

النيوليبرالية تهيمن على فضاءات العمل



رخصة اطلاق مشروع استقلالية القضاء: التدخل السياسي في القضاء وحشي

تفاهم جديد بين الأمن العام و«المحامين»

الدولة اللبنانية تفتخر في الخارج بها تحاصره
في الداخل:

خط عسكري لولوج القضاء، مع حبة مسك ورشوة؟

مؤخراً، وقع نقيب محامين بيروت والمدير العام للأمن العام مذكرة تفاهم وتنسيق. وتركزت المذكرة على تنظيم دخول المحامين إلى مباني الأمن العام وتسهيل مراجعاتهم بالإجابة عن موكلهم، والسماح بدخول كتاب العدل لتنظيم وكالات للموقوفين. لكن، ماذا بشأن حق المحامين بزيارة موكلهم؟ ماذا بشأن مذكرات الاضضاع التي يصدرها الأمن العام بحق محامين على خلفية ممارسة حق الدفاع؟

في إطار مراجعة أوضاع حقوق الانسان في لبنان لدى الجامعة العربية، عمدت الدولة اللبنانية الى المفاخرة بقرارات قضائية طالما عملت على نقضها. ومن أبرز هذه القرارات، قرار مجلس شوري الدولة بتكريس حق ذوي المفقودين بالمعرفة وقرار المحكمة الابتدائية في جديدة برئاسة القاضي جوني قزي باعطاء اللبنانية حق منح الجنسية لأولادها.

في 18-3-2015، أقرت لجنة الادارة والعدل اقتراح قانون بمنح المحامين والموظفين العاميين المعينين كقضاة أصيلين، درجة عن كل 3 سنوات، بمعزل عن قدراتهم القضائية. واذ أعلن مقدمو الاقتراح أنه يهدف الى استقطاب العناصر الجيدة من بين هؤلاء، بدا لافتاً أن تشمل الحوافز الذين ارتضوا ولوج القضاء في 2010 من دون أي حوافز.

فهرس

موضوع الخلاف

5-4	التوليبيبرالية تهيمن على فضاءات العمل
7-6	هكذا حصل آخر تعديل أساسي لقانون العمل قبل 40 سنة
8	جويل بطرس
8	مجالس العمل التحكيمية في أرقام
8	العمل التحكيمي في صيدا يكرس العقوبة المدنية في قضايا العمل المنزلي
9	القنابي أديب بو حبيب: تجربتي مع مجالس العمل التحكيمية
9	رانيا حمزة
11-10	مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية: عن أي مصالح يدافعون؟
سارة ونسا	
11	العمل التحكيمي في طرابلس بيت خلافا حول زيادة غلاء المعيشة في 2000
11	نزاع فردي أم جماعي؟ حين يضع الحق وسط تقاذف المسؤوليات
12	أتعهد أنه ليس لعاملي أي علاقة زواج أو ارتباط من أي نوع في لبنان
13	ترك العمل للعلاج من الادمان مبرر ص. 12
	التفاوض الاستراتيجي لضمان حق ذوي الاعاقة بالعمل
غيدة فرنجية	
14	هل قلت «ضمان اجتماعي للاجئين الفلسطينيين»؟
إبراهيم خليل شرارة	
15	اقتراح قانون بالضمان الازلامي للمتقاعدین

جوزف خليفة

مقالات أخرى

- | | |
|---------------------------|---|
| 2 | المفكرة القانونية تطلق مشروع «استقلالية القضاء كأولويّة اجتماعيّة في لبنان» |
| 2 | صفارة اطلاق المشروع: «التدخل السياسي في القضاء وحشي» |
| 3 | خطّ عسكريّ لولوج القضاء، مع حبة مسك ورشوة |
| 5 | توسيع هامش السياسيين في التدخل في تعيينات القضاة |
| 7 | منهجية الدولة في مسألة حقوق الانسان: الماخرة في الخارج بما تحاصره في الداخل |
| ميريم مهنا | |
| 9 | ردّ من الأمن العام بشأن دوره في الاستقصاء عن الجمعيات الجديدة |
| 16 | تفاهم جديد بين الأمن العام و«المحاميين» |
| | .. والبحث عن الثغرات مستمر |
| إبراهيم خليل شرارة | |

المفكرة القانونية تطلق مشروع

«استقلالية القضاء كأولويّة

اجتماعيّة في لبنان»

في 20–4-2015، أطلقت المفكرة القانونية مشروع «استقلالية القضاء كألوية اجتماعية في لبنان»، الذي تنفذه بالتعاون مع شريكها الهيئة الدولية للحقوقيين والمعهد العالي الدولي للعلوم الجنائية، إيطاليا، بتمويل من الاتحاد الأوروبي. وقد تم حفل الاطلاق في بيت المحامي، وتحدث فيه كلا من نقيب المحامين في بيروت جورج جريج (كلمة مصورة) ورئيسي مجلس القضاء الأعلى جان فهد ومجلس شورى الدولة شكري صادر والمدير العام لوزارة العدل القاضي ميسم النويري فضلا عن ممثل الاتحاد الأوروبي ماسيج غويليفسكي. واذ نشرت المفكرة غالبية الكلمات على موقعها، فانها تنشر هنا الكلمة التي ألقاها مديرها التنفيذي نزار صاغية باسمها وبالنيابة عن شريكها خلال الحفل (المحرر).

منذ بدء عملها، تميّزت المفكرة القانونية في تخصيص الجزء الأكبر من مواردها وطاقاتها لتعزيز استقلال القضاء. وقد جاء ذلك انطلاقاً من قناعة منها بأمرين: أولاً، أهمية استقلالية القضاء في مجتمع منقسم، وثانياً، تطوّر ثقافة التدخل في القضاء واستباحته واستتباعه على نحو يحجب الى حد كبير ثقافة استقلال القضاء، وذلك منذ انتهاء حرب 1975-1991. وعليه، وفيما صمّم النظام الطائفي في العشرينيات على أنه يهدف الى توفير الضمّانية للمواطنين ليتلاقوا ويطوّروا معا حياة مدنية تبنى عن الخوف والعوز، فان هذا النظام تحول بعد الحرب الى نظام استقطابي (نظام زعماء) يهدف الى تأطير المواطنين كافة ضمن شبكات مصالح تهيمن قياداتها على الحياة العامة برمتها.

وبنتيجة هذا التشخيص، يتمثّل أحد أبرز مقوّمات اعادة بناء الدولة في فكّ الارتباط بين القضاء وسلطات الاستقطاب الحاكمة. فبمعزل عن كيفية تقاسم السّلطة السياسيّة، فإن حماية حقوق المواطن وحرانيته تشترط بالضرورة أن يبقى القضاء خارج اطار هذا التقاسم، أن يبقى مساحة عامّة يأمن لها الجميع، فيشعرون بالضمّانية وتتوفر لهم حقوقهم الأساسية من دون اضطراهم للارتباط بهذا الزعيم أو ذلك.

وانطلاقاً من تشخيصها للواقع اللبناني، طوّرت المفكرة القانونية آليات عملها سعياً الى جبهه وتغييره. ولهذا الغاية نفسها، عملت مع شريكها: الهيئة الدولية للحقوقيين والمعهد العالي الدولي للعلوم الجنائية، على تطوير مسارات ثلاثة، وذلك من خلال هذا المشروع. وهذه المسارات هي الآتية:

المسار الاعلامي والبحثي: رصد أشكال التدخل في القضاء وفهمها وتحليلها

وهذا المسار ضروري جدا. فالخروج من ثقافة التدخل، وما يسبّبه من انتهاك لحقوق القضاة والمتقاضين، يستدعي جهوزية ومثابرة في رصد أوجهه وأشكاله

صفارة اطلاق المشروع:

«التدخل السياسي في القضاء وحشي»

«القانون والدستور يضان على أن القضاء يصدر أحكامه باسم الشعب اللبناني. فهل نستطيع القول اليوم أن الشعب اللبناني متصالح مع قضاة؟ لا أتصور من هنا أهمية إعادة مصالحة الشعب مع قضاة، وهذا لا يتم إلا عندما يثبت القضاء أهليته للثقّة التي منحه إياها المواطن، لجهة نوعية الأحكام التي يصدرها باسمه والكفاءة والتجرد». هذا الكلام جاء على لسان رئيس مجلس شورى الدولة شكري صادر في حفل اطلاق المشروع. ووفق صادر، الاشكالية

له. ومن آخر المبادرات بهذا الخصوص وأبرزها، مبادرة سياسيين بتقديم دعوى الى مجلس شورى الدولة لاعادة الانتظام العام للممثل في اصدار موازنة عامة بعد عشر سنوات من التأخير المتجع. ولا نقول جديداً اذا قلنا أنّ من شأن نجاح هذه المبادرات أن يؤدّي الى تعزيز التواصل بين الحركات الحقوقية الاجتماعية والقضاء، فيتبدّى القضاء مدخلا رئيسيّاً لتطوير المنظومة الحقوقيّة وفي أحيان كثيرة دواءً لعقم السّلطتين التشريعية والتنفيذية، ويزداد تاليا اهتمام المواطنين في الدفّاع عن استقلاله. وهذا ما شهدناه بوضوح من خلال الحملة التي أطلقها ذوو المفقودين لمطالبة الحكومة بتنفيذ القرار القضائي الصادر عن مجلس شورى الدولة في آذار 2014 والذي أقرّ حقّهم بالعرفه بعد عقود من الانتظار. وللعلم، فان هذه الحملة تمّت تحت شعارين متلازمين: حقّ المعرفة واستقلال القضاء المتمثل في وجوب تنفيذ أحكامه. وهذا التفاعل بين الفئات الاجتماعية والقضاء سيحكسه فيلم وثائقي نعدّ له ليكون مادة اعلامية مرئية تسهم في تعزيز الازادة المجتمعية في الدفاع عن دور القضاء واستقلاله.

