

# دليل الحقوق والمصلحة المشتركة في معايير العمل اللائق

تم تطوير هذا الدليل من فريق عمل دليل تضامن بالشراكة مع  
أو كسفام و شبكة عملي، حقوقي

# محتوى الدليل

- 03 لماذا التركيز على على الحقوق والمصلحة المشتركة في معايير العمل اللائق في لبنان؟
- 04 ما هو العمل اللائق؟
- 05 أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق
- 06 عناصر العمل اللائق
- 20 التحرش الجنسي والتنمر والإبزاز المتعلق بالنوع الجندي
- 22 النقابات: أهداف محورها دعم العمّال والعاملات

بدعم من



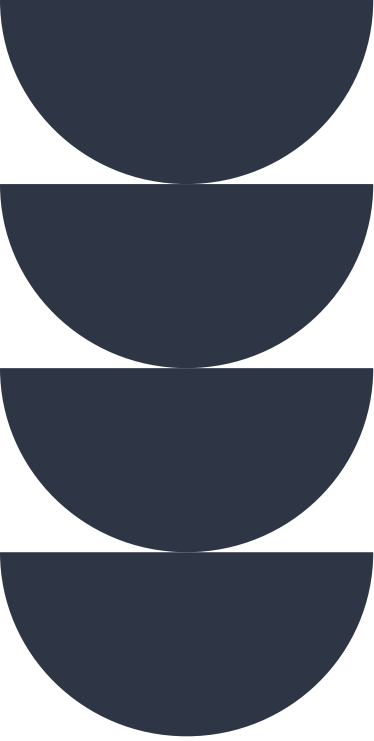
Funded by:



هذا المنتج هو جزء من مواد شبكة عملي، حقوقي! وهي شبكة تضم منظمات من المجتمع المدني تعمل على تحقيق العدالة والحماية الاجتماعية والقانونية الشاملة لا سيما الحماية للأفراد العاملين في سوق العمل النظامي وغير النظامي في لبنان، بما يتوافق مع القانون الدولي لحقوق الإنسان وقانون العمل اللبناني ومعايير العمل الدولية.

تدعم منظمة أوكسفام الشبكة وينسقها المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين بالتنسيق مع الفكرة القانونية في إطار مشروع «تعزيز العمل اللائق وتنمية الأعمال المستدامة في البقاع، لبنان».

قام المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين بإنتاج هذه اللواد. تم إنتاج هذه اللواد بدعم مادي من البرنامج الأوروبي الإقليمي للتنمية والحماية لدعم لبنان، الأردن والعراق (RDPP II) وهو مبادرة أوروبية مشتركة بدعم من جمهورية التشيك، الدنمارك، الاتحاد الأوروبي، إيرلندا وسويسرا. تمثل هذه اللواد آراء شبكة عملي، حقوقي! ولا تعكس بالضرورة سياسات أو آراء منظمة أوكسفام أو الفكرة القانونية أو البرنامج الأوروبي الإقليمي للتنمية والحماية أو الجهات المانحة له.



# لماذا التركيز على الحقوق والمصلحة المشتركة في معايير العمل اللائق في لبنان؟

لا يوجد في لبنان، سياسات واضحة للتشغيل وخلق فرص عمل جديدة ولا دور يذكر للحكومات اللبنانية في ذلك. لذلك فإن تبني لبنان لأهداف التنمية المستدامة يجعل هذه الأهداف بمستوى النص الدستوري، وتقع مسؤولية تنفيذه على الدولة وكافة أفراد المجتمع اللبناني لا سيما العمال والعاملات وأصحاب عملهم/ن. إن هذا الدليل وجد ليكون بمتناول العمال والعاملات وأصحاب العمل والمجتمع اللبناني عمومًا حيث بالإمكان الاستناد إليه للتأكد من ملاءمة العمل في شركة أو مؤسسة معينة لمعايير وشروط العمل اللائق.

قام فريق دليل تضامن بإنجاز هذا الدليل بالتعاون مع منظمة أوكسفام وشبكة عملي حقوقي و بالاستناد إلى البيانات التي وفرتها منظمة أوكسفام وشبكة عملي حقوقي، وبدعم من ال RDPP.

تم تطوير هذا الدليل بدعم مادي من البرنامج الأوروبي الإقليمي للتنمية والحماية لدعم لبنان، الأردن والعراق (RDPP II) وهو مبادرة أوروبية مشتركة بدعم من جمهورية التشيك، الدنمارك، الاتحاد الأوروبي، إيرلندا وسويسرا. يمثل هذا الدليل آراء دليل تضامن، ولا يعكس بالضرورة سياسات أو آراء منظمة أوكسفام أو البرنامج الأوروبي الإقليمي للتنمية والحماية أو الجهات المانحة له.

# ما هو العمل اللائق ؟



## مفهوم العمل اللائق:

العمل اللائق هو توفير العمل في ظروف من: الحرية والمساواة والأمن والكرامة الإنسانية. إنه مفهوم متعدد الأبعاد قدمه مكتب العمل الدولي (ILO) في عام 1999. ويتكون من أربع مكونات رئيسية هي:



4 الحوار الاجتماعي



3 الحقوق في مكان العمل



2 الضمان الاجتماعي



1 ظروف العمل

العمل اللائق يلخص تطلعات الناس في حياتهم العملية:



يفتح آفاق أفضل  
للتنمية الشخصية



يؤمن حماية اجتماعية  
للعائلات



يوفر دخلاً عادلاً وآمناً



ينطوي على فرص  
للعمل المنتج



يضمن تكافؤ الفرص  
والمعاملة المتساوية لجميع  
النساء والرجال



يعزز التنظيم والمشاركة  
في القرارات التي تؤثر  
على حياتهم



يضمن حرية للناس  
في التعبير عن  
مخاوفهم



يحقق الاندماج  
الاجتماعي

يعد العمل اللائق أمراً محورياً في الجهود المبذولة  
لإيجاد من الفقر وهو وسيلة لتحقيق التنمية العادلة،  
الشاملة والمستدامة.

# أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق



## ما هي أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق؟

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)، والمعروفة رسميًا باسم «تحويل عالمنا»، هي عبارة عن مجموعة من 17 هدفًا وُضعت من قبل منظمة الأمم المتحدة، وقد دُكرت هذه الأهداف في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة: «أهداف التنمية المستدامة الـ 17 في خطة التنمية المستدامة لعام 2030».

ترابط هذه الأهداف العريضة فيما بينها على الرغم أن لكل منها أهداف صغيرة محددة خاصة بها، تمثل في مجموعها 169 غاية. وتغطي أهداف التنمية المستدامة مجموعة واسعة من قضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية (الفقر - الجوع - الصحة - التعليم - تغير المناخ - المساواة بين الجنسين - المياه - الصرف الصحي - الطاقة - البيئة - العدالة الاجتماعية). ولا سيما الهدف الثامن وهو تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، و العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

من أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق هو تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.







## ما هي عناصر العمل اللائق في سياق أهداف التنمية المستدامة



# فرص العمل

# 01

## التعريف الدولي

على الدول والسلطات المعنية وضع سياسات اقتصادية واجتماعية وإيجاد المؤسسات الملائمة والمساعدة على إيجاد وتوفير فرص العمل لجميع الأفراد ذكورا وإناثا.

## مسؤولية من؟

الدولة في المقام الأول انطلاقا من المعايير الدستورية. لا يوجد في لبنان سياسات واضحة للتشغيل وخلق فرص عمل جديدة ولا دور يذكر للحكومات اللبنانية في ذلك. إلا أنه يمكن تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام التي أناط بها قانون إنشائها مسؤولية وضع هذه السياسات والعمل على خلق فرص عمل جديدة.

## أهمية فرص العمل للعمال والعاملات

◀ يوفر حقا أساسياً من حقوق الإنسان ويحقق أهداف الأمم المتحدة في التنمية المستدامة.

◀ يحمي حق الإنسان بكرامة العيش له ولعائلته ويساهم في القضاء على الفقر.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

عندما تطبق الدول سياسات توفر فرص العمل تحقق لأصحاب العمل كفاية على صعيد توفير اليد العاملة الماهرة وإستقرارًا دائما بهذا الخصوص.

# مكافحة العمل غير المقبول (العمل الرهش)

## 02

### التعريف الدولي

العمل غير المقبول أو العمل الرهش هو كل عمل يتعارض مع الحق الإنساني في العمل، يخالف شرعة حقوق الإنسان، ويخالف موثيق واتفاقيات العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية ولا يراعي الحماية والصحة والسلامة المهنية للعمال والعاملات ويسعى من خلاله أصحاب وصاحبات العمل لتحقيق الأرباح والمنافع على حساب العمال والعاملات والأطفال والأحداث دون مراعاة للشروط القانونية للعمل.

### مسؤولية من؟

مسؤولية مشتركة ما بين الدولة وصاحب/ة العمل.

### أهمية مكافحة العمل الرهش للعمال والعاملات

منع العمل الرهش يحمي حق الإنسان بكرامة العيش له ولعائلته ويساهم في القضاء على الفقر. وذلك من خلال تطبيق أحكام قانون العمل ولا سيما المواد 45-44-47-46، واعتبار عقد العمل قائم على مبدأ التبعية الإقتصادية الذي يعتبر العمل والأجر قيمة إجتماعية- إقتصادية وليس سلعة تجارية.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

يتحقق من خلال ذلك إستقراراً ونمواً إقتصادياً وتطوراً في تحقيق القيم الإنسانية في علاقات وطبيعة العمل بين العاملين/ات وبين أصحاب عملهم/ن على أسس قائمة على التعاون والتفاهم والمصلحة المشتركة في تعزيز القطاعات والمؤسسات والشركات العاملة.





# الدخل الملائم والعمل المنتج

## 03

### التعريف الدولي

الأجر هو المبلغ المدفوع من المال، الذي يقدمه صاحب أو صاحبة العمل أو طرف ثالث لشخص ما مقابل عمل ما. الحد الأدنى للأجر هو الذي يكفي لتلبية الحاجات الأساسية للعامل أو العاملة مثل التغذية والسكن والملابس والتدفئة والنقل والتعليم والترفيه.

### مسؤولية من؟

حدد قانون العمل اللبناني أنّ الحدّ الأدنى للأجور يجب أن يكون كافياً لسدّ حاجات الأجير/ة وحاجات عائلته، (المادة 44 ق. العمل وكذلك حدد في المواد التالية حتى المادة 47 آلية تحقيق الأجر الكافي)،

### أهمية الدخل الملائم والعمل المنتج للعمال والعاملات

لأجر لا تؤثر قيمته على الأجير وحده كونه يمس بشكل مباشر معيشة وحاجات أسرته ويساهم بشكل غير مباشر بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

إن الأجر الملائم عامل أساسي في رفع مستوى رضا العامل/ة عن عمله/ا وبأنه/ا ت/يتلقى بدلاً لائقاً يحفظ كرامته/ا وكرامة عائلته/ا ويخفف من قلقه/ا إزاء وضعه/ا المعيشي ويزيد من اطمئنانه/ا للقدرة على تأمين احتياجات الأسرة، بالإضافة إلى التقليل من الشعور بالظلم. كل هذا يرفع من إنتاجية العامل/ة الأمر الذي ينعكس إيجابياً على المؤسسة وعلى صاحب أو صاحبة العمل.

# ساعات العمل المناسبة

## 04

### التعريف الدولي

حدّدت منظمة العمل الدولية وقانون العمل اللبناني، ساعات العمل بـ « 8 ساعات في اليوم، أو 48 في الأسبوع . أما الأولاد والأحداث دون 18 سنة لا يجوز تشغيلهم أكثر من 6 ساعات يومياً يتخللها ساعة راحة على الأقل إذا تجاوزت ساعات العمل اليومية ٤ ساعات متواصلة . كلما زادت ساعات العمل على 6 ساعات للرجال و5 ساعات للنساء وجب على صاحب العمل/ة أن يمنحهم/ن عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.

### مسؤولية من؟

إن تطبيق أحكام قانون العمل اللبناني لجهة ساعات العمل والراحة اليومية أثناء العمل وبعده، يجسد القوانين والاتفاقيات الدولية في القانون اللبناني، ويضع مسؤولية التنفيذ على عاتق الدولة في المقام الأول وعلى المؤسسات والشركات التي تعمل وفقاً للقانون.

### أهمية ساعات العمل للعمال والعاملات

إن للعمال والعاملات حقوقاً إنسانية وإجتماعية وإقتصادية مكرسة في القانون والدستور وإن الإخلال بها يتسبب باستنزاف سيء للقدرات المتوفرة لديهم/ن ما يسيء الى صحتهم/ن، وأيضاً يسيء الى الإنتاجية ويلحق ضرراً تفوق قيمته القيمة المضافة المحققة من زيادة ساعات العمل والإنتاجية المتنامية.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

من مصلحة صاحب وصاحبة العمل الالتزام بعدد الساعات المناسبة والمحددة في قانون العمل، وكذلك ساعات الراحة أثناء العمل وبعده، وإرشادات منظمة العمل الدولية. عدم الالتزام يؤدي إلى استنزاف قدرات العمال والعاملات يسيء الى الإنتاجية ويلحق ضرراً تفوق قيمته القيمة المضافة المحققة من زيادة ساعات العمل والإنتاجية المتنامية.

# الاستقرار في العمل

## 05

### التعريف الدولي

كل فسخ أو إنهاء عقد العمل يجب أن تتوفر في أسبابه ما يزيل عنه طابع التعسف والظلم لذلك حددت المادة 74 من قانون العمل اللبناني الأسباب القانونية للصرف بحيث اعتبرت أن ما عدى تلك الأسباب يعتبر صرفاً تعسفياً.

### مسؤولية من؟

في قانون العمل لا يجوز إنهاء عقود العمل الفردية والجماعية تعسفياً فالقانون فرض شروطاً لإنهاء عقد العمل تراعي من جهة حقوق العامل/ة وتضمن لصاحب/ة العمل إنهاء العقود التي تضر بمصلحته/ها من خلال وجود أسباب قانونية للإلغاء. كما لا يجوز إبقاء التسريح الجماعي من العمل دون ضوابط قضائية تمنع التعسف تحت ذريعة القوة القاهرة.

### أهمية الاستقرار للعمال والعاملات

استقرار في العمل هو من الأساسيات بالنسبة للعمال والعاملات لأنه يؤمن معه استقراراً نفسياً وأسريراً ويمكنهم/ن من التخطيط للمستقبلي لحياتهم/ن، وتطوير أنفسهم/ن.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

إن عقود العمل الدائمة، تؤمن استقراراً للمؤسسات الإنتاجية، ويمكنها من تطوير إنتاجها والإستفادة من تطوير مهارات العمال والعاملات المتأتية من الخبرة الطويلة، ما يؤدي إلى زيادة إنتاجها كما ونوعاً ويضمن الاستقرار.

### التعريف الدولي

التوازن يتم من خلال تحديد الوقت الذي يقضيه العامل والعاملة في العمل إما تسهيل التوازن بين العمل والحياة الشخصية من خلال تخفيض ساعات العمل واعتماد أشكال معينة من ترتيبات وقت العمل المرنة والمستقرة/ أو إعاقة هذا الحق من خلال ساعات العمل الطويلة للغاية، والجداول الزمنية غير المتوقعة.

### مسؤولية من؟

إنّ قانون العمل يعطي الحق بالإجازات سيما وأنها مرتبطة بشرة حقوق الإنسان «وقد حدد لهذه الغاية ستة أنواع من الإجازات وألزم أصحاب العمل بإعطائها...». فالإنسان لكي يجدد قوة عمله يحتاج للراحة والحياة المناسبة، وبما أن تطبيق القوانين مسؤولية الدولة بصورة مباشرة ومسؤولية أصحاب وصاحبات العمل على المستويين الأخلاقي والقانوني لذلك هي مسؤولية مشتركة.

### الأهمية للعمال والعاملات

إنّ الإجازات وساعات العمل على أنواعها تؤثر على التوازن بين العمل والحياة الشخصية فكلما قلت ساعات العمل توازنت شخصية العاملة وكلما زادت عن الحدّ المسموح به اختلت حياتهم الشخصية وانعكست سلباً على أدائهم في العمل والحياة.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

إن أصحاب أو صاحبات العمل في الشرق يدركون/ن أن الحياة الإجتماعية من ركائز قيمنا الدينية والأخلاقية والاجتماعية ومن الطبيعي أن يكون التعامل مع هذه المسألة من منطلق القيم الفردية والعاملة الى جانب الإلتزام بتطبيق القانون.

# المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل في العمل

# 07

## التعريف الدولي

المساواة بين الجنسين أمر جوهري لتوفير عمل لائق للجميع حيث تواجه المرأة عدداً كبيراً من التحديات منها: عدم تكافؤ الأجور وقوانين العمل التقييدية مقرونة بانعدام الحماية الاجتماعية المتصلة بالبطالة والمعاشات والأمومة والمرض.. وهذا يعوق أيضاً تحقيق المساواة بين الجنسين الذي يعتبر من أسباب التطور والتقدم في عالمنا المعاصر.

حددت المادة 74 (قانون العمل) الأسباب القانونية للصرف بحيث إعتبرت أن ما عدى تلك الأسباب يعتبر صرفاً تعسفياً.

## مسؤولية من؟

قانون العمل اللبناني يؤكد على: المساواة بين الجنسين إذ يحذّر من التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل مقدار الأجر، التوظيف، الترقية، التأهيل المهني والملبس. إن المسؤولية على هذا الصعيد تقع على الدولة وأصحاب وصاحبات العمل بالتساوي. وإن إقرار قانون التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه في 2022/12/21، تأكيد من الدولة على التزامها وواجبها تجاه حماية وتثبيت قيم العدالة والمساواة.

## أهمية المساواة للعمال والعاملات

إن تحقيق التكافؤ في الأجور والفرص وتنفيذ قانون 21/12/2020 الذي يحمي من التحرش الجنسي، وإقرار قوانين تعزز الحماية الاجتماعية المتصلة بالبطالة والمعاشات وتعويض والأمومة والمرض والحماية من التحرش وتوفير أماكن وأوقات للرضاعة لأطفال الأمهات العاملات تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتعزز الحماية الاجتماعية للمرأة ولأطفالها ولأفراد أسرتها.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

أثبتت التجارب أن المرأة قادرة على العمل بما يوازي الرجل وأكثر في قطاعات عديدة والمصلحة الاقتصادية للمؤسسات يجب أن تكون معاييرها قائمة على المهارة والجودة والإنتاجية المتوفرة في الواقع عند المرأة العاملة.



يؤكد الجزء الثاني من المادة 2 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يلي:

«تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب». إن تنفيذ وزارة العمل لأحكام القانون 129 / 10 آب 2008 والمرسوم 17561 الذي ينظم عمل الأجانب في لبنان ينصف فئة واسعة منهم .

صادقت الدولة اللبنانية عليه بموجب المرسوم 3855 تاريخ 1\9\1972

## مسؤولية من؟

الدولة بموجب التزامها بالمادة 2 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالإضافة إلى صاحب/ة العمل، النقابات العقالية، المجتمع المدني، والمنظمات الدولية.

## أهمية عدم التمييز للعمال والعاملات

التقليل من العمل غير النظامي الذي يؤدي إلى المنافسة بين العمال والتقليل من الأجور وغياب التأمينات الاجتماعية لدى العمال غير النظاميين.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

توظيف العمال والعاملات المناسبين/ات للوظيفة المطلوبة من دون قيود متعلقة بالجنسية أو الدين.





# مكافحة عمالة الأطفال

## 09

تطبيق معايير العمل الدولية التي توفر إطاراً قوياً لمعالجة عمالة الأطفال والعمل الجبري على المستوى الوطني؛ وتطبيق مقارنة متعددة الوجوه لإنهاء عمالة الأطفال بما فيها التشريعات، ووصول جميع الأطفال إلى التعليم، والحماية الاجتماعية للأسر، وسياسات سوق العمل.

### في المعايير الدولية

المصادقة على بروتوكول منظمة العمل الدولية للعام 2014 حول العمل الجبري الذي يتضمن بنوداً لمعالجة أشكال العبودية الحديثة، الحماية من العمل الشاق والمؤذي، الحماية من الاستغلال. والأهم اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على السخرة وإنهاء الرق المعاصر والإتجار بالبشر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام 2025.

لذلك ينص قانون العمل والمرسوم 11802 \ 2004 المتعلق بالوقاية والسلامة والصحة المهنية في المؤسسات على أن تكون المؤسسات نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريين للسلامة وأن تكون المؤسسات مهيبّة على وجه يضمن سلامة الأجراء؛ فيجب أن تراعى في تركيبها أفضل شروط ممكنة للسلامة.

### في قانون العمل اللبناني

- ◀ منع تشغيل من هم دون الثالثة عشر من العمر.
- ◀ حدد مدة تشغيلهم/ن ب 6 ساعات يومياً.
- ◀ حدد ساعة للراحة بعد إنقضاء 4 ساعات عمل.
- ◀ منع عملهم/ن في الفترة الليلية من 7 مساء إلى 7 صباحاً.
- ◀ منحهم/ن فترة من الراحة بين يوم عمل وآخر لا تقل عن 13 ساعة .
- ◀ حظر تكليفهم/ن بعمل إضافي أو تشغيلهم/ن في خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية أو الأعياد والمناسبات التي تعطل فيها المؤسسات.

### مسؤولية من؟

لدولة مسؤولية بكافة مستوياتها السياسية والتشريعية والتنفيذية وأجهزتها المتخصصة على هذا الصعيد كذلك على مؤسسة الضمان الاجتماعي أن تؤمن لهم/ن تقديمات حقيقية توفير متطلباتهم المعيشية والتعليمية والثقافية، كذلك أصحاب وصاحبات الأعمال، النقابات العمالية، المجتمع المدني، والمنظمات الدولية.

### الأهمية للعمال والعاملات

مكافحة عمالة الأطفال تتيح للأطفال تلقي التعليم والنمو المعرفي اللازم ونمو قدراتهم بشكل سليم واكتشاف مواهبهم. بالمقابل، فإن مكافحة عمالة الأطفال تحمي العمال والعاملات من الاضطرار للعمل بأجور منخفضة ومن دون تأمينات اجتماعية وهي وضعية قد تحفزها عمالة الأطفال التي يلجأ إليها أصحاب العمل للحصول على يد عاملة زهيدة.

### الأهمية لصاحب/ة العمل

إن الأرباح التي قد يحققها صاحب/ة العمل جراء تشغيل الأطفال بأجور منخفضة جداً ستكون زهيدة جداً مقارنة بالأضرار المعنوية والمادية التي قد تلحق بالمؤسسة أو الشركة وبصاحب/ة العمل جراء انتهاك الاتفاقيات الدولية وحقوق الطفل.

# ظروف عمل آمنة

## 10

### التعريف الدولي

ساهم الصحة والسلامة المهنية بشكل رئيسي في تنمية الاقتصاد الوطني وهي من أساسيات التنمية المستدامة، ويعتبر العمل وبيئة العمل من المحددات الرئيسة للصحة، فظروف العمل غير اللائقة تؤدي إلى الكثير من المخاطر الصحية. هناك علاقة تبادلية بين الصحة والعمل، فالعمال والعاملات الأصحاء الذين يحصلون على خدمات صحية جيدة يساهمون بشكل فعال في زيادة وتحسين جودة الإنتاج، أما ظروف العمل غير الصحية تؤثر بشكل سلبي على الصحة والإستقرار في العمل، وتشير الدراسات إلى أن الأمراض والإصابات المهنية تؤدي إلى خسارة 3.94% من الناتج القومي الإجمالي أي 1,251,353 مليار دولار يضيع نتيجة تكاليف الإصابة والوفاة والمرض من خلال التغيب عن العمل لعلاج المرض والإعاقة وإعطاء المزايا للناجين.

### مسؤولية من؟

إنّ مرسوم طوارئ العمل 83 / 136 يضع ويحمل المسؤولية على صاحب/ة العمل تجاه الإصابات في العمل أو بمناسبته، ويقع على عاتق أصحاب أو صاحبات العمل الالتزام بإتباع وتنفيذ قوانين وإجراءات ومواصفات السلامة والصحة المهنية وذلك بتوفير: مكان وبيئة عمل خالية من المخاطر التي تؤدي إلى إصابات عمل أو وفيات أو أمراض مهنية، برامج ولوائح وإجراءات وتعليمات خاصة بالصحة والسلامة المهنية وتدريب العمال والعاملات، وضع ملصقات وإشعارات إرشادية للعمال والعاملات تتعلق بالصحة والسلامة المهنية في أمكنة العمل وبلغات مفهومة. من مسؤولية الدولة وأجهزتها المختصة المسارعة إلى التطبيق الفوري لأحكام قانون العمل والمرسوم 11802 / 2004 المتعلق بالوقاية والسلامة والصحة المهنية في المؤسسات على أن تكون المؤسسات نظيفة دائماً ومستوفية لشروط الصحة والراحة الضروريين للإجراء/ت وأن تكون للمؤسسات مهينة على وجه يضمن سلامة الأجراء. أما الآلات وأجهزة الانتقال والأدوات والعدّذ فيجب أن تراعى في تركيبها وحفظها أفضل شروط ممكنة للسلامة.

### الأهمية للعمال والعاملات

ظروف العمل الآمنة في معايير العمل اللائق تفترض الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية في مكان العمل لأنها تحسّن ظروف العمل وتوفّر بيئة عمل مناسبة وملائمة وآمنة للعمال والعاملات. كما وتؤمن إنتاجية أعلى للعمال والعاملات، توفر حماية عالية من حوادث العمل، تؤمن حماية عالية من الأمراض المهنية، وتضمن حماية مؤكدة للإستثمار المالي من الضياع أو التلف.

بحسب منظمة العمل الدولية العام 2019، ترتفع نسبة الإصابات في العمل إلى 270 مليون حادث سنوياً. يتوفى كل يوم 5,000 آلاف ويزيد معدل الفاقد في الناتج المحلي الإجمالي بسبب تكلفة الوفيات والمرض بمقدار عشرين ضعفاً عن مجمل المساعدات الإنمائية الرسمية التي تقدم للبلدان النامية. يقتل 12,000 ألف طفل سنوياً أثناء العمل وتقتل المواد الخطرة 340,000 عامل سنوياً ويحصد الأسبستوس وحده أرواح 100,000 ألف شخص سنوياً.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

من مصلحة المؤسسات أن تلتزم بكافة شروط الصحة والسلامة في العمل لتقليل المخاطر أو الحوادث أو الإصابات من خلال تحديد المخاطر والتخفيف من حدتها وتحسين الكفاءة والإنتاجية بسبب فقدان عدد أقل من الموظفين للعمل لأنها بذلك تحمي إستثماراتها المالية، تؤمن الإستقرار لعملها، تضمن تنفيذ التزاماتها تجاه السوق سيما وأن قانون طوارئ العمل يحمل صاحب/ة العمل وحده تعويضات وكلفة المعالجات الطبية للعقال والعاملات الناتجة عن حوادث العمل بغض النظر عن جنسياتهم وفرض التصريح لوزارة العمل ومجلس العمل التحكيمي عن طوارئ وحوادث العمل التي تحصل خلال ثلاثة أيام من حدوثها. عن طارئ العمل والحوادث التي تحصل في أمكنة العمل أو بمناسبةها وكذلك لمجلس العمل التحكيمي خلال 3 أيام.



# حماية اجتماعية

# 11

## التعريف الدولي

الحماية الاجتماعية هي مجموعة من السياسات والبرامج المصممة لتقليل ومنع الفقر والضعف. تضمن الحماية الاجتماعية و الوصول إلى: مزايا الطفل والأسرة، حماية الأمومة، إعانات البطالة، استحقاقات إصابة العمل، فوائد المرض، حماية الصحة، معاشات الشيخوخة، معاشات الإعاقة، معاشات الورثة.

أما الضمان الاجتماعي في لبنان هو مؤسسة إجتماعية وليست جمعية خيرية أو شركة وتعمل على تأمين التقديرات التي تستحق للمضمونين لقاء إشتراكات ثلاثية المصدر، وهذه التقديرات هي حقوق قانونية وليست مساعدات. كما يعرف الضمان الاجتماعي بالمؤسسة الانسانية ذات منفعة عامة، ولا تبغي الربح أو الخضوع، والإنتماء إليها إلزامي. أما المشاركة الثلاثية في التمويل تجسد مبدأ التكافل والتضامن الاجتماعي، وفقا للمبدأ: "من كل حسب قدرته إلى كل حسب حاجته" ومقدار الإشتراكات لا تحدده قيمة الخدمات بل القدرة على تسديدها.

## مسؤولية من؟

- يضع القانون على صاحب/ة العمل مسؤولية:
- ◀ تسجيل الأجير/ة في الضمان بعد انقضاء اليوم العاشر على بدء العمل.
- ◀ التصريح عن المداخل الفعلية بما فيها أجر الساعات الإضافية.
- ◀ تسديد التقديرات العائلية والتعليمية والنقل بالنيابة عن الضمان (علما أن النقل ومنح التعليم تدفع من خارج قانون الضمان حاليا).

## الأهمية للعمال والعاملات

الحماية الاجتماعية للعمال والعاملات ولأفراد عائلاتهم/ن هي حقوق أساسية لهم/ن ، من المفترض أن تتأمن من خلال الضمان الاجتماعي الذي أناط بها القانون هذه المسؤولية، باعتبارها حق من حقوق الإنسان وفقا للدستور اللبناني وقانون الضمان في لبنان. علما أنه لا يزال التطبيق في مؤسسة الضمان لا يوفر الحماية الإجتماعية لعدة مخاطر مثل: البطالة ، الترميل، العجز، التعليم، وهذا يحتم على الدولة والضمان تطوير مظلة الحماية الإجتماعية بما ينسجم مع المعايير الدولية والإحتياجات الملحة في لبنان.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

قبل تطبيق قانون الضمان كانت التقديرات العائلية على عاتق صاحب/ة العمل واليوم تدفع من الضمان عن طريق صاحب/ة العمل، أي أن الضمان جاء ليرفع عن عاتقه/ا مسؤولية الحماية الإجتماعية للعائلة لذلك ومن مصلحتهم/ن أن يتوسع إطار تقديرات الضمان لا سيما المطالبة بتطبيق:

- ◀ تعويض الأمومة (حاليا على المؤسسات)
- ◀ تطبيق نظام التقاعد الشهري
- ◀ تطبيق فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في الضمان الذي سوف يعفيهم/ن من عبء ومسؤولية لا يجب أن تكون على عاتقهم/ن للبشارة لوحدهم/ن.



# حوار اجتماعي يضمن المشاركة والإستقرار في علاقات العمل

# 12

## التعريف الدولي:

الحوار الاجتماعي في مكان العمل هو من القضايا المهمة في عالم العمل سيما وأنه يحقق المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بشروط العمل، والأجور، والصحة والسلامة الشخصية والمهنية، والمساواة في العمل بين الجنسين، ويسمح لهم/ن بالمشاركة في وضع ومراقبة سياسة العمل والإنتاج والقوانين الناظمة للعمل وغير ذلك من إجراءات صنع القرار، وهو يمنح العمال والعاملات صوتاً وحافزاً للتقدم في حياتهم المهنية والاجتماعية ويحقق لهم الأمان والإستقرار في العمل.

## مسؤولية من؟

تعزيزاً للحوار الاجتماعي كفل قانون العمل اللبناني في الباب الرابع منه حق العمّال والعاملات وأصحاب العمل في إنشاء النقابات، وحقّ النقابات في إقامة اتحادات فيما بينها. كما أن المرسوم 17682 حدد آليات وشروط الحوار برعاية وزارة العمل، وكذلك شروط عقود العمل الجماعية كما أن هيئات التمثيل الثلاثي المتنوعة وجودها أكد على أهمية الحوار كونه يحقق المشاركة في كافة القضايا ذات الصلة بمصالح وحقوق فرقاء الإنتاج. ويعتبر تشكيل اللجان العمالية أو النقابات لفرقاء الإنتاج شرط ضروري لتحقيق الحوار الاجتماعي، لأنه يجسد مبدأ الإعتراف بالآخر، إلا أنه يجب العمل على إيجاد تشريع يضمن للعمال والعاملات حرية إختيار ممثليهم/ن دون تدخل من جهات أخرى بما يجعل من الحوار حقيقي ويمثل تطلعاتهم الفعلية.

## الأهمية للعمال والعاملات

مشاركة العمال/ات في القرارات التي تتعلق بشروط العمل حق تكفله معايير العمل الدولية، ولا سيما على صعيد الحوار بشأن: الأجور، والصحة والسلامة الشخصية والمهنية، والمساواة في العمل بين الجنسين، كون ذلك يعزز متانة علاقات العمل ويحمي الحقوق المشتركة ويعزز أواصر التعاون بين العمال/ات وأصحاب عملهم/ن ويسمح لهم/ن بمشاركة إيجابية في وضع ومراقبة سياسة العمل والإنتاج والقوانين الناظمة للعمل وغير ذلك من إجراءات صنع القرار، وهو يمنح العمال\ات صوتاً يشكل حافزاً للتقدم في حياتهم المهنية والاجتماعية ويحقق لهم/ن الأمان في العمل.

## الأهمية لصاحب/ة العمل

مشاركة العمال والعاملات في القرارات التي تتعلق بشروط العمل، يعزز متانة علاقات العمل وأواصر التعاون بين العمال والعاملات وأصحاب عملهم/ن، حيث أثبتت التجارب العالمية أن المؤسسات الصغرى والمتوسطة ناجحة ورابحة لأن علاقات العمل فيها تحقق تقارب إنساني فاعل وإيجابي فيما بينهم/ن. وأن أقصر طرق التعامل الإيجابي تقوم على الحوار المتكافئ الذي يعترف كل فريق بحق الآخر ويسلك طريق التعاون والحوار من أجل الوصول الى هذه الحقوق.



# 21/12/2020

لم ينص قانون العمل الصادر في العام 1946 على أحكام متعلقة بالتحرش الجنسي ،  
ولكن مع صدور قانون التحرش الجنسي وتأهيل ضحاياه بتاريخ 21/12/2020 بات  
هذا الفعل الشنيع جرمًا يعاقب عليه القانون.

## ما هو تعريف التحرش الجنسي وفق القانون

التحرش الجنسي هو « أي سلوك سيء متكرر خارج عن المألوف وغير مرغوب به من الضحية ، وذي مدلول جنسي يشكل إنتهاكاً للجسد، أو الخصوصية أو للمشاعر». يشير القانون الى أن التحرش الجنسي قد يتم عبر :

- ◀ أقوال أو أفعال مباشرة وغير مباشرة (الكترونيا)
- ◀ ويعتبر القانون تحرشاً جنسياً: كل فعل أو مسعى ولو كان غير متكرر يستخدم أي نوع من الضغط النفسي أو المعنوي أو المادي أو العنصري ولا سيما تجاه النساء والأطفال، ويهدف فعلياً للحصول على منفعة ذات طبيعة جنسية.

## العقوبات على جرم التحرش الجنسي

يعاقب القانون على التحرش الجنسي بالسجن عام مع غرامة مالية تصل الى ١٠ أضعاف الحد الأدنى للأجور في وضعية التحرش في ظل علاقات العمل يعتبر التحرش جريمة خطيرة وتزداد فيها عقوبة السجن الى أربع سنوات والغرامة المالية تزداد الى ٥٠ ضعف من الحد الأدنى للأجور .

يحمي القانون من الثأر أو الإنتقام عبر المس بالأجير أو الأجيبة من خلال:

- ◀ تخفيض الراتب
- ◀ منع الترقية
- ◀ النقل الإنتقالي من قسم الى آخر
- ◀ عدم تجديد عقد العمل



## حماية المبلغين عن التحرش

يمنع القانون أي تدبير تمييزي تجاه المبلغين/ات عن التحرش أو من يدلي أو تدلي بشهادة بشأن الإعتداء من خلال منع أي إجراءات انتقامية بحقهم/ن حيث يعاقب بالسجن لمدة ستة أشهر على هذا الفعل إضافة إلى غرامة تبلغ ٢٠ ضعفاً من الحد الأدنى للأجور.



أما بالنسبة لحماية الإنصاف المدني وهي حماية لمبادئ العدالة والإنصاف المدني بما فيها الإنهاء غير القانوني لعقد العمل، يحق للضحايا بالتعويض عن الضرر النفسي أو المعنوي أو المادي الذي لحق بهم أو بهن.

# النقابات: أهداف محورها دعم العَمال والعاملات



النقابة منظمة دائمة، ديمقراطية، مستقلة، ينشئها وبيروها الأجراء للدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم وشروط عملهم ورفع مستوى معيشتهم والتأثير في أوضاع مجتمعهم. وللنقابة قواعد سلوك وهي: الحرية، الفعالية، والديمقراطية. بإمكان العمال تشكيل لجان مؤقتة ظرفية لتمثيلهم كلما أرادوا تحسين رواتبهم أو ظروف عملهم أو كلما كان لديهم مطالب لكن في ذلك إضاعة للوقت، لأن المشكلات التي تواجه العمال تتطلب تحركات سريعة وفورية وتحضيراً مسبقاً، مادياً ومعنوياً. وهذا الوضع يشجع أصحاب العمل على إفتعال الإشكالات بشكل مستمر ودون الإعتبار لرد فعل العَمال غير المنظمين .

**لذلك من  
الأفضل للعمال  
إنشاء مؤسسة  
دائمة تمثلهم  
ولها مقومات  
الإستمرار  
والتحرك بفعالية  
وبالسرعة  
المطلوبة.**



## من يحق له تشكيل نقابة؟

حدد وينظم الباب الرابع من احكام قانون العمل أنّ الفئات التي يحق لها إنشاء النقابات والإنتظام فيها هم: العمال العاملون في مهنة واحدة أو مهن مكملة لبعضها أوالعمال العاملون في شركة أومؤسسة واحدة . والأمر نفسه ينطبق على نقابات اصحاب العمل .

## ما هي شروط الانتساب الى النقابات؟

- الانتساب غير الزامي للنقابة ومن يريد الانتساب يجب ان تتوفر فيه الشروط التالية:
- ◀ لبناني متمتعاً بحقوقه المدنية
- ◀ يمارس المهنة عند تقديم الطلب
- ◀ أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر
- ◀ أن لا يكون محكوما عليه بجناية أو جريمة شائنة

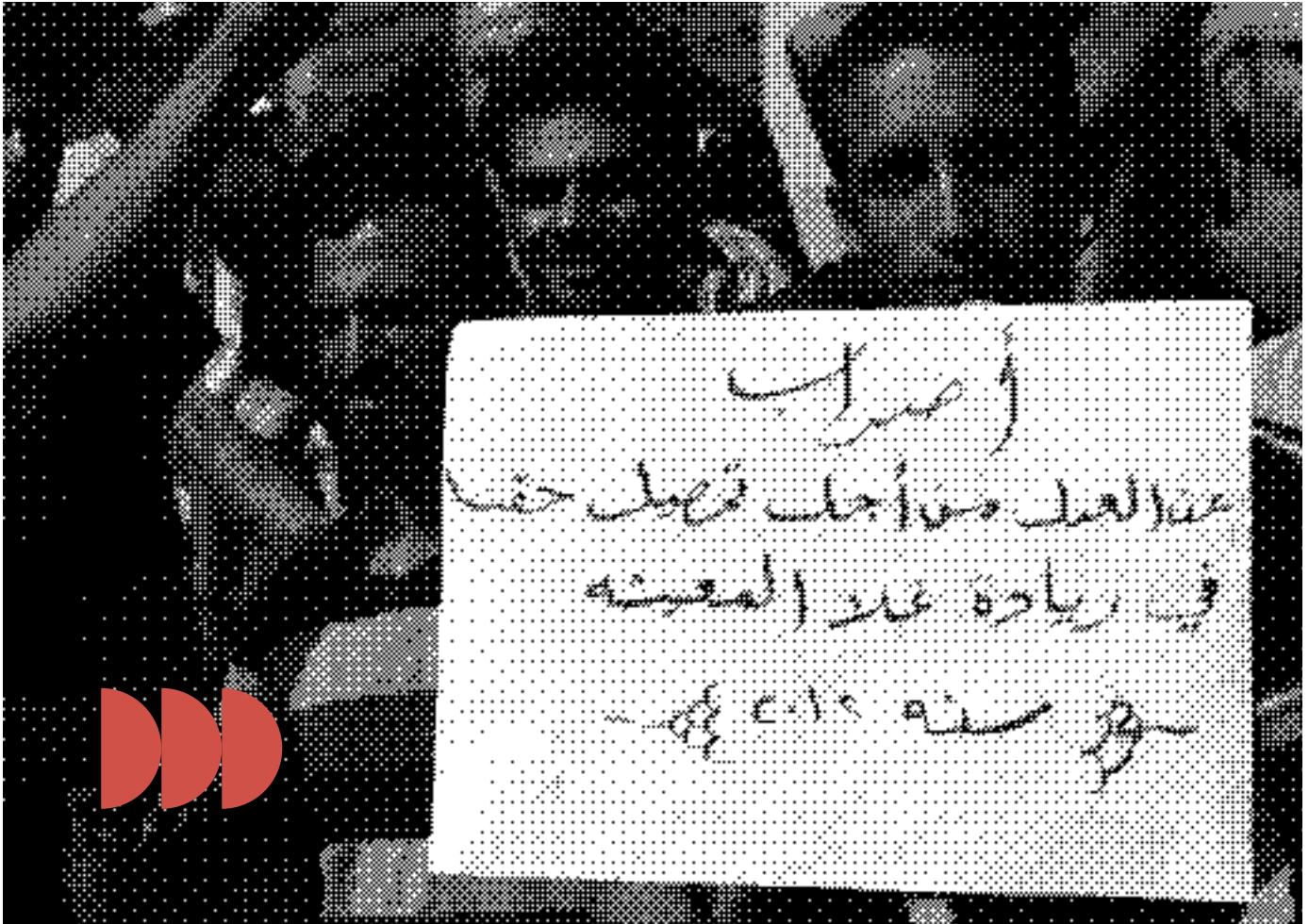
## ما هو هدف النقابة؟

تنحصر غاية النقابة في الأمور التي تحمي المهنة وترفع مستواها وتدافع عنها ويحظرعليها الإشتغال بالسياسة.

يحق للأجانب الانتساب الى النقابة إن توفرت فيهم الشروط في الفقرات 2و3و4 ولديهم رخصة عمل، علما أنه لا يحق لهم أن ينتخبوا أو ينتخبوا على أنه يحق لهم إنتداب أحدهم لتمثيلهم أمام مجلس النقابة .

## ما هي أصناف النقابات؟

نقابات عمال - أصحاب عمل . لا تنشأ النقابة الا بموجب ترخيص مسبق يقدم الى وزير العمل.





# عن دليل تضامن

دليل التضامن منظمة محلية في لبنان ، تأسست عام 2019، مهمتها الرئيسية هي تمكين الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وهدفها هو تطوير اقتصاد ديمقراطي يعمل للجميع. كما ويشجع دليل تضامن التفكير في مجالات عمليّة ونظرية لمعالجة الأزمة متعددة الأبعاد التي يواجهها لبنان منذ سنوات لتلعب هذه للنظمة دور مهم في إعادة إعمار لبنان، وخاصة اقتصادياً، على أساس الديمقراطية والعدالة والإنصاف والإنتاج. تتحقق هذه الأهداف من خلال نشر أجندة العدالة الاجتماعية والاقتصادية وتحفيز المجتمع من خلال حملات المناصرة التي تستهدف صغار المنتجين والعمال والمجتمعات المهمشة و تنظيم مبادرات التضامن الاجتماعي والاقتصادي على أساس الابتكار والبحث.

# عن شبكة عمالي، حقوقي

تأسست في عام 2018 من قبل الشركاء: المفكرة القانونية (Legal Agenda) ، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين (LOWER) ، ومنظمة أوكسفام في لبنان وشبكة من 13 منظمة من المجتمع المدني من جميع أنحاء لبنان متحدين في السعي لحماية الحقوق وتحسين ظروف العمل لجميع العمال والعاملات في لبنان.





# عن منظمة أوكسفام

أوكسفام هي منظمة عالمية تمثل الملايين من الأشخاص ممن يشاركون إلبداً القائم على أساس أن العالم غني بالموارد وأن الفقر ليس أمراً حتمياً. فمنذ نشأة منظمة أوكسفام كمؤسسة خيرية صغيرة في عام ١٩٤٢، تحت إسم "لجنة أوكسفورد للإغاثة من الجاعة"، نمت أوكسفام نموأ كبيراً لتصبح اليوم إحدى أكبر المنظمات الخيرية الدولية المستقلة في مجالي الإغاثة والتنمية. وتدار أوكسفام اليوم كاتحاد دولي يضم 21 منظمة زميلة مراكزها منتشرة حول العالم تعمل في أكثر من ٩٠ بلد بالتشارك مع منظمات محلية وعالمية أخرى من أجل التوصل إلى حلول دائمة للفقر.

تتبنى منظمة أوكسفام مع شركائها المحليين المواقف النحازة للشعوب الفقيرة المستضعفة في الإحافل الدولية دون أي اعتبارات أو انتماءات سياسية أو دينية. فعالمياً تتعاون أوكسفام مع الهيئات المعنية في الأمم المتحدة وتشارك بانتظام في اجتماعاتها الدولية وكذلك مع منظمات عديدة دولية أخرى منها على سبيل المثال مؤتمرات منظمة التجارة العالمية، والمنتدى الاقتصادي العالمي، ومؤتمر الأمم المتحدة السنوي حول التغير المناخي. وتبذل أوكسفام قصارى جهدها للتأثير في السياسات العالمية التي تؤثر على فقراء العالم.

لم تعد نشاطات أوكسفام اليوم مقتصرة على محاربة الجاعات بل على محاربة أسباب نشوء تلك الجاعات وعلى إيجاد سبل لتمكين الناس من إعالة أنفسهم بأنفسهم وتوفير حلول للقضاء على الفقر، كما تقوم المنظمة بالعديد من النشاطات في مجالات التعليم والديمقراطية وحقوق الإنسان ومحاربة الإيدز والاحتباس الحراري، فضلاً عن افتتاحها للعديد من مراكز التجارة العادلة فهناك ٧٥٠ مركز تجاري لأوكسفام منتشرة في أنحاء بريطانيا وحدها، حيث تباع فيها منتجات البلدان الفقيرة بأسعار عادلة بهدف إفادة المنتجين الفقراء.

The Solidarity  
Directory دليل  
تضامن



شبكة  
عضلي  
حقوقتي  
My work, My rights Network