الدولية لمكافحة الرق"

تساهم عاملات المنازل بشكل مهم في المجتمع والاقتصاد اللبناني، مع وجود نحو مائتي ألف عاملة منزل مهاجرة في البلاد حالياً، غالبيةهن نساء يأتين من بلدان آسيوية وأفريقية. إلا أن الدراسات تشير إلى استمرار وشيوع إساءة معاملة عاملات المنازل في لبنان واستغلالهنّ، بما في ذلك حالات من العمالة القسرية. فعاملات المنازل المهاجرات في لبنان، عرضة لإساءة المعاملة والاستغلال، وذلك بسبب الظروف الاستثنائية والخاصة التي ترافق العمل داخل الأسرة، فضلاً عن النقص في الحماية القانونية والافتقار إلى التشريعات اللازمة ووضعهن الهش كمهاجرات مقيمات في بلد أجنبي. كما أن بعض أصحاب العمل يمنعهنّ من مغادرة المنزل ويصادرون جوازات سفرهن ويلجأون إلى العنف أو التهديد بالعنف للسيطرة عليهن وإجبارهن على العمل، ومن دون مقابل في غالبية الأحيان. هذا ويقع بعضهن أحياناً ضحايا العمل القسري جرّاء تكاليف السفر والاستقدام التي يتكبدنها، فضلاً عن العمولة التي يفرضها عليهن الوكيل و/أو الوسيط للتمكن من العمل في الخارج.

وعلى الرغم من أن الحكومة اللبنانية تعمل حالياً على تكييف بعض تشريعاتها وسياساتها من أجل تلبية أفضل لاحتياجات عاملات المنازل المهاجرات، غير أن لا يزال هناك عدّة نواقص وشواغر في القوانين والتشريعات والتطبيقات مما يؤثر سلباً على وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان ويحول دون الحد من هشاشة وضعهن.

أعداد عاملات المنازل المهاجرات في لبنان:

بحسب إحصاءات وزارة العمل لعام ٢٠١١-٢٠١٢، ونصف ٢٠١٢، هناك ١٨٨٣٥٨ عاملة مُنحت ترخيص عمل،
من بينها ٦٥٧٥٦ مُمنح للمرّة الأولى:

أثيوبيا: ٦٦٦٨٨

فلبين: ٣٧٠٨٢

بنغلادش: ٤٣٨٤٢

سريلانكا: ١٦٥٣٣

نيبال: ١١٣٥٠

مدغشقر: ٤٢٨٣

أرقام لافتة

- ٣١٪ من أصحاب العمل يحتجزون العاملة داخل المنزل
- ٨٠٪ من أصحاب العمل لا يسمحون للعاملة بمغادرة المنزل يوم الإجازة
- ٨٨٪ من أصحاب العمل يظنّون أنه يجوز مصادرة جواز سفر العاملة
- ٣١,٦٪ يقفلون على العاملة عند خروجهم من المنزل
- ٤٥,٥٪ يعتبرون أنه لا يجوز إعطاء يوم عطلة خارج المنزل
- (منظمة كفى عنف واستغلال، ٢٠١٠)



٢١٪ من العلامات تعرّضن لاعتداء جسدي وجنسي (د. راي جريديني، ٢٠٠٦)
 من أصل ٩٥ حالة وفاة بين عامي ٢٠٠٧-٢٠٠٨، ١٤ عاملة فقط توفيت لأسباب صحية
 العلامات الوافدات إلى لبنان يلقين حتفهنّ بمعدّل أكثر من عاملة في الأسبوع (تقرير منظمة مراقبة حقوق
 الإنسان، ٢٠٠٨)
 تم رصد عشرات حالات الوفاة بسبب سقوط أو انتحار بين آب ٢٠١٠ وآب ٢٠١١

إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات في لبنان واستغلالهن وتعرضهنّ للعمالة القسرية:

إزاء شيوع ظاهرة إساءة معاملة عاملات المنازل المهاجرات واستغلالهنّ، قامت بعض بلدان المنشأ، مثل النيبال إثيوبيا والفلبين ومدغشقر، بمنع رعاياها من السفر إلى لبنان بغرض العمل المنزلي. إفادات عاملات المنازل، سواء العائدات منهنّ أو أولئك اللواتي ما زلن يعملن حالياً في لبنان، أشارت إلى تدني مستوى ظروف العمل وساعات العمل الطويلة وحرمان العاملات من أيام العطلة وتعرضهنّ للاحتجاز في المنزل وعدم تلقي أجورهنّ المستحقة. بالإضافة إلى تعرّضهنّ للاعتداء الجسدي والجنسي والتهديد والعزلة وعدم إمكانيتهنّ الوصول إلى آليات الدعم والحماية. إلى ذلك، أفادت عاملات المنازل المهاجرات عن تعرضهنّ للعمالة القسرية أو العبودية أو الرق في مرحلة معينة خلال إقامتهنّ في لبنان وقد دفعت هذه الأنواع من إساءة المعاملة والاعتداءات بعدد كبير منهنّ إلى الانتحار. فبحسب صحيفة "نيبالي تايمز"، أقدمت ١٥ عاملة منزل نيبالية على الانتحار في العام ٢٠١٠ في لبنان، ولكن ثمة اعتقاد أن هناك حالات انتحار عديدة لم يتم توثيقها.

تفضيل أصحاب العمل اختيار عاملات المنازل الأكثر ضعفاً:

أظهرت دراسة أجرتها منظمة "كفى" وجود تفضيل كبير لدى أصحاب العمل اللبنانيين توظيف عاملات من النيبال وبنغلاديش. ويعود هذا التفضيل إلى الاعتقاد بأنّ حاجتهنّ الماسة إلى العمل وتدني مستوى إلمامهنّ بالكتابة والقراءة وعدم إدراكهنّ وفهمهنّ لعملية الهجرة والتوظيف يجعلهنّ أكثر طاعةً واستعداداً، بدافع اليأس، للقبول بأجور أقل وظروف عمل متدنية.

زيادة الاستغلال والاستضعاف بسبب نظام الكفالة:

يُعتبر نظام الكفالة من الأسباب الرئيسية التي تساهم في هشاشة وضع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، وفي حالات كثيرة يساهم هذا النظام في خلق حالات استعباد شبيهة بظروف الاتجار. إنّ هذا النظام عبارة عن مجموعة ممارسات ونظم إدارية تربط إقامة عاملة المنزل المهاجرة وإجازة عملها بصاحب عمل واحد طويلة مدّة العقد. هذا النظام، من خلال تحميله أصحاب العمل المسؤولية القانونية تجاه العاملة خلال فترة إقامتها في لبنان، إنّما يشجّع على تقييد حريتها في التنقل والاتصال، الأمر الذي يجعلها عرضة للاستغلال. بالإضافة إلى ذلك، يشكّل الحقّ في تغيير صاحب العمل ضماناً أساسية؛ وهو حقّ لا تتمتع به عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بشكل كامل. يرضى العديد من العاملات بالاستمرار بالعيش في ظل ظروف من الاستغلال خوفاً من فقدان مصدر رزقهنّ ومسكنهنّ وإقامتهنّ في لبنان. وقد اعتبر الخبراء في مجال مكافحة الاتجار بالبشر أنّ الممارسة التي تقضي بربط العلامات المهاجرات بصاحب عمل محدد هي من العناصر الرئيسية التي تساهم في الاتجار بالبشر وقد تؤدي إلى "هروب" الضحايا من أصحاب العمل وبالتالي فقدانهم وضعهنّ القانوني، ممّا يعرضهنّ لخطر التوقيف، والحجز والترحيل في حين يظلّ مرتكبوا الإساءة من دون عقاب.





عدم شمول قانون العمل اللبناني لعاملات المنازل المهاجرات:

إن عاملات المنازل غير مشمولات بقانون العمل اللبناني، الأمر الذي يحرمهن من سائر الحقوق التي يتمتع بها باقي العمال في القطاعات الأخرى، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات السنوية والمرضية والحد الأقصى لساعات العمل والحق في إنشاء التجمعات والتنظيم والحق في الاستقالة مع إشعار مسبق.

محدودية قدرة العقد الموحد ٢٠٠٩ في حماية حقوق عاملات المنازل الأجنيات:

تم اعتماد عقد القانون الموحد لتوفير مجموعة مشتركة من المعايير لعاملات المنازل المهاجرات، ولا بد من أن توقعه العاملة خلال الأشهر الثلاثة الأولى من وصولها إلى لبنان. في حين يعطي هذا العقد ثلاثة أسباب تسمح للعاملة بفسخ العقد (عدم دفع أجورها لمدة ثلاثة أشهر متتالية، الاعتداء الجسدي والجنسي، إجبارها على العمل في أماكن أو مهن غير مذكورة في العقد)، إلا أنه من الصعب جداً إثبات هذه الانتهاكات، كما أن العقد لا يضمن للعاملة الحق في الانسحاب من عملها والاعثور على عمل جديد. ويشتمل العقد أيضاً على لغة غامضة إذ لا يحدد بوضوح المسؤولية والحدود في العلاقة بين صاحب العمل و العاملة. حالياً هو متوفر فقط باللغة العربية، مما يجعله غير مفهوم بتاتا بالنسبة إلى معظم عاملات المنازل المهاجرات.

عدم احترام الحظر الكامل أو الجزئي على السفر إلى لبنان من قبل البلدان المرسلّة:

إن ما يقارب ثلثي عاملات المنازل المهاجرات في لبنان من رعايا بلدان تفرض حظراً كاملاً أو جزئياً على الهجرة للعمل المنزلي في لبنان. ووفقاً لإحصاءات وزارة العمل اللبنانية، فإن ٦٥٪ من تصاريح العمل الصادرة في العام ٢٠١٠ قد منحت لمواطني من البلدان التي سبق وفرضت حظراً. فمن خلال إصدار تصاريح إقامة لمواطني هذه البلدان، تقوم الحكومة اللبنانية بتسهيل الهجرة غير الرسمية، الأمر الذي يسمح للقيمين على الاستقدام والوكلاء وأصحاب العمل بالتحايل على أنظمة البلاد. في ظل هذا الوضع، تبقى عاملات المنازل المهاجرات عرضة للإساءة والاستغلال والاتجار والعمالة القسرية مع قدرة محدودة على الوصول إلى المساعدة أو الحماية القانونية والإنصاف.

النقص في تنظيم عمل مكاتب الاستقدام:

تؤدي الرسوم المرتفعة المفروضة من قبل الوكالات و/أو الوسطاء، سواء في بلدان المنشأ أو بلدان المقصد، إلى تراكم الديون على العاملات، مما يجعلهن أكثر عرضة للاستغلال. في بعض الأحيان، يكون أصحاب الوكالات و/أو الوسطاء هم مرتكبي الإساءة إذ يقومون بخداع العاملات في ما يتعلق بظروف العمل والمعيشة، فضلاً عن الاعتداء عليهن جسدياً وجنسياً. وفي ظل غياب قوانين وأجهزة المراقبة الفعالة، غالباً ما تبقى الإساءة غير ملحوظة ومن دون عقاب.

الفشل القانوني في توفير الحماية و في الوقت المناسب لضحايا الاستغلال:

كشف تقرير صادر عن منظمة "هيومن رايتس ووتش" أن المحاكم الجنائية والمدنية تستغرق بمعدل ٢٤ شهراً لحل القضايا الجنائية، وبين ٢١ و ٥٤ شهراً للبت في الشكاوى المدنية ضد أصحاب العمل، بما في ذلك القضايا المتعلقة بعدم دفع الأجور وحرمان العاملات من الغذاء. وفي سائر الحالات، تبين أن الأحكام كانت متساهلة جداً مقارنة بحجم الجناية.

الخلاصة والتوصيات الرئيسية:

تهاجر النساء إلى لبنان من بلدان فقيرة حيث مستويات التعليم متدنية والمعلومات عن الهجرة والعمل المنزلي شبه معدومة. غالباً ما تكون هذه الفئة من النساء هي الأضعف في مجتمعاتها، مما يجعلها فريسة سهلة للوكلاء و/أو الوسطاء عديمي الضمير الذين قد يقومون بخداعها بشأن ظروف العمل، أو يساهمون في استغلالها. ويساهم هذا





الواقع في تعميق هشاشة وضع العملات وتعريضهنّ إلى العزلة التي غالباً ما يعشنها لدى وصولهن إلى لبنان، إلى جانب افتقارهن إلى الدعم والحماية. من الإساءات التي أفادت بها عاملات المنازل المهاجرات، مصادرة جوازات سفرهن، وعدم تسديد أجورهن، وتقييد حركتهن، والإساءات الجسدية والجنسية والمعنوية. وهي تشكّل بمجموعها مؤشرات لوجود العمالة القسرية المحظورة بموجب القانون الدولي. إنّ جذور هذا التمييز المنهجي وهذه الانتهاكات للحقوق تعود إلى تدني القيمة الممنوحة للعمل المنزلي بوصفه قطاعاً لا يتطلب مهارات أو مؤهلات معيّنة، فضلاً عن كونه قطاعاً غير رسمي ومتدني الأجر. على الرغم من ارتفاع عدد عاملات المنازل في لبنان ومساهمتهنّ الكبيرة في دعم النسيج المجتمعي والاقتصادي اللبناني، لكن ثمة نقص حقيقي في الوعي العام وثغرة قانونية في ما يتعلق بتلبية الاحتياجات الملحة لعاملات المنازل المهاجرات ووضع حد لإساءة المعاملة والاستغلال.

لذا، لا بد للحكومة اللبنانية من العمل على إنشاء آليات فعالة للوقاية والحماية وإعادة التأهيل، يمكن لعاملات المنازل الحصول على الدعم من خلالها.

إن الحكومة اللبنانية مدعوة إلى اعتماد التوصيات التالية في أسرع وقت ممكن:

- ١- إلغاء نظام الكفالة وتوفير التأشيرات القائمة على أساس العمل والإقامة وإجازات العمل غير المرتبطة بأصحاب العمل؛ إدخال إصلاحات من شأنها منح عاملات المنازل المهاجرات فترة سماح وتمديد التأشيرة ريثما يعثرن على عمل جديد.
- ٢- توسيع نطاق الحماية التي يوفرها قانون العمل لتشمل عاملات المنازل: على الحكومة أيضاً إدخال ضمانات إضافية خاصة تأخذ في عين الاعتبار الموقع الضعيف لعاملات المنازل، بما في ذلك ضمانات لحماية الحريات الأساسية التي تكفل حقهنّ في الإقامة داخل أو خارج منزل الأسرة التي يعملن لديها وحقهنّ في تكوين التجمعات وتنظيم أنفسهن في نقابات.
- ٣- تحسين عمليات الاستقدام من خلال تنظيم أفضل ومراقبة مكاتب الاستقدام الخاصة والنظر في إنشاء مؤسسة وطنية تجمع بشكل مركزي كل وظائف الحكومة المتعلقة بعاملات المنازل المهاجرات .
- ٤- الإسراع في النظر في الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم: يجب تسوية النزاعات القانونية ضمن إطار زمني يتلاءم مع مدة إقامة عاملة المنزل، كما يجب على الحكومة تأمين الحماية والتعويض لضحايا العمالة القسرية والاعتداء الجسدي والجنسي.
- ٥- تنفيذ مذكرات تفاهم مع بلدان المنشأ لتنسيق مسائل معيّنة مثل الاستعدادات قبل المغادرة وعمليات الاستقدام وحماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان.
- ٦- التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ المتعلقة بعمّال المنازل .
- ٧- التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (اتفاقية العمال المهاجرين).



الحقوق الاقتصادية للعاملين المعوقين في لبنان: «إعداد : إتحاد المقعدين»

تركز عمل إتحاد المقعدين خلال عام ٢٠١٢ على قضايا العمل ودمج الأشخاص المعوقين في الحياة الاقتصادية؛ التأهيل المهني؛ رصد حقوق الأشخاص المعوقين في لبنان؛ البيئة المؤهلة والخالية من العوائق؛ والحقوق السياسية للأشخاص المعوقين.

في التأهيل المهني ومن خلال دراسة قام بها فريق العمل في برنامج التأهيل المهني تبين أن هناك غياب شبه كامل لمفهوم الدمج في المؤسسات المهنية وفي سياسات التأهيل المهني مع وجود عوائق كثيرة تحول دون تطوير عملية الدمج في هذه المؤسسات. هذه العوائق تتمحور حول:

١- وجود قوانين تمييزية حيث لا تزال سياسة التعاطي مع الإعاقة هي سياسة عزل ورعاية من خلال مؤسسات الرعاية والتي تتناقض مع مفهوم الدمج الاجتماعي والتنوع. وحتى الآن لا يوجد نية واضحة لدى مؤسسات الدولة وفي السياسات التربوية في النظام التعليمي في لبنان لدمج الأشخاص المعوقين في النظام التعليمي القائم. غير أن هذا الحق منصوص عليه في القانون ٢٢٠/٢٠٠٠ في القسم السابع منه في حق الأشخاص المعوقين في التعليم ضمن برنامج التعليمي القائم، كذلك في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص المعوقين والذي وقعت عليها الحكومة اللبنانية ولم يصادق عليها حتى الآن.

٢- غياب ثقافة التنوع والدمج والتي تعود إلى عدة عوامل تؤثر في دمج الطلاب المعوقين ومنها التأثيرات الاجتماعية والثقافية؛ طبيعة الطالب المعوق؛ غياب المعرفة حول الإعاقة والدمج؛ ومواقف المعلمين والجهاز التربوي.

٣- غياب التجهيز والتكيف وهو يتمحور حول غياب الأبنية المجهزة والمواصلات أي وجود عوائق هندسية تؤثر على حرية تنقل الطلاب المعوقين واستقلالياتهم ضمن المؤسسات التربوية؛ غياب التجهيز الهندسي في الشركات والمعامل التي يمكن أن يتدرب فيها الطالب المعوق؛ المواصلات وغياب النقل العام المجهز؛ القواعد والمنهاج التعليمي المتبع والذي يعتبر أن جميع الطلاب لديهم نفس القدرات وهم في نفس المستوى.

وفي إطار الضغط من أجل تطوير سياسات تربوية دامية عملت إدارة الإتحاد على التواصل واللقاءات المستمرة مع مديرية التعليم المهني من أجل إدخال مفهوم الإعاقة والدمج في النظام التعليمي المهني في المعاهد والمهنيات، وكيفية تكوين البرامج والمناهج التعليمية للسماح للأشخاص المعوقين الانخراط في البرامج التعليمية.

في الحقوق الاقتصادية للأشخاص المعوقين أي دمج الأشخاص المعوقين في سوق العمل، لا يزال الاتحاد يعمل على إيجاد فرص عمل للأشخاص المعوقين والعمل بالتوازي على تمكين الأشخاص المعوقين لدخول سوق العمل، ومراقبة سياسة العمل والتوظيف في الدولة. الأشخاص المعوقين في لبنان هم أقرب إلى عتبة الفقر من الأشخاص غير المعوقين، وذلك بسبب عدم حصولهم على فرص التعليم النوعي والمشاركة في سوق العمل. كما أن لديهم معدل توظيف وحصول على تعليم أقل من الأشخاص غير المعوقين، إضافة إلى الفرص المتدنية في الحصول على عمل. إن المنزل الذي يوجد به شخص معوق يواجه مصروفاً أعلى بسبب الرعاية الصحية أكثر، من الأسرة التي لا يوجد من بين أفرادها شخص معوق. يواجه الأشخاص المعوقين العديد من الصعوبات للحصول على أي شكل من العمل المنتج، وهو ما يترتب عليه العديد من إشكالات العزل والفقر المدقع. وحسب منظمة العمل الدولية فإن ٨٠٪ من الأشخاص المعوقين هم فقراء، وذلك بسبب التمييز والأفكار المسبقة حول إمكانيات الأشخاص المعوقين. هؤلاء يحصلون على فرص أقل لدخول سوق العمل مقارنة بالأشخاص غير المعوقين، كما أنهم يحصلون على الرواتب المتدنية.

عمل الاتحاد للضغط في سبيل إلغاء الحواجز أمام تطبيق القوانين المتعلقة بحقوق الأشخاص المعوقين وخاصة في العمل والقانون ٢٢٠/٢٠٠٠. ينص هذا القانون على حق الشخص المعوق في العمل، ويتضمن البنود التي يجب على



الوزارات الأخذ بها لتسهيل دخول الأشخاص المعوقين إلى العمل. بالإضافة إلى إدخال عدد من التعديلات على سياسات وممارسات أصحاب العمل في القطاع الخاص والرسمي. على سبيل المثال، يحفظ القانون نسبة ٣٪ من المراكز للأشخاص المعوقين في القطاع العام وفي مؤسسات القطاع الخاص التي تضم أكثر من ٦٠ عاملاً، مع فرض غرامات مالية على أرباب العمل غير الملتزمين بهذه الكوتا (المادة ٧٣ و ٧٤).

أما على مستوى التنفيذ، فنشهد تقدماً خجولاً في تطبيق الكوتا وفي نظام فرض الغرامات المالية على أصحاب العمل غير الملتزمين بتطبيقها بشكل كامل، حيث نلاحظ أيضاً تخلف القطاع العام عن تطبيق هذه الكوتا. ما زالت معدلات التوظيف للأشخاص المعوقين منخفضة. ومنذ عام ٢٠٠٣ لم تقم المؤسسة الوطنية للاستخدام بتوظيف أي شخص معوق في الوقت الذي تعتبر هذه المؤسسة الجهة الرسمية المسؤولة عن توظيف الأشخاص المعوقين حسب قانون ٢٠٠٠/٢٢٠. وفي دراسة استقصائية اجتماعية نفذها الاتحاد بالتعاون مع مكتب DMI (Development Management International)، تحت عنوان "الأشخاص المعوقون وسوق العمل في لبنان" تبين أن أبرز المشاكل التي تواجه الأشخاص المعوقين في دخول سوق العمل تتمحور حول:

- معاناة في التعليم وأعبائه، وعدم تكيف المؤسسات التعليمية مع أوضاع وحاجات الأشخاص المعوقين.
 - مستويات ضعيفة جداً في التعليم وتسرب مدرسي مقلق في صفوف الطلاب المعوقين.
 - ضعف القدرات في التعليم العام واللغات والحاسوب.
 - نقص حاد في الأجهزة والآلات المساعدة.
 - تهميش أكبر للإناث في التعليم.
 - هشاشة في العمل وتهميش للعاملين، بطالة مرتفعة، أجور متدنية، حرمان من التقديرات الاجتماعية، نقص فادح في إشارات العمل، شبه غياب في التأهيل والتدريب.
 - ضعف في سوق العمل المناطقية وفي أوضاع العمل في المؤسسات.
 - نوايا للتشغيل مرهونة بتوفر المهارات.
- وفي إطار العمل على تطوير سياسات دامجة تؤمن فرص متكافئة لدخول سوق العمل أمام الأشخاص المعوقين عملت إدارة الاتحاد على التواصل والتنسيق مع كل من وزارة الشؤون الاجتماعية، مجلس الخدمة المدنية، المؤسسة الوطنية للاستخدام، ومديرية النقل البري والبحري من أجل نقل عام مجهز. وتم التوافق مع مجلس الخدمة المدنية على:
- تنظيم اجتماع موسع يضم كافة الأقسام الموجودة في مجلس الخدمة المدنية بهدف وضع آلية تدخل وتعاون مع كل قسم على حدة.
 - إعلام الاتحاد بالمباريات الجارية قبل فترة وجيزة من خلال البريد الإلكتروني بهدف إعلام الأشخاص المعوقين ليتحضروا لهذه المباريات.
 - الاستعانة بفريق مشروع الدمج الاقتصادي الاجتماعي في الاتحاد، لتوفير الاستشارات التقنية للمجلس عند الحاجة بغية توفير التسهيلات اللازمة للمشاركين في المباريات.
 - ضرورة العمل على تجهيز الموقع الإلكتروني الخاص بمجلس الخدمة المدنية لكي يتمكن كافة الأشخاص المعوقين من فهم الأشخاص المكفوفين من الولوج إليه والاطلاع على المعلومات وإعلانات الوظائف.
 - تنظيم دورات تدريبية للعاملين في مجلس الخدمة المدنية لتعزيز معرفتهم بمفهوم الدمج، أنواع الإعاقات، احتياجات الأشخاص المعوقين والأدوات المساعدة التي يستخدمونها، القانون ٢٢٠ والاتفاقية الدولية، تقنيات التجهيز والتكيف للمكان والأدوات المستخدمة في الامتحانات، وأساليب التعامل والتواصل مع الأشخاص المعوقين. وسيعمل على تحضير وتنفيذ هذا التدريب فريق عمل المشروع في الاتحاد بالتعاون مع الجمعيات التي تعنى بأنواع الإعاقات المختلفة. وفي برنامج "رصد حقوق الأشخاص المعوقين" الذي يعتمد على نظام شكاوى،





استلم البرنامج ٤٠ شكوى خلال ٥ أشهر توزعت على :

٣ شكاوى في الحق في بيئة مؤهلة، ٧ في الحق في العمل، ٨ في الحق في التعليم، ١١ في الحق في الخدمات الصحية، ٤ حول بطاقة الإعاقة، ٤ في الحق في السكن والمواقف، ٢ الاعفاء من الرسوم البلدية، ١ في الحق في الحصول على تأمين. كما أظهر تقرير الرصد الأول لبرنامج "رصد الاعاقة" الضعف الموجود في مؤسسات الدولة في الالتزام بتطبيق القانون ٢٠٠٠/٢٢٠ وإعطاء الأشخاص المعوقين حقوقهم المنصوص عنها في القانون. وضع الإرادة السياسية لدى الحكومة من وضع خطط تهدف إلى دمج الأشخاص المعوقين في المجتمع. فلا يزال الأشخاص المعوقين خارج البرامج التنموية والخدمات التي تطلقها وتنفذها الحكومة وهذا ما يسبب في عدم حصول الأشخاص المعوقين على الخدمات الأساسية وإسوة بغيرهم من المواطنين اللبنانيين.

مع أن وزير الشؤون الاجتماعية ووزير الصحة أطلقا من خلال مؤتمر صحفي عام ٢٠١١ آلية التغطية الشاملة للاستشفاء الخاصة بالأشخاص المعوقين فإن ٨ شكاوى من أصل ١١ شكاوى على خمسة أشهر كانت عن رفض المستشفيات من استقبال الأشخاص المعوقين. كما لا يزال عدد كبير من الطلاب المعوقين يواجهون التسرب المدرسي ويصحبوا خارج النظام التعليمي القائم بسبب غياب التكيف في المنهاج التعليمي وغياب التجهيز الهندسي في الأبنية والبنى التحتية. يتعاون الاتحاد مع وزارة الشؤون الاجتماعية لتوسيع دائرة عمل المرصد ليطال الوزارات الأخرى ومؤسسات الدولة العامة، مما يسمح للأشخاص المعوقين بإيصال صوتهم ضمن مؤسسات الدولة.

وفي البيئة المؤهلة والخالية من العوائق، وبعد نضال طويل تمثل بالحملات والدراسات والتقارير ومن خلال التعاون بين الاتحاد ونقابة المهندسين ومجلس التنظيم المدني في وزارة الأشغال وقع مجلس الوزراء عام ٢٠١٢ على مرسوم معايير البناء والذي يتضمن معايير الحد الأدنى لبناء بيئة خالية من العوائق الهندسية والتي تؤمن حرية التنقل والاستقلالية للأشخاص المعوقين. يعمل الاتحاد الآن وبالتعاون مع نقابة المهندسين ومجلس التنظيم المدني على مراقبة مدى تنفيذ المرسوم والأخذ بالمعايير المنصوص عليها في المرسوم. وفي هذا الإطار، يعقد عدد من الاجتماعات مع مجالس التنظيم المدني في المناطق ومع البلديات التي يوجد فيها مكاتب فنية للتعرف على الصعوبات التي يواجهونها في تنفيذ المرسوم. كما أصدر الاتحاد عام ٢٠١٢ دليل "معايير التجهيز الهندسي للأشخاص المعوقين" يتضمن معايير تطبيقية لتعزيز استقلالية الأشخاص المعوقين في المدينة. يهدف هذا الدليل إلى تقديم إرشادات فنية إلى العاملين في نطاق العمارة حول كيفية بناء بيئة خالية من العوائق وعن شرح مفصل عن كل معيار من هذه المعايير.



Designed by Bashar Hijazi