المسار التشريعي والمؤسساتي

ولعل فتح هذا المسار هو أبرز الاضافات التي سيشهينا هذا المشروع بالنسبة الى أعمالنا السابقة. وهذا المسار يتمثل بالدرجة الأولى بالعمل على صياغة عناوين واضحة للاصلاح وتحديدًا مشاريع قوانين أهمها قانون تنظيم القضاء العدلي وتنظيمات في مجالات عدة كالمعايير المعتمدة لتعيين القضاة أو نقلهم، وذلك بالتنسيق مع الجهود التي يقوم بها مجلس القضاء الأعلى وسائر الهيئات القضائية في هذا الاطار. ومن أبرز المبادئ التي ستقودنا في هذا العمل، الآتية:

أولاً، اعتماد مبدأ التشاكية في صياغة هذه المشاريع. فالشأن القضائي شأن عام بل أحد أهم الشؤون العامة، ويقتضي أن تشارك شرائح واسعة من المجتمع في التفكير فيه واصلاحه، وفي طليعتهم المحامين والأساتذة الجامعيين والقضاة والمنظمات الحقوقية. فقدر ما يكون المشروع تشاركيا، بقدر ما يحظى بزخم اجتماعي يزيد من حظوظ اقراره. وهذا ما سنحرص على ضمانه من خلال ضمان أوسع مشاركة اجتماعيّة في ورش الاصلاح فضلا عن أوسع تغطيّة اعلاميّة لمختلف مراحلها وما تسفر عنه؛

ثانياً، تحديد أولويات الاصلاح بدقة ومع اتخاذ أعلى تدابير الحيطه تحبنا لأي آثار سلبية قد تؤدي الى خلاف ما نطمح اليه. فآليات محاسبة القضاة قد تؤدي الى سلبيات تفوق حسناتها (وهذا ما أثبتناه بالنسبة الى فترات زمنية عدة) في حال تطورها أو أصبح تطوير الخطاب حولها من دون ايلاء الاعتبار الكافي لضمانات استقلالية القضاة. فتحتو المحاسبة وخطابها

الى سبب اضافي لتجريد القضاة من حصاناتهم من دون أن يكون هنالك ضمانات كافية تحمي القضاة ازاء الانتقائية أو سوء استخدام هذه الآليات بحقهم. ومن هنا، أهمية أن يتم تطوير آليات التقييم والمحاسبة بالتوازي، وجنبا الى جنب مع الآليات الآلية الى تعزيز ضمانات استقلالية القضاء، ثالثاً، الالتزام بالمعايير الدولية لاستقلال القضاء، وكثفتي هنا بذكر العناوين التي تراها الأكثر اتناجية في السياق اللبناني وهي أساسا: مبدأ القاضي الطبيعي (مع ما يستتبعه من الغاء للمحاكم الاستثنائية) ومبدأ عدم نقل القضاة الابرضاه ومبدأ المساواة بين القضاة من دون أي امتياز أو هرمية لقاض على آخر ومبدأ انتخاب أعضاء الهيئات القضائية المشرفة على المسار القضائي وحرיתי التجمع والتعبير فضلا عن صون حق القاضي بمحاكمة عادلة في أي ملاحقة قد تؤدي الى اتخاذ اجراءات بحقه. وانه من دواعي سرورنا اليوم أن نبدأ هذا المسار بالتنسيق مع نقابة المحامين في بيروت ومثلي وزارة العدل والهيئات القضائية المختلفة. واذ نعي أن هذا التعاون قد يعترضه أحيانا صعوبات معينة لاختلاف في المواقع أو في وجهات النظر في مسائل معينة أو حول الوسائل الفضلى لتحقيق استقلال القضاء أو مدى أولوياتها أو واقعياتها، فاننا سنتعامل مع هذا الاختلاف بشكل ايجابي جداً، لما تقتضيه مصلحة القضاء، مع تمسّكنا الكامل باستقلاليتنا وواجبنا بالنقد البناء. وأمّلنا أن ننجح بفعل هذا التعاون، بوضع مشاريع قوانين تحظى بمشروعيّة قضائيّة واسعة وتأييد مجتمعيّ على حد سواء، فتصبح عنوانا لبناء الدولة الجديدة.

العدد 28، أيار/مايو 2015 **مقالةالمفكرة القانونية** 3

خطّ عسكريّ لولوج القضاء، مع حبة مسك ورشوة

خطّ عسكريّ لولوج القضاء، مع حبة مسك ورشوة

في 18-3-2015، أقرت لجنة الادارة والعدل اقتراح قانون تقدّم به النائب سمير الجسر لتعديل شروط تعيين محامين وموظفين عامّين كقضاة أصليين. ومن المعلوم أن القاضي يُعيّن في لبنان من بين خريجي معهد الدروس القضائية أو من خارجه. وتبلغ الفئة الأولى الى المعهد تبعا للنجاح في مباراة أو على أساس درس ملف بالنسبة الى حملة شهادة الدكتوراه. ويدخل المحامون والموظفون العامون من ذوي أقدميّة معيّنة القضاء في حال فوزهم في مباراة خاصة بهم الى القضاء، من دون العبور بالمعهد. وقد تمّ تعيين قضاة أصليين من بين المحامين في بداية التسعينيات بعد انتهاء الحرب من دون مباراة، ثمّ أُعيد تعيين 16 قاضيا أصيلا من بين المحامين والموظفين العامين (من بينهم ثلاثة ضباط) مؤخرًا في 2010. الا أن الطريقة الأكثر اعتماداً بقيت في العقدين الأخيرين

التعيين من خلال معهد الدروس القضائية.

ومن هنا، يؤدّي تقدم هذا الاقتراح الى التساؤل فيما اذا كان يعبّر عن نية برفع نسبة التعيينات من خارج المعهد. وهذا ما نقرؤه بأية حال في الأسباب الموجبة التي تتمحور حول وجوب تعزيز حظوظ استقطاب العناصر الجيدة من بين المحامين أو الموظفين العامين من خلال منحهم حوافز. وتتمثل هذه الحوافز من خلال منحهم درجات إضافية على أساس أقدميتهم في المحاماة أو الوظيفة العامة (درجة عن كل ثلاث سنوات)، فيما يفرض القانون الحالي تعيينهم في الدرجة الأخيرة، أي في أسفل السلم القضائي. ولفهم أهمية هذه الحوافز، يقتضي التذكير بأن القاضي يكسب تلقائيا درجة اضافية كل سنتين، وأن لرفع درجته مفاعيل مالية (حيث يرتفع الراتب الشهري مع كل درجة)، ووظيفية حيث أن التعيين في بعض المناصب القضائية يتطلّب حيازة درجة معينة. وفيما يمكن نظرياً تبرير الخطوات الآيلة الى تعزيز تعيين قضاة من بين أشخاص ذوي خبرة في مجالات قانونية (وهو أمر لا يخلو من المخاطر وفق ما نبينه اذناه)، لا يمكن بالمقابل اعطاء أي تبرير مقنع لمنح نفس المحفزات للأشخاص الذين تمّ تعيينهم منذ سنوات بموجب المرسوم الصادر في 2010، وذلك بحجة مراعاة الانصاف ومبدأ المساواة.

وهذا الاقتراح يستدعي الملاحظات الآتية:

الملاحظة الأولى: درجات الفائزين في المباراة وفق أقدمياتهم وليس وفق كفاءتهم يُفهم من النصّ أنّ القضاة العيّنين من بين المحامين والموظفين العامّين يستفيدون من درجات مختلفة وبقا لسنوات أقدميتهم، فيما أنهم يخضعون للمُباراة نفسها. فالمُباراة لا تجري على مناصب أو درجات معينة، انما تكون عامّة يشارك فيها أشخاص لهم أقدميات مختلفة في مهتهم الأصلية وغايتها الدخول الى القضاء. ومن هذه الزاوية، تكون شروط المباراة غير مناسبة للتحقق من مؤهلات المرشح ومدى اكتسابه خبرة قضائية تتناسب مع أقدميته. وهكذا، تجري الأمور كما لو أنّ شخصين خضعوا مع آخرين للمباراة نفسها ونجحا فيها، فمُتينا في درجات مختلفة، كأن يعيّن أحدهما في الدرجة الأولى (الأخيرة) والثاني في الدرجة الخامسة، وفق أقدميتهما في مهنتيهما الأصليتين وبمعزل عن العلامات التي حصلا عليها في هذه المباراة. وفيما يمكن نظريا اعتماد معيار الأقدمية في ظروف معينة لتحديد الدرجة في سلك أو مهنة معينة، فاننا نكون أمام نظام مبني على تناقض غير منطقي في حال تغليب هذا المعيار على معيار الكفاءة في التعيينات الحاصلة بموجب مباراة. وهذا ما تبيّنه بوضوح كلي في حال حصل المعين في الدرجة الأولى في المثال الذي أوردناه أعلاه على علامات أعلى من المعين في الدرجة الأعلى.

الملاحظة الثانية: استقطاب العناصر الجيدة الى القضاء، أم استقطاب القضاة؟ وأهم من ذلك، هو النظر في الضمانات المعطاة لجديّة المباراة وحياديته. فيخلاف المباراة الحاصلة لتعيين قضاة متدرجين في معهد الدروس القضائية والتي يتبعها اخضاعهم لثلاث سنوات من التأهيل النظري والعملي، يُنتظر من الفائزين بهذه المباراة أن يعينوا قضاة أصليين بعد دورة تأهيلية قصيرة (سنة أشهر) أوجدها اقتراح القانون في معهد الدروس القضائية. وتاليا، يتعين أن تكون المؤهلات الواجب اثبات توفرها لديهم أعلى من المؤهلات

الواجب اثبات توفرها لدى المرشحين للدخول الى المعهد القضائي. ولكن، يبقى الاقتراح خاليا من أي ضمانات بهذا الخصوص. بل تجدر الإشارة هنا الى أنّ المباراة التي جرت في 2010 لتعيين عدد من القضاة من بين المحامين

والموظفين العامين قد جرت وفق شروط تنتقص نسبيا الى الصرامة والحيادية. فيخلاف الحال بالنسبة الى المباريات الجارية للمرشحين للدخول الى المعهد، اقتصرت نسبة علامة الاختبار الخطي على 50% من مجمل العلامة، فيما أعطيت اللجان الفاحصة مسؤولية تحديد 50% المتبقية في الاختبار الشفهي.

وقد أدّى ذلك طبعا الى ايلاء هذه اللجان هامشاً واسعاً في تحديد الفائزين في المباريات، مع ما قد يحتمله ذلك من محاباة ومحسوبية ومحاصصة. وفيما لا تشكل مباراة 2010 نموذجاً حتميا لتعيين محامين وموظفين عامين في القضاء، فان من شأن تخويل المعيّنين من بين هؤلاء تولى مهامّ قضائية رفيعة ضمن مهل قصيرة في اثر تعيينهم أن يعزز شهية السياسيين لزيح مؤيديهم وأتباعهم في هذا الطريق وتاليا أن يعزز من مخاوف تحولها الى أداة مرنة لاستقطاب العناصر التي يراد ادخالها (العناصر الجيدة) الى القضاء. ومن هذا المنطلق، لا نبالغ اذا قلنا أن من شأن اقرار اقتراح مماثل أن يندثر بنشوء خطّ عسكريّ لتنصيب محامين أو موظفين عامين في مناصب قضائية هامة ضمن مهل قصيرة، مع ما يحتمله ذلك من تغوّل في القضاء وتوسيع لهوامش التدخل فيه. وبذلك، يصبح ما يسمّى «استقطاب العناصر الجيدة» الى القضاء، مرادفا لتوسيع هامش السلطة الحاكمة في استقطاب القضاة. وحصول هذا الأمر يبدو الأكثر رجحانا في ظل الظروف الحالية، التي يغلب فيها منطق المحاصصة على منطق الاصلاح. وعدا عن خطورة منزلقات كهذه على استقلال القضاء ومنعته، من شأن اقرار الاقتراح أن يؤدي الى احداث تمييز بين فئتين من القضاة ولا نبالغ اذا قلنا شرح داخله: فمن جهة، ثمة قضاة خضعوا لمباريات صعبة وتدرجوا بعد تجاوزهم اياها في المعهد لمدة ثلاث سنوات وينتظر (من حيث المبدأ طبعا) أن يكسبوا روحا وأخلاقيات مهنية قبل توليهم أي منصب رفيع (القضاة المهنيّون)، وقضاة عُيّنوا بنتيجة مباريات تشوبها شبهات الوساطة ويرتقب أن يتولّوا سريعا مهامّ قضائية رفيعة بفعل أقدميتهم في مهن أخرى لا تكسبهم بالضرورة مهارات قضائية وينظر اليهم تاليا من قبل أقرانهم على أنهم دخلاء (القضاة الدخلاء). وبالطبع، من شأن كل ذلك أن يعزز من انقسام القضاء وأن يزرع مبدأ المساواة داخله.

الملاحظة الثالثة: حوافز بمفعول رجعي: مساواة أم رشوة تشريعية مقننة؟ فضلاً عما تقدم، لا بدّ من التوفّف أمام منح القضاة المعيّنين بين المحامين والموظفين العامين سابقا حقّ الاستفادة من الحوافز المقترحة، بحيث يُمنح القضاة الذين عُيّنوا في 2010 في الدرجة الأخيرة عند دخولهم الى القضاء، درجات اضافية وفق أقدميتهم في مهنتهم السابقة*. وقد عادت لجنة الادارة والعدل وسوّعت نظريا دائرة المستفيدين من حوافز الدرجات الاضافية لتشمل جميع الذين عُيّنوا من بين المحامين والموظفين العامين حسبما ذكرنا أعلاه. وقد برر صاحب الاقتراح ذلك بمبدأ الانصاف والمساواة.

وهذا الأمر انما يكثسي خطورة اضافية: فعلى فرض ملاءمة اعطاء حوافز لاستقطاب عناصر جيدة، فما معنى أن تُعطى الحوافز بمفعول رجعي لمن ارضوا الدخول الى القضاء من دون أي حوافز؟ وألا يشكل هذا الأمر تمييزاً ضدّ المحامين والموظفين العامين الذين امتنعوا عن المشاركة في المباراة آنذاك لعدم اقتناعهم بشروط التعيين؟ والأخطر من ذلك: ألا يؤدّي هذا الأمر الى التمييز بين قضاة عاملين، من خلال تخصيص فئة منهم امتيازاً معيناً لأسباب غير مبررة، فيحققون قفزة نوعية في رواتبهم ومناصبهم الوظيفية بالنسبة الى القضاة الآخرين؟ بهذا المعنى، تتحوّل حبة المسك الى ما يشبه الامتياز والرشوة، مع ما قد يستتبع ذلك من احباط للقضاة الذين سلكوا هم الطريق الأطول والأصعب للدخول الى القضاء والتطور في سلكه، وكل ذلك تحت غطاء الانصاف والمساواة والقانون.

تجدون المقالة في نسختها الكاملة مع المراجع على الموقع الإلكتروني للمفكرة

النيوليبرالية تهيمن على فضاءات العمل

صورة توضح كيف يمكن أن يتغير شكل سوق العمل

لشروط الكفالة الجزرية. وقد أدى ذلك إلى نشوء روابط عمل مجردة عن أيّ حماية قانونية، في ظروف تتوفر فيها لدى صاحب العمل كل عناصر القوة ولدى العامل كل عناصر الضعف. وعدا عمّا لهذا الاغراق من آثار سلبية على العمالة اللبنانية والحركة النقابية لجهة قوتها التفاوضية، فإنه شكّل مع توسعه نموذجاً سلبياً جداً لما يمكن أن تكون علاقات العمل عليه، ومهد تاليا لتراجع ثقافي وقيمي هائل في هذا المجال.

الثاني، تراجع مكانة المطالب الحقوقية في الخطاب العام في ظلّ تنامي العصبية وما رافقها من تنظيمات. وعدا عن أن ذلك أسهم في تشتيت الطبقة العاملة وتجزئتها مع تأطير أعضائها ضمن أطر سياسية طائفية، فإنه سمح في الوقت نفسه إلى تحويل هذه المطالب عموماً إلى مطالب هامشية قلّما تحظى بالاهتمام العام. ولعلّ خير دليل على ذلك تعطيل مجالس العمل التحكيمية لمدة تزيد عن السنة في 2011-2012 ومعها كامل قانون العمل، من دون أن يستتبع ذلك أيّ ردود فعل تذكر.

الثالث، التحالف إلى حد التداخل بين الطبقة السياسية المنبثقة عن العصبيات المتشاحنة وأصحاب الرساميل الكبرى. وهذا ما انعكس مؤخرًا بوضوح كلي لدى مناقشة مشروع قانون سلسلة الترتب والرواتب، وأيضًا قانون تحرير الاجارات القديمة. وفيما أدّت العصبية إلى تأطير الطبقة العاملة واستتباعها ضمن مشاريع سياسية طائفية، فإن التحالف إلى حد التداخل بين الطبقة السياسية وأصحاب الرساميل شكّل على العكس من ذلك تمامًا سقفا تتوقف عنده الخلافات السياسية لتبدأ عمليات المحاصصة وتقسام الغنائم.

الرابع، وهو نتيجة طبيعية لكل ما تقدم، وهو العامل الأكثر مباشرة في تطوّر ظاهرة النيوليبرالية، وقوامه تراجع القوى النقابية وتشرذمها. ففيما أن اصلاحات ومكاسب الفترة الذهبية اللبنانية ما كانت لتتحصل لولا زخم هذه القوى، من المنظر أن يؤدّي تراجع القوى النقابية إلى تسهيل الانقضاض على هذه الاصلاحات والمكاسب.

هذه هي أبرز العوامل، التي مهّدت لهيمنة النيوليبرالية في فضاءات العمل، وسط مناعة ضعيفة وشبه معدومة من القوى الاجتماعية المضصرة. فما هي الأدلة على هذه الهيمنة؟ هذا ما سأحاول عرضه أدناه.

تدخّل الدولة لحماية امتيازات أصحاب العمل

الوجه الأبرز للنيوليبرالية في المنظومة اللبنانية هو دخر فلسفة قانون العمل وقلّبها رأساً على عقب، من خلال اعتماد نظام الكفالة في تنظيم العمالة غير اللبنانية المتعاظمة من حيث عديدها. فأساس نظام الكفالة أنه يربط مشروعية إقامة الأجير الأجنبي في لبنان باستمرارية عمله لدى صاحب عمل بعينه، بحيث يشكّل ترك العامل لعمله (مهما بلغت المخالفات المرتكبة من صاحب العمل) عاملاً لاسقاط اقامته وترحيله. ولا يكون خلاف ذلك الا اذا وافق صاحب العمل على التنازل عن كفالته له لشخص آخر. وعليه، غالباً ما يجد الأجير نفسه مضطراً على لزوم الصمت والامتناع عن أي مطالبة (مهما كانت محقّة) اذا كان من شأنها إغاظة صاحب العمل. فإذا حصل وفقد الأجير قدرته على الاحتمال، فإن عليه رغم ذلك أن يسعى ما قدر إلى إجراء تسوية مع صاحب العمل والتودّد له للحصول على تنازله عن كفالته له. وغالباً ما تتم التسوية على أساس مقايضة تنازل صاحب العمل عن الكفالة بتنازل العامل عن مجمل حقوقه أو بأحسن الأحوال عن جزء هام منها. وفي كلتا الحالتين، نكون أمام واقع يؤدي عموماً إلى وضع صاحب العمل في متأى من الملاحقة أو المساءلة، وتالياً إلى منحه ما يشكل امتيازاً فعلياً باستغلال أجراءه إلى حدّ كبير. ولا يتحرّز العامل من نير هذه العلاقة الا اذا بات مهينًا للرحيل عن لبنان، الأمر الذي يؤدي عملياً إلى تفسير مأسيه ومطالبه معه. ونتيجة ذلك، يصبح تتمّع الأجير الأجنبي بالحق بعمل لائق وفقاً على حسن نوايا صاحب العمل وإرادته. وعليه، ويدل أن تضع الدولة تنظيمات لحماية

الأجراء، فإنها تضع تنظيمات لحماية امتيازات أصحاب العمل. وجديد نظام الكفالة تمثل في سنة 2015 في تعميمه ليشمل الأجراء السوريين، وفق ما بيّناه في مكان آخر².

استثناءات جديدة من حماية قانون العمل

الجديد البارز هنا هو اعتماد فكرة المناطق الاقتصادية free zone. وقد تمثل أول الغيث في القانون 2008/18 الصادر في 5-9-2008³. واذ وُضع هذا القانون آنذاك بالاجماع من باب ارضاء الزعماء السنة بعد أحداث 8 أيار 2008، فإن ارضاء العصب المسيحي قاد الحكومة اللبنانية في جلستها المنعقدة في 23-4-2015 إلى الموافقة على اقتراح قانون بإنشاء منطقة اقتصادية ثانية في البترون، والذي ما يزال قيد الدرس في اللجان المشتركة.

ولعل أبرز ما تميز به قانون انشاء المنطقة الاقتصادية في طرابلس بالنسبة إلى أنظمة المناطق الحرة المعمول بها في دول أخرى، هو أنه لم يكتفِ بمنح المؤسسات المجاز لها العمل في المناطق الاقتصادية اعفاءات ضريبية وجمركية وتسهيلات ادارية وشروطاً مناسبة للبناء (أي اعفاءات من كيس الدولة)، بل ذهب أبعد من ذلك في اتجاه اغفائها من النظام العام الأيل إلى حماية الأجراء (أي اعفاءات من كيس الأجراء)، على نحو يؤدي إلى تعزيز اترانهم للقمّة العيش. فمن جهة أولى، تمّ اخضاع العلاقات المتعلقة بشروط الأجر والصرّف للحرية التعاقدية بين الفريقين وتالياً وفقاً لتقدراتهم التفاوضية ولحاجات العرض والطلب وبكلمة أخرى لحاجات السوق. وهذا يفتح باباً لتجاوز ضمانات أساسية في القوانين الوطنية وعلى رأسها قانون العمل (الحد الأدنى للأجور، تعويض صرف تعسفي، مهلة انذار، الاجازات على اختلافها.. الخ). ومن جهة ثانية، وفي توجه لا يقل خطورة، أعفى القانون أصحاب العمل من تسجيل أجراءهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مكتفياً بتحميلهم مسؤولية تأمين تقدمات صحية لهؤلاء. ولن هم على عاقبتهم، مائلة أو توفق تلك التي يوفرها الصندوق. ويلحظ هنا أن موجب أصحاب العمل تجاه أجراءهم يقتصر على الجانب الصحيّ، مع ما يستتبع ذلك لجهة حرمانهم من سائر الخدمات الاجتماعية وأبرزها التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة. وحتى فيما يتصل بالجانب الصحيّ، فإن نقل مسؤولية ضمان هذا الحق من الصندوق إلى أصحاب العمل يعدّ بالواقع انتقاصاً هائلاً لحقوقهم وأحد المداخل الرئيسية للنظام النيوليبرالي وفقاً لأبرز ناقدَي هذا النظام⁴ فإذا كان من أهم شروط النيوليبرالية تعميم المنافسة في أسواق العمل مع ما يفترضه لجهة تعزيز مشاعر الأجراء بالاستقرار والألمان، فإنها تبدأ في استبدال النظام القائم على التعاضد والتضامن الاجتماعيين بتنظيمات خاصة يتولى ادارتها أصحاب العمل على نحو يعزز تحكّمهم بالأجراء. فبذلك، يفتح الباب واسعاً أمام تحديد الحقوق الاجتماعية للأجراء، ليس على أساس نصوص عامة تنطبق عليهم بتساوٍ، بل على أساس حسن علاقاتهم مع أصحاب العمل. فإن يصبح صاحب العمل مسؤولاً عن توزيع الحقوق الاجتماعية، فهذا يجعله حكماً مالكاً بأمره، مع ما يستتبع ذلك من أبواب للتمييز ايجاباً وسلباً بين أجراءه، وتالياً لايجاد تنازح وتضارب مصالح فيما بينهم، كل ذلك في دولة يبقى فيها دور القضاء وفاعليته في حماية الطرف الأضعف محدوداً.

ويضاف إلى كل ذلك، أن نظام المنطقة الاقتصادية في طرابلس فتح الباب أمام توظيف 50% من المستخدمين والأجراء العاملين في المنطقة من غير اللبنانيين. ومؤدّى ذلك طبعاً هو تعزيز حجم المنافسة في سوق العمل هناك، مع دمج آلية الكفالة بألية المنطقة الاقتصادية، على نحو يتيح طبعاً تراكم آليات التحكّم بالأجراء وما يستتبعها من هشاشة. وما يزيد الأمر خطورة هو خلوّ قانون إنشاء المنطقة الاقتصادية في طرابلس من ضوابط من شأنها رده المؤسسات المرخصة والمستفيدة تالياً من الاعفاءات عن القيام بنشاطات خارج حدود المنطقة الاقتصادية. فمن شأن هذه المرونة أن تعزّز المخاوف من أن تكون منظومة المناطق الاقتصادية في جانبها الاجتماعي مدخلا ومختبراً لتعميم استباحة حقوق الأجراء،

كثيرون هم القضاة الذين يصرّحون أنه رغم ما يشوب قصور العدل من اشكالات وتدخّلات من داخل القضاء ومن خارجه، فإنّ بإمكان غالبية القضاة أن يفاخروا أنهم دخلوا القضاء ليس بالواسطة، اما من خلال مجاحهم في المباراة وتالياً بفعل كفاءتهم. وفيما عدا بعض التجاوزات الحاصلة في منتصف التسعينيات، ثمّة مؤشّرات عدة على أنّ القيمين على السلك القضائي منحوا عموماً في حماية مبدأ المباراة في القضاء وفي تحييد التعيينات عن السياسة.

الا أن هذا الواقع بدأ يشهد تغيراً ملحوظاً قد يفقد القضاة الشباب موضع تفاخرهم، بفعل سلسلة من الخطوات التي تعكس ارادة بتعديل شروط التعيين على نحو يؤدّي إلى زيادة هامش التدخّل

أكثر مما هي استثناءً محصور بمنطقة معينة.

وختاماً، تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الاستثناءات تأتي لتعزّز وتشرعن الاستثناءات التي ضمّنها قانون العمل في مادته السابعة وخصوصاً استثناءات عمال المنازل والزراعة. ففيما عدا القفزة في الهواء التي قام بهاوزير العمل الأسبق شربل نحاس من خلال وضع مسودة مشروع قانون بالغاء هذين الاستثناءين عشية استقالته، انحاز مجمل وزراء العمل المتعاقبين في السنوات الأخيرة إلى ضرورة ابقائهما ولو بشروط مخفّفة. وهذا ما تبيّنه من جبه المطالبة بالغاء الاستثناء بورش لوضع مشاريع قوانين خاصة تحسّن من شروط عمل الفئات المستثناة، من دون الغاء الاستثناءات⁵. وفيما يتدخّر هؤلاء بخصوصية هذه الأعمال، فإنّ التّدقيق في أحكام هذه المشاريع سرعان ما يكشف أسباب تفضيل «القانون الخاص» على «الغاء الاستثناء» ومفاده السعي إلى تقليص الحقوق الممنوحة لهؤلاء في مجالات عدة. ولا نبالغ اذا قلنا أن مشاريع القوانين الخاصة هي في عمقها مشاريع النصف حقوق half rights. ومهما يكن، فإن هذه الاقتراحات على سوتها ما تزال تراوح مكانها، مثلها مثل التعديلات المقترحة على قانون العمل برمته، الأمر الذي يؤشر إلى غياب الإرادة السياسية في ادخال أي تحسين مهما كان منقوصاً أو مجتزأً.

ضف آليات تطبيق قوانين العمل:

الركن الثالث للنظام النيوليبرالي هو ضعف آليات تطبيق قوانين العمل، الأمر الذي يجرّده غالباً من أيّ فعالية. فعدم فعالية القوانين توازي عملياً وإلى حد كبير اندعامها. واللاف هنا هو استمرار هذا الواقع منذ سنوات طوال من دون أن يلقى أيّ مسعى لتجاوزه أو حلّه.

وهذا ما تبيّنه بالدرجة الأولى من خلال بطء عمل مجالس العمل التحكيمية. ففوق احصاءات المرصد المدني لاستقلالية القضاء وشفافيته، زاد متوسط أمد الدعاوى أمام مجالس العمل التحكيمية عن الثلاث سنوات والنصف في محافظتي بيروت والشمال وعن الخمس سنوات والنصف في محافظة جبل لبنان⁶. لا بل أن الأمر وصل إلى حد تعطيل هذه المجالس لسنة كاملة (2011-2012) على خلفية الخلاف حول هوية ممثلي العمال وأصحاب العمل فيها، من دون أن يحدث هذا الأمر أيّ جلبة ذات شأن. وما يزيد من عدم فعالية هذه المجالس هو الخلل في أدوار أعضائها والمشاركين فيها. وهذا ما تبيّنته من خلال تراجع أدوار ممثلي الأجراء في مجالس العمل التحكيمية في الدفاع عن المواقف القانونية المؤيدة لحقوق الأجراء، وانقصار أدوارهم عموماً على الحضور من دون مشاركة فعّالة في المداولات. وفي الاتجاه نفسه، حرّز بعض مفوّضي الحكومة (المقيّدين مبدئيًا بتوجهيات وزارة العمل) أمام هذه المجالس مطالعات ذهبت إلى حدّ انكار حق التقاضي أو الانتصاف القانوني لفئات من الأجراء⁷. ورغم الجهود لايجاد حلول لتجاوز هذه الاشكالات أو بعضها من خلال وضع مسودات لتعديل قانون العمل والمراسيم التنظيمية له (اخضاع ممثلي العمل للتدريب المهني عند تعيينهم، انشاء مجالس عمل تحكيمية في الأفضية..)، فإنّ هذه المشاريع

توسيع هامش السياسيين في التدخل في تعيينات القضاة

صورة توضح كيف يمكن أن يتغير شكل سوق العمل

فيه. ولا يخفي البعض قلقهم من حصول كارثة على هذا المستوى. ولعلّ المدخل المعتمد لهذه الغاية هو رفع نسبة العلامة الممنوحة للمرشّحين (وهم مكشوفو الوجه) في الاختبارات الشفهية. وهذا ما تحصّل في 2010 عند تعيين 16 قاضياً أصيلاً من بين المحامين والموظفين، تبعاً لمباراة أعطيت فيها للمرة الأولى 50% من العلامة للامتحان الشفهي. وهذا أيضاً ما يخرج عن شروط المباريات المعلن عنها في أواخر 2014 لتعيين 40 قاضياً متدرجاً، أي ما يقارب 8% من مجموع القضاة. ومن هذه الشروط رفع علامة المباريات الشفهية لتصبح ثلث العلامة، مع ما يستتبع ذلك من مخاطر لجهة افقاد المباراة طابعها الحياديّ.

تبقى عالقة بغياب أي ارادة سياسية بإقرارها⁸.

وإلى ضعف المجالس، تجدر الإشارة أيضاً إلى نقص عديد مفتشي وزارة العمل وضعف امكاناتهم في تبييت المخالفات، فضلاً عن الخلل الكبير الحاصل في اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية وهي اللجنة صاحبة الاختصاص للبت في جميع النزاعات ذات الطابع الجماعي. وهذا ما نقلنا إلى وجه آخر من أوجه النيوليبرالية.

آليات استقرار الأجراء والحدّ من فرص الحركات الجماعية

في هذا المجال، يطول الحديث طبعاً حول الخطوات المتخذة لضرب الحركة النقابية وخصوصاً لاستتباع الاتحاد العمالي العام ومن ثم هيئة التنسيق التي كادت، بفعل حركات 2013 و2014 أن تتحوّل إلى بديل عنه. ومجرد متابعة مسيرتي الياس أبو رزق وحنّا غريب يكشف حجم هذه الخطوات وضخامتها⁹. ويتعزز ذلك طبعاً في تلكؤ لبنان عن المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية 87 بشأن الحرية النقابية، أو أيضاً رفضه الاقرار بحق موظّفي الدولة في انشاء نقابات أو منظمات مهنية (مادة 15 من قانون الموظفين). وقد جاء غضب وزير العمل الحالي سجعان قري ازاء قيام عاملات المنازل بالاعلان عن انشاء نقابة وتهديداته بمداهمة حفل الاعلان عن ذلك ليؤكد هذا التوجّه. وأكثر ما يشدّه في هذا الغضب هو أنه انصب على الفئة التي ما برحت تعاني أكبر حد من الانتهاكات لحقوقها بفعل تقاضس الدلة عن حمايتها.

وما لا يقلّ أهمية عن ذلك، هو السعي غير المعلن لنقض مفهوم «النزاع الجماعي» بين الأجراء وصاحب العمل، أي النزاع الذي يتصل بانتهاك أو تقاعس معين من قبل صاحب العمل والذي من شأنه أن يؤثّر في حقوق جميع أجراءه أو فئات منهم. ومن المعلوم أنّ هذا المفهوم يشكل أساساً لتقديم دعوى جماعية أمام اللجنة التحكيمية لحلّ نزاعات العمل الجماعية وهي إحدى الحالات الفريدة من نوعها في التشريع اللبناني للجوء الجماعي إلى القضاء mass action. والسعي إلى نقض هذا المفهوم يظهر بوضوح كلي من خلال اجتهادات اللجنة التحكيمية لحلّ نزاعات العمل الجماعية برد الدعاوى المقدمة اليها لعدم الاختصاص بحجة «أنّ كل عامل لديه حقوق مستقلة عن الطرف الثاني أي العامل الثاني»¹⁰. ويكتفي لهذه الغاية التذكير بأن الحكم الأخير الصادر عن هذه اللجنة بيّنت نزاع جماعيّ يعود إلى 2005. ومن أبرز نتائج هذا الاجتهاد هو ارغام الأجراء على تقديم دعاوى فردية كلا على حدة، الأمر الذي يشقل كاهلهم ويضعف طبعاً الحراك النقابي وما مثله من تضامن بين الأجراء. فيبقى هؤلاء أفراداً مستفردين في مواجهة أسياد المال.

*محام، مدير تحرير المفكرة القانونية

^[1] نجدون المثالة في نسختها الكاملة مع المراجع على الموقع الإلكتروني للمفكرة

هكذا حصل آخر تعديل أساسي لقانون العمل قبل 4٥ سنة

أعلن عمال غندور سلسلة مطالب أبرزها وقف الصرف التعسفي ودفع زيادة غلاء المعيشة المقر من الحكومة والسماح للعمال بالانتساب لنقابة عمال السكاكر والبقالة. لم تتدخل حكومة الرئيس صائب سلام لحلّ المشكلة بين العمال وأصحاب العمل فتفاقت الأمور ووقعت «معركة» بين العمال والدرك الموجين حماية معمل الشياح. وقد أدى ذلك إلى سقوط قتيلين وعشرات الجرحى في ١١ تشرين الثاني ١972. وعلى اثر هذه «المجزرة» كما وصفتها الاحزاب اليسارية، تدخل وزير العمل آنذاك كاظم الخليل واستمرت المفاوضات بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال والاتحاد العمالي العام حتى كانون الثاني ١973. انتهت الأزمة بانفاق بين الأطراف شمل صرف 45 عمالاً من أصل 74 اتهموا بالتحريض على الاضراب والشغب ودفعت لهم تعويضات اضافية^٥. وبالتالي، تمكنت السلطة بالاتفاق مع اصحاب العمل من ازاحة من تجرأ على الاعتراض على سياسة أصحاب المعمل من جهة ومن احداث شرخ داخل الاتحاد العمالي العامّ الذي لم يتمكن من الدفاع عن هؤلاء العمال.

شكّلت أزمة معامل غندور الانطلاقة الحقيقية لمعركة تعديل المادة 50 من قانون العمل. ففي الواقع، كان أصحاب العمل عند كلّ مطالبة بزيادة الاجور، يواجهون العمال بالتسريح الكيفي الجماعي أحيانا كثيرة، لاسيما أولئك الذين ينتسبون الى نقابات. وكانت الاتحادات العمالية تسعى من خلال تعديل هذه المادة الى ضمان حقوق النقابيين بالدرجة الأولى وإلى تشجيع زملائهم على الانتساب الى النقابات. لكن هذه الفترة شهدت خلافات كثيرة داخل الاتحاد العمالي العام بين أفراده المنتمين الى الأحزاب اليسارية والموالين للسلطات الحاكمة ولليمين وعلى رأسهم رئيس الاتحاد غبريال خوري. وكان الرأي العام قد بدأ ينتقد سياسة الاتحاد خاصة بعد أن قام بتأجيل الاضرابات مراراً وتكراراً وذلك منذ 28 آب ١973 الى 6 شباط ١974 مبرراً ذلك بافساح المجال للحكومة للبت بمطالب العمال.

وتبعاً لقرار تأجيل هذه المظاهرة، قرر الاتحاد الوطني للنقابات برئاسة الياس الهبر الدعوة الى مظاهرة في 27 آذار ١974 تحت شعار «مكافحة الغلاء والاحتكار واعتراضاً على المداورة والتمبيع والضغط على بعض العناصر النقابية من قبل الدولة.⁷ (أكثر من عشرين ألف عامل وعاملة ساروا في «مسيرة الرغبة» مطالبين بتعديل المادة 50 كشرط أساسي للحفاظ على ديومة عمل العمال وحمايتهم من التسريد.^٨) كما طالبوا «الذين يتصدرون قيادة الحركة النقابية أن يستجيبوا لصوت الطبقة العاملة ومطالبها، لضغط القاعدة العمالية وليس لضغط الحكومة وأصحاب العمل.^٩»

أو تتصل بحالة قاهرة.. وتتناول في هذه المقالة الفترة الاخيرة من الصراع الطويل بين العمال وأصحاب العمل لتعديل هذه المادة والتي خرج منها العمال من الشارع للدخول الى طاولة المفاوضات.

اللجوء الى الشارع

بدأت معركة الاتحاد العمالي العامّ مع السلطات الحاكمة لتعديل المادة 50 من قانون العمل سنة ١97١ واستغرق النضال أربع سنوات الى حين أقرت الحكومة التعديل عام ١975. وهذا المطلب لم يكن البند الوحيد المدرج على أجندة الاتحاد خلال هذه الفترة: فهو كان حارب طوال تلك السنوات ايضاً للحصول على زيادة للأجور ولوضع خطة اقتصادية لمكافحة الغلاء والاحتكار. انتزع الاتحاد الزيادة على الأجور أواخر عام ١972^١ ومن ثم عام ١974^٢ علماً ان هذه الزيادة أتت في كل مرة على أساس الأجور التي كان يتقاضاها العمّال في العام المتصرم، فيما كانت نسبة الغلاء اكبر بمرتين عن نسبة الزيادة. وقد جاءت الزيادة عند كلّ مناسبة في اطار سعي السلطات الحاكمة ويمثلي أصحاب العمل الى امتصاص غضب الشارع وكسب الوقت من جهة أخرى. وقد شهدت تلك السنوات (١97١-١975) اضرابات عديدة وتظاهرات ضخمة وحوادث دامية كان أبرزها حادثة معامل غندور عام ١972. ففي 3 تشرين الثاني ١972،

العمل تعويضاً خاصاً براوح بين ضعفي وثلاثة أضعاف التعويض الذي يستحقه العامل غير المنتمي الى مجلس النقابة. واعتبر صقر ان ترك بت هذه القضايا لسلطة قضائية يضمن لصاحب العمل والعامل حلاً عادلاً ومتناسباً مع وضع كل من الطرفين^{١٠}.

كتبت جريدة النهار يومها: «تفسن المسؤولون الصعداء مبنتهجين بزوال الكابوس، وان كان الثمن استجابة المطالب تحت ضغط التهديد بالاضراب.^{١١}»

وأصحاب العمل يناورون

لكن هذوء الشارع قابله موجة احتجاج عارمة من قبل الهيئات الممثلة للرساميل. فقد ثار سخط أصحاب العمل الذين هددوا بإيقاف معاملهم وتسليم مفااتيحها للدولة اذا عدلت المادة 50. وتساءلوا: كيف يكون العامل حرّاً في ترك العمل؛ ولا يكون رب العمل حرّاً في صرف العامل من الخدمة بعد دفع التعويضات المستحقة له؟^{١٢} تجدر الاشارة هنا الى موقف الاتحادات العمالية التي كررت مراراً حرصها على حرية التعاقد كما جاء على لسان الياس الهبر الذي أكد أن العمال لا يريدون «منع الصرف بل تعليله بغية وضع حدّ للتسريح التعسفي، الذي يمكن أن يتعرض له العمال بسبب نشاطهم النقابي او لاعتبارات غير موضوعية.^{١٣}»

ولم يتأخر أصحاب العمل عن الرد فعمدوا الى صرف العمال في قطاعات الفنادق والنسيج والأحذية والجلود^{١٤}. كما بدأوا بالضغط على رئيس الجمهورية سليمان فرنجية طالبين منه عدم احالة مشروع التعديل على مجلس النواب. ونتيجة ذلك، حدّر الخوري يمثلي أصحاب الرساميل من ممارسة هذه الضغوط على الحكومة مؤكداً أن العمال لن يرضوا بالتعرض مجدداً للتسريح الكيفي والا عادوا الى الاضراب^{١5}.

وبغية التأثير على الحكومة، قدم رئيس جمعية الصناعيين الشيخ بطرس الخوري استقالته وغادر البلاد معلناً رفضه لاتفاق صقر مع العمال. وأكد أنّ الحكومة أخلّت بوعدها بعدم احالة مشروع التعديل على مجلس النواب،وبتشكيل لجنة وزارية لإعادة النظر فيه^{١6}. وبالإضافة الى ذلك، دعت غرفة بيروت للصناعة والتجارة برئاسة عدنان القصار الى مؤتمر اقتصادي في 7 آب ١974 معلنة أن مشروع تعديل المادة 50 «يتعارض مع حرية التعاقد المصانة في الدستور والقوانين اللبنانية.^{١7}» ولم تتوقف تحركات الجمعيات الصناعية عند هذا الحدّ. فزار بطرس الخوري «المستقبل» عند عودته الى لبنان فرنجية وأوضح له أن أصحاب العمل مع تعديل المادة «لجهة حفظ حقوق العمال، ولكننا ضد التعديل اذا كان ينتقص من حرية التعاقد وحرية رب العمل التي كفلها الدستور.» وسرعان ما تبَيّن أن اصحاب العمل قد نجحوا بالفعل في مخططهم إذ أعلن وزير العمل أن المشروع قد تمّ تجميده بعد احالته الى المجلس وهدد بالاستقالة اذا لم تبتّ القضية^{١٨}.

الاتحاد العمالي العام يلحق بالعمال

ولم يكن أمام الاتحاد العمالي العام سوى الحلاق بالموجة الشعبية فأعلن عزمه تنفيذ الاضراب المفتوح ابتداء من 2 نيسان ١974. عندها، قررت الحكومة الجديدة برئاسة تقي الدين الصلح التحرك وكلف وزير العمل والشؤون الاجتماعية الجديد اميل روحانا صقر التفاوض مع العمال. فاجتمع الوزير بقيادة الاتحاد في ١ نيسان ١974 وأكد على تحقيق مطالب الطبقة العاملة في أواخر أيار والتي كان أبرزها:

– تشكيل لجنة مشتركة لتعديل المادة 50 من قانون العمل في مدة لا تتجاوز شهر أيار ١974،

– تعديل الرسوم رقم 34 المتعلق بالتمثيل التجاري بحيث تستثنى من احكامه المواد الغذائية الأساسية، على أن يجري ذلك ضمن الدورة النيابة العادية التي تنتهي في 2١ أيار^{١٩}.

وأوضح وزير العمل أن المشروع أعطى نوعاً من الحماية لأعضاء المجالس النقابية، حيال نشاطاتهم النقابية، وطوال مدة ولايتهم. وأوكل الى مجلس العمل التحكيمي البت بحالات الصرف. وفي حال الموافقة على الصرف، تسوى اوضاع العامل وتصفى حقوقه المشروعة. وفي حال عدم الموافقة، يقضي المجلس بإعادة العامل الى عمله تحت طائلة تضمين صاحب

محاولة الضغط على الشارع لرفض مشاريع الاصلاح. وكان هذه الهيئات لا تدرک ان هذا النظام شجع الشرخ بين فئات المجتمع وعمّق الهوة بين العامل وصاحب العمل.

من ناحيته، تحدّث وزير العمل عن الانتقادات الموجهة الى لبنان من منظمة العمل الدولية مصرّحاً أن مشروعه استوحى من قانون العمل الدولي الصادر عام ١97١ والمتعلق بحماية العمل النقابي ضد الصرف. فيما تمسك الخوري والهبر بمطلبين رئيسيين: حصانة النقابيين ضد الصرف وحصولهم على التعويضات الاضافية وفق أحكام المشروع^{٢٠}.

أعلن فرنجيه بعدها أنه تمّ الاتفاق على مشروع تعديل المادة 50 الذي سوف يحال الى مجلس النواب لإقراره.

وناقش صقر تعديلين جديدين مع الأقرءاء؛ الأول يجيز لرب العمل صرف الأجير قبل العودة الى المجلس التحكيمي، أي عدم تقييد حريته بالصرف أساساً. اما التعديل الثاني فينتعلق بتحديد حالات الصرف^{2١}. وصرح صقر: «فيما خص صرف أعضاء مجلس النقابة، تبَيّن لي أن مطلب الهيئات الاقتصادية جوهرى وصحيح أيّ أن على عضو مجلس النقابة حين تسلمه انذاراً بالصرف ان يتوقف عن العمل فوراً وليس كما كان معمولاً في الماضي حيث كان رئيس مجلس العمل التحكيمي يبتّ كفّ يد عضو مجلس النقابة في مدة 24 ساعة^{2٢}».لم يعارض ممثلو العمال ادخال تلك التعديلات اذ اعتبروا انها لا تمس في جوهر المشروع.

الا أن اصحاب العمل عقدوا مؤتمرهم في 7 آب حيث أعلنوا رفضهم للتعديل الذي طال المادة 50 ووضعوا سلسلة اقتراحات جديدة طالبين من مجلس الوزراء سحب المشروع لدرسه مجدداً. كما طالبوا باستثناء المؤسسات التي تضم أقل من ١5 اجيراً وعمالاً من أحكام هذه المادة. وأكدوا أن ما يجري هدفه «ضرب النظام الاقتصادي اللبناني الذي أمن الازدهار الاقتصادي والاجتماعي في لبنان، ذلك أن من شأن هذه التشريعات الحدّ من حرية التعاقد وحقوق الملكية الشخصية والمبادرة الفردية.»^{2٣} لم يقبل وزير العمل باقتراحات ممثلي أصحاب الرساميل فيما اعتبرت الاتحادات العمالية أن الاقتراحات أتت لتسميح المشروع وتأجيل البت به مجدداً.

وأمام الصراعات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، قدم رئيس الحكومة تقي الدين الصلح استقالة الحكومة في أوائل ايلول ١974 وكلف الرئيس رشيد الصلح تأليف الحكومة بعد اعتذار صائب سلام أمام ضغط الشارع. انتهت السنة دون أية تحركات تذكر واستمر الوضع على حاله الى شباط ١975 حيث عاد الاتحاد للضغط على الحكومة من خلال التلويح بالاضراب. وطالب المجلس التنفيذي للاتحاد العمالي العام وزير العمل ندم نعيم سحب مشاريع القوانين الهادفة الى تعديل المادة 50 من قانون العمل من المجلس النيابي واصدارها براسيم بعدما مضت على احالتها على المجلس أكثر من 40 يوماً عملاً بالدستور اللبناني السائد آنذاك²⁴. وبالفعل، عقد اجتماع في 5 شباط ١975 في وزارة العمل برئاسة نعيم انتهى بإرسال الحكومة مرسومي تعديل المادة 50 والمرسوم 34 للنشر في الجريدة الرسمية^{2٥}. وصدر المرسومان في الجريدة الرسمية في ١7 شباط ١975^{٢٦}.

نجحت اذا التحركات العمالية مرة جديدة في تحقيق مكسب في وجه الحكم مقره الصيفي في اهدن في ١9 تموز ١974 بحضور بطرس الخوري وعدنان القصار، بالإضافة الى فيكتور قصير (رئيس جمعية تجار بيروت) وجوزف ججع (رئيس جمعية المصارف) من جهة أصحاب العمل. ومثل العمال غبريال خوري والياس الهبر وحضر وزير العمل عن الحكومة. عاد بطرس الخوري ليؤكد أن اصحاب العمل يرفضون البنود التي لا تسمح بالصرف الا بعد مراجعة المجلس التحكيمي (أي البنود المتصلة بصرف القيادات النقابية) ف«هذه الاحكام تظهر وكأن البلاد مقبلة على اعتماد نظام موجّه ومن شأنها تهريب الرساميل فضلاً عن انها ليست في مصلحة العامل أو رب العمل.» أما القصار فقد اعتبر من جهته أن «وضع قيود تحدّ من حرية ربّ العمل بالصرف وأن يلزم رب العمل بدفع مبالغ باهظة في حال اقامه على الصرف والا يتمكن من تغيير وجهة استعمال مؤسسته، فكلّ هذه أمور لا يمكن التسليم بها.» وتأمماً كما عند كل مطالبة محقة بحماية حقوق العمال، لوّحت الهيئات الممثلة للرساميل بإنهايار النظام الاقتصادي لانتخابات رابطة التعليم الثانوي في 20١5^{2٧}.

***باحثة، من فريق عمل المفكرة القانونية**

تجدون المقالة في نسختها الكاملة مع المراجع على الموقع الإلكتروني للمفكرة

منهجية الدولة في مسألة حقوق الانسان:

المفاخرة في الخارج

بها تحاصره في الداخل

ميريم مهنا

خضع لبنان لمراجعة شاملة لأوضاع حقوق الانسان فيه أمام اللجنة العربية لحقوقق الانسان، وذلك في الدورة السابعة لأعمالها المتعددة يومي 27 و28 نيسان/أبريل الماضي، في مقر جامعة الدول العربية في القاهرة. وكانت ملفتة جداً المنهجية المعتمدة من قبل الوفد الممثل للدولة اللبنانية والذي عمد في أكثر من موقف الى الدفع الى الواجهة والاستفادة من تجارب تعمل الدولة اللبنانية جاهدةً على محاصرتها في الداخل، كاجتهادات رائدة لبعض القضاة، أو انتصارات للمجتمع المدني صعّبها تحاذل الدولة نفسها.

فقام رئيس الوفد، مندوب لبنان الدائم لدى جامعة الدول العربية السفير خالد زيادة، وخلال عرضه لتقرير اللبناني بإبراز «حق الموظفين العامين بالتجمع» كما تظهره تجربة هيئة التنسيق النقابية في مسألة سلسلة الرتب والرواتب، كإحدى بوادر تطور حقوق الانسان في لبنان، بينما لا تزال تحدّ في الواقع من حريتهم في التجمع والاضراب أحكام نظام الموظفين العامين لا سيما المادة ١5 منه، والتي تعتمد الدولة عليها للتضييق على حريتهم في هذا المجال.

على صعيد آخر قام الوفد بتقديم المعونة القضائية على أنها احدى ضمانات الحق بالوصول الى العدالة، مع العلم ان لبنان لا يمتلك برنامج مساعدة قضائية رسمياً، حيث أتت الإشارة اذاً الى نظام المعونة القضائية الموضوع من قبل نقابة محامي بيروت أي من خارج المؤسسات العامة.

لكن الأبرز كان إشارة الوفد، عند بحث الحق بالمساواة بين المرأة والرجل، الى «القرار الجريء» لمحكمة الدرجة الأولى في جديدة المتن في حزيران 2009 بالتوسع» في تفسير النصوص تسهياً لنح المرأة أولادها الجنسية، في حالة كان فيها الزوج متوفياً. وتغاضى بالطبع الوفد عن ذكر التهميش والتضييق الكبير الذي تعرض له القاضي جوني قرّبي رئيس المحكمة آنذاك، وصولاً الى نقله من رئاسة محكمته في جديدة المتن إلى مركز مستشار في إحدى غرف محكمة التمييز، على نحو رآه الكثيرون بمثابة عقوبة له ووسيلة لإبعاده عن سلطة القرار ووضع حد بالتالي لهذا الاجتهاد التوسعي. غير أن الوفد لم ينس التذكير بأن هذا الحكم فسّخ في الاستئناف من قبل محكمة «مشكلة بالمناسبة من 3 نساء» لتجاوزه النص الواضح. كما ذكر الوفد بقرار مجلس شوري الدولة في 3-4-20١4 الذي كرس حق ذوي المفقودين بمعرفة مصائرهم، كحق طبيعي لا يقبل أي تقييد، متكتماً طبعاً عن التضييق الذي عرفه القرار. إذ امتنعت الدولة عن تنفيذه ما استدعى تحركات إضافية للجنة أهالي المفقودين،قبل رضوخ الدولة أخيراً وتسليمها نسخة عن تقرير اللجنة المتابعة للملف في أيلول 20١4.

ويبقى من ثوابت الخطاب الرسمي أخيراً في هذا المجال التذكير بالزمن الجميل والذي استحوذ على توسّع لا يستهان به في مداخلة الوفد الذي ذكر «بدور لبنان الرائد في مجال حقوق الانسان اذ أن شارل مالك كان من عرّابي وواضعي الإعلان العالمي لحقوقق الانسان». وكان هذا التذكير يمنح الدولة اللبنانية أسباباً تخفيفية في انتهاكها لحقوقق الانسان.

***محامية متدرّجة، حائزة على دكتوراه في القانون الخاص**

مجالس العمل التحكيمية في أرقام

المرصد المدني لاستقلالية القضاء وشفافيته

في إطار عمله، جمع المرصد المدني لاستقلال القضاء وشفافيته نتاج عدد من مجالس العمل التحكيمية في بيروت وجبل لبنان ولبنان الشمالي خلال الأشهر الستة الأولى من سنة 2014. وقد بلغ عدد هذه الأحكام 196 حكماً نهائياً مقسمة على الوجه الآتي: 130 في بيروت و54 في جبل لبنان، ليتخفف العدد إلى 12 في لبنان الشمالي. ويسجل أن 96% من هذه الأحكام صدرت بناء على دعاوى تقدّم بها الأجراء، فيما صدر 4% (عدد:8) منها فقط بناء على دعاوى تقدم بها أصحاب العمل. وباتنظر استكمال تحليل هذه الأحكام في دراسة شاملة، يهّم المرصد في هذه المرحلة الاعلان عن المعطيات الآتية:

مدة الدعوى:

هنا، نلاحظ أن بت الدعاوى يستغرق أمداً طويلاً، الأمر الذي يشكل خروجاً عن الأصول المستعجلة التي يقتضي أن تطبقها مجالس العمل التحكيمية. وبالطبع، أمد هذه الدعاوى يشكل عنصراً ضاغظاً على الأجراء للقبول بتسويات غالباً ما تكون مجحفة.

المنطقة	معدل مدة الدعوى
بيروت	ثلاث سنوات وعشرة أشهر
جبل لبنان	خمس سنوات وستة أشهر
لبنان الشمالي	ثلاث سنوات وثمانية أشهر

مرور الزمن على مطلب الصرف التعسفي:

(96 من الدعاوى المقدمة من الأجراء تضمّنت مطلب تعويض عن الصرف التعسفي. ويلحظ بداية أن (11) منها أي ما تتعدى نسبته 11% تمّ ردها على أساس مرور الزمن. ومردّ ذلك يعود بالدرجة الأولى الى قصر المهلة القانونية لتقديم هذا النوع من المطالب تحت طائلة اسقاطها وفق المادة 50 من قانون العمل'.

قيمة تعويض الصرف التعسفي:

تمّ قبول طلب تعويض الصرف التعسفي في (58) قضية. ويتبيّن أنّ معدل التعويض عن الصرف التعسفي في العيّنة التي شملها التحليل هو أجر أربعة أشهر. علماً أنّ المادة 50 من قانون العمل تشترط «أن لا ينقص التعويض الذي يُحكّم به عن بدل أجره شهرين وأن لا يزيد عن بدل أجره إثني عشر شهراً». كما يقدر التعويض عموماً بناءً على «نوع عمل الأجير وسنه، ومدّة خدمته، ووضعته العائلي والصّحيّ ومقدار الضرر ومدى الاساءة في استعمال الحقّ».

ويلحظ أنّ العينة شملت حالتين تمّ صرف الأجيّرة فيهما وهي في فترة حملها. أقرّ المجلس في الحالتين حقّ الحصول على تعويض صرف تعسفي. وتمّ تحديد التعويض في الحالة الأولى ببدل أجر سبعة أشهر وفي الحالة الثانية ببدل أجر خمسة أشهر فقط. ويجدر التساؤل عمّا اذا كانت التعويضات المقررة هنا كافية لكفاحة ظاهرة طرد النساء في فترات حملهنّ.

الضمان الاجتماعي:

98 من الدعاوى التي شملتها العينة تضمّنت طلب ادخال الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي (الضمان الاجتماعي أدناه) (50%). تمّ قبول الطلبات في 38 منها وحفظ حقّ الضمان في 47 منها وردّ في 13 منها فقط. وارتفاع نسبة الطلبات المقبولة انما يؤشّر الى خطورة ظاهرة التحايل على التسجيل لدى الضمان الاجتماعي.

- ↑ يراج المقالة مع أديب أبو حبيب بشأن تجربته في مجالس العمل التحكيمية، منشورة في هذا العدد.

محاكمة العمل في صيدا تكرس العقوبة المدنية في قضايا العمل المنزلي



الصورة من أرشيف المفكرة القانونية، تصوير عليا حاجو

البالغة سنة وثلاثة أشهر، فيكون الفسخ الحاصل لعلاقة العمل بينهما واقعا على مسؤولية المدعى عليها وحدها، وبما أنه والحال كذلك، يترتب للمدعية تعويض يعادل أجره شهر كامل كبدل تنبيه سندا للمادة 652 من قانون موجبات عقود وأجرة شهرين سندا للمادة 656 م.ع،.. تعويض يعادل أجره 8 أيام سندا للمادة 652 م.ع، وبما أن هذه المحكمة، وبعد الأخذ بعين الاعتبار أيضا عدم تسديد مستحقات وأجر المدعية حتى بعد انتهاء عملها والمماطلة بهذا الأمر، فانها تقدر العطل والضرر المتوجب بمبلغ 4 ملايين ليرة لبنانية..

الحكم الصادر في 26-8-2014

عرضت (المدعية) أنها استحضرت الى لبنان بواسطة المدعى عليه ..للعمل في الخدمة المنزلية حيث أودعها للعمل في عدة منازل اضافة الى منزله الخاص.. وأضافت أنه يتوجب لها أجره خمسة أشهر عمل لم تقبضها..، كما يتوجب لها العطل والضرر بسبب سوء النية واساءة معاملتها واستخدامها واجبارها على العمل في عدة منازل وعدم أداء أجورها في مواعيدها،وبما أنه وبعد ثبوت عدم دفع المدعى عليها لأجور المدعية المستحقة، وثبوت اساءة الحق بالدفاع من خلال المماطلة في اجراءات المحاكمة واستمهاله بواسطة وكيله مرارا وتكرارا للحضور دون جدوى من قبل المحكمة،نرى أنه يتحمل المسؤولية عن فسخ عقد العمل بينه وبين المدعية قبل اكتمال مدته، كما يتحمل مسؤولية الأضرار اللاحقة بسبب التأخير في سير المحاكمة، وبما أن المحكمة تقدر العطل والضرر .. بمبلغ مليوني ليرة لبنانية...-

الحكم الصادر في 6-2-2014

«وبما ان عدم قيام المدعى عليها بدفع أجور المدعية في مواعيدها والنهرب من دفع هذه الأجرور والذي تمثل مؤخرا بعرض مبلغ 500 د.أ فقط كتسوية نهائية وذلك أثناء استجوابها لدى الأمن العام اللبناني، كل ذلك يؤكد أن المدعى عليها هي التي أخلت بشروط عقد العمل الجاري بينها وبين المدعية وهي التي دفعتها للتوقف والهرب من المنزل واللجوء الى رابطة كاريتاس للمطالبة بحقوقها.
وفعل المدعى عليها لهذه الناحية يشكل تعسفا من جانبها يرتّب على عاتقها جميع التبعات الناتجة عن صرف المدعية من العمل وذلك بحسب المادة 654 من قانون موجبات وعقود (م.ع)، وبما أنه والحال كذلك، يكون للمدعية الحقّ ببدل الانذار سندا للمادة 652 م.ع يساوي 8 أيام.. وأجرة شهرين صرف من الخدمة سندا للمادة 656 م.ع، وبما أن المحكمة ترى منح المدعية عطلا وضررا قيمته مليون وخمسمائة ألف ل.ل، بسبب سوء نية المدعى عليها وعدم استيفائها حقوقها في أوقاتها والضرر الناتج عن هذا الفعل .

النقابي أديب بو حبيب: تجربتي مع مجالس العمل التحكيمية

أجرت المقابلة رانيا حمزة

في اطار الاعداد لهذا العدد، كان للمفكرة القانونية حديث مع النقابي أديب بو حبيب الذي شغل منصب ممثل عن الأجراء في عدد من مجالس العمل التحكيمية. وقد تناول بشكل خاص أربع ثغرات في مجال عمل مجالس العمل التحكيمية، هي على التوالي: بطء وتيرة عملها والنقص في تخصص أعضائها وعدم الاعتراف بالطابع الجماعي للنزاعات وأخيرا قصر المهلة للتقدم بدعاوى صرف تعسفي. وقد أرفق ملاحظاته بتذكير بعدد من الحلول التي تمّ تضمينها في مشروع لتعديل قانون العمل منذ 2001 من دون أن يتسنى للحكومة أو للبرلمان مناقشته (المحرر).

بطء مجالس العمل التحكيمية

خلال عرض تجربته، يشدد بو حبيب على طابع الاستعجال في عمل مجالس العمل التحكيمية. ويرى بأن بيت مجلس العمل التحكيمي بالدعاوى في مهل أقصاها ثلاثة أشهر، الأمر الذي لا يحصل حالياً بسبب عدم وجود نصّ واضح وصريح لتنظيم نزاعات العمل وفق أصول خاصة تضمن سرعة بنها.

ويقول بو حبيب: «أن قانون المحاكمات المدنية واضح حيث يتقدم المدعي بدعوى ثم يتم تبادل اللوائح. واذا كان هناك طرف ثالث فهو عموما صندوق الضمان الإجمالي، وأحياناً يحصل تأجيل متعمد من قبل أصحاب العمل الذين يستمهلون لتقديم اجابة خطية أو لتقديم طلب إدخال. وعليه، وعوضاً عن أن تحل القضية خلال ثلاثة أشهر، قد تستغرق سنة واثنتين وأكثر».

في سنة 2001، شكّلت في عهد وزير العمل علي قانصوه لجنة كلفت بالقيام بتعديل قانون العمل حتى يتماشى مع المتطلبات الحياتية المستجدة وقد عملت هذه اللجنة طوال عام كامل على المواد التي من شأن تعديلها أن يُسهّم في تحريك وتيرة العمل في مجال العمل التحكيمي الا انه حتى اليوم وبعد مرور نحو 14 عاماً على هذا الأمر، لم يجد لا مجلس الوزراء ولا مجلس النواب الوقت اللازم للنظر في هذه التعديلات.»

يجد بو حبيب «أن عرقلة العمل في المجالس تبدأ من مشكلة حصر انشاء مجالس العمل التحكيمية في مراكز المحافظات التي قد تلزم على سبيل المثال أجيراً من عمشيت الى التوجه نحو بعيدا لتقديم شكوى أمام مجلس العمل التحكيمي». وفي هذا الخصوص، يقول: «لقد قمنا في اللجنة المكلفة بتعديل قانون العمل بإدخال تعديل على هذا الفقرة وقلنا انه يجب أن ينشأ في المحافظة وليس في مركز المحافظة. ومعنى ذلك أنه أينما يوجد تجمعات عمالية أو محاكم مدنية، يمكن أن يكون هناك غرف لمجالس العمل التحكيمية بحسب الحاجات الموجودة. فمن الممكن أن يكون هناك محكمة في بعلبك أو البقاع الغربي أو جونبة أو جبيل... حيث تقتضي الحاجة ويوجد تجمعات عمالية ومؤسسات اقتصادية».

تعزير التخصص لدى القضاة وممثلي الأجراء

النقطة الثانية هي في عدم إلمام بعض القضاة بقضايا نزاعات العمال، لا سيما حين يؤمّي بالقاضي من محاكم الجزاء الى محاكم العمل ليكلف بحل قضايا العمال وأصحاب العمل. ويردّف في هذا المجال قائلاً: «كان لدى تجربة في هذا المجال مع اثنتين من القضاة: الأولى كان لديها باع طويل في مجال قضايا العمل. ومعها، كنا نصدر بين 12 و15 حكماً في الجلسة الواحدة، بينما كان القاضي الآخر من قضاة الجزاء ومعه كناً تصدر بالكاد

حكّمين في الجلسة، لنقص معرفته بخصوصية قضايا العمل».

أضاف: «تقوم منظمة العمل الدولية بعدد من الدورات المتخصصة لقضاة العمل التي ترتبط بنزاعات العمل الفردية وحتى الجماعية استناداً الى القوانين المحلية والاتفاقات الدولية. وبين العام 2003 و2004، تناقشنا معهم وطلبنا منهم اجراء دورة مماثلة لقضاة العمل في لبنان. فرحّبت المنظمة بهذا الموضوع. وتواصلنا مع وزارة العمل، لكن لم يحصل أي متابعة له. علماً أن لدى منظمة العمل تجربة في هذا السياق مع قضاة في الجزائر».

تابع:« لاحظت عندما كنت عضواً في مجلس العمل التحكيمي أمورا غريبة تحصل، منها مثلاً أن يصدر اجتهاد في محكمة طرابلس حول حالة ما واجتهاد آخر في محكمة صيدا لحالة مماثلة، من هنا كان اقتراحي للاتحاد العمالي العام ان يدعو على الأقل مرة واحدة في الشهر أعضاء مجلس العمل التحكيمي لحضور اجتماع لتبادل الآراء حول ما يصدر من أحكام عن مجالس العمل التحكيمية والبحث في المشاكل الموجودة لتوحيد المواقف. لانه عندما يعلم مثل العمال في طرابلس بما يحصل في مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان مثلاً عندها يستطيع أن يتنور أكثر ليدافع عن وجهة نظره في حالات مماثلة. ولكن مع الأسف دعينا مرة واحدة لإجتماع ولم يتكرر ذلك».

عدم الاعتراف بالطابع الجماعي للنزاعات

النقطة الثالثة هي قيام اللجنة الخاصة للنظر في النزاعات الجماعية بتحويل بعض أنواع نزاعات العمل الجماعية الى نزاعات فردية علماً أن هذا النوع من النزاعات يخضع لأصول خاصة بموجب قانون الوساطة والتحكيم. الا أن وزارة العمل وبحجة «أن كل عامل لديه حقوق مستقلة عن الطرف الثاني أي العامل الثاني تقوم بتحويل النزاعات الجماعية الى نزاعات فردية». وقد أعطى بو حبيب مثلاً نزاع اتحاد موظفي المصارف حيث هو في الأساس نزاع جماعي ولكن في كل مكان هناك للموظفين مكتسبات محددة. وقال: «في موضوع النقل يحق للموظفين في بيروت وضواحيها عدد محدد من تنكات البنزين وخارج بيروت عدد آخر. وعوضاً عن أن تكون القضية نزاعا جماعيا نظروا اليها على انها نزاع فردي ولكل واحد حقوق منفردة. فهل يعقل ان يتقدم نحو 13 او 15 ألف موظف في المصرف يقومون بنفس الدعوى على أساس نزاع فردي؟»

وتابع مضيفاً «أن اعتراضي على رفض الطابع الجماعي للنزاعات لا يمكن أن يبرر رد دعوى أقامها أجبر للمطالبة بحقه بشكل فرادي. بل يستحسن في هذه الحالة اصدار أحكام لها طابع نموذجي يمكن لفئة واسعة من العمال الاستفادة منها لتحسين شروط عملها. وأكثر ما يُخشى على هذا الصعيد هو تقاذف المسؤوليات بين الهيئات ذات الطبيعة القضائية أنفسها على نحو يؤدي الى ضياع الحق، كأن ترفض اللجان التحكيمية اختصاصها بحجة أن النزاع ليس جماعيا وترفض مجالس العمل في الآن نفسه اختصاصها بحجة أن النزاع جماعي».

مهلة قصيرة لطلب تعويض عن الصرف

التعسفي

وبالاتقال الى العامل وكيفية ضمان حقه في حال تعرضه للصرف التعسفي، عبّر بو حبيب عن قلقٍ بالغ ازاء قصر المهلة القانونية لتقديم دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي وهي مهلة شهر واحد. وفي هذا السياق، عرض بو حبيب مجموعة من الأمثلة التي سقط فيها حق العامل في الصرف التعسفي دون أن ينتبه إما بسبب مواجهة الاساليب الملتوية لأصحاب العمل أو غرقا في الروتين المعتمد من قبل وزارة

ردّ من الأمن العام

بشأن دوره في الاستقصاء

عن الجمعيات الجديدة

جاءنا من المديرية العامة للأمن العام في 2015/05/04، بيان ردت فيه على مقال للزميل إبراهيم خليل شرارة تحت عنوان «منع ناشط بيئي من ممارسة حرية تأسيس جمعية: سقف الحرية رضى زعماء القرية عنه». وقد جاء فيه:

« ورد في المقال أن وزارة الداخلية رفضت اعطاء علم وخبر لجمعية بيئية تحمل تسمية «الطبيعة الأم» تبعاً لاستقصاء اجراء الامن العام. وردا على ذلك، تؤكد المديرية العامة للامن العام حرصها على حرية عمل الجمعيات في لبنان، وتلتف الى أن موضوع طلبات تأسيس الجمعيات ودراسة المستندات المتعلقة بها والاستفسار عن الاشخاص المؤسسين واتخاذ القرارات بشأنها هي من صلاحية وزارة الداخلية والبلديات- المديرية العامة للشؤون السياسية واللاجئين وليس غيرها من المديريات العامة، وبالتالي فإن ذكر الامن العام بأنه الجهة التي تقرر عدم الموافقة على تأسيس الجمعيات هو محض افتراء كون رفض او قبول طلبات تأسيس الجمعيات والاشراف على عملها او غيره من الامور المتعلقة بعمل الجمعيات هو من صلاحية واختصاص المديرية العامة للشؤون السياسية واللاجئين .

تعليق المفكرة على الردّ

نوافق طبعاً الأمن العام على أن وزير الداخلية هو الذي يوقع على العلم والخبر. وتاليا، كان من الأجدى أن يعرض الأمن العام كيفية قيامه بدوره الاستقصائي عن الجمعيات بدل اعادة تأكيد ما لا يختلف عليه أحد.

العمل. وقال: «في بعض الأحيان، يطلب صاحب العمل من العامل الذي قام بصرفه من العمل مهلة حتى آخر الشهر حتى يصفّي له حسابه. ولكن الذي يحصل أن مهلة صاحب العمل تنتهي ويذهب حقه في تقديم دعوى صرف تعسفي. من ناحية أخرى قد يتقدم العامل بشكوى أمام وزارة العمل، وحتى تقوم الأخيرة بتحديد موعد الجلسة قد تأخذ نحو 15 يوماً وأكثر، فتمر مهلة الشهر وبالتالي يسقط حقه في تقديم دعوى الصرف التعسفي.»

كما ذكر قيام اللجنة المولجة بتعديل قانون العمل باضافة فقرة تهدف الى منع إغراق مجالس العمل في الدعاوى عبر تدخل وزارة العمل لحل النزاع قبل الذهاب الى مجلس العمل التحكيمي مع اعتبار أن الفترة الزمنية المخصصة لوساطة وزارة العمل لا تسقط حق العامل في تقديم شكوى في الصرف التعسفي.

وفي الختام رأى أديب بو حبيب أن وتيرة عمل مجالس العمل التحكيمية لن تحسّن طالما لم يؤخذ بالتعديلات التي اقترحتها لجنة 2001 وطالما اننا ما زلنا محكومين بمركز القضاء معتبراً أن الزيادة في عدد غرف مجالس العمل التحكيمية ان تمت، فإنها لن تعالج القضية وانما ستكون أشبه بالمسكنات.

*صحافية، من فريق عمل المفكرة القانونية

- ↑ تم استحداث غرف جديدة في مجالس العمل التحكيمية بموجب المرسوم الصادر في 2-10-2014 وذلك بغية تحسين وتيرة عملها وتسريع الإجراءات فيها. لكن، يبقى هذا المرسوم حتى حينه حيزاً على ورق رغم انقضاء سنة أشهر على صدوره.

مفوضو الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية: عن أي مصالح يدافعون؟

سارة ونسا

نعرض في ما يلي تفاصيل قضايا عُرضت على مجلس العمل التحكيمي في كلا من طرابلس وبيروت أو ما تزال معروضة عليه في العامين 2014 و2015، في نية منا بتسليط الضوء على الدور الذي يلعبه مفوض الحكومة لدى مجالس العمل التحكيمية وكيفية مقارنته للقضايا العمالية والاجتماعية. القضايا التي نتناولها هنا ترتبط بفتين مختلفتين من العمال: الأولى، بعاملات في الخدمة المنزلية اللواتي يواجهن حججا تصل الى حد الغاء حقهم بالتقاضي أو بالانحصاف القانوني والثانية، بعمال جباة وقراء الاكراء في شركة كهرباء قاديشا (شمال لبنان) والذين يواجهون إصرارها على عدم تسجيلهم ودفع ما يتوجب عليها من اشتراكات للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وبالطبع، هذه المسائل (عدم التسجيل في الضمان الاجتماعي أو التخلف عن تسديد الأجور) ليست محصورة بهاتين الفئتين من العمال فقط، بل تواجهها فئات مختلفة من العاملين في لبنان، سواء كانوا متعاقدين مع الدولة أو مع شركات ومؤسسات خاصة أو مع أصحاب المهن الحرة[؟].

والمشترك بين هذه القضايا يكمن في الموقف المتخذ من مفوضّ الحكومة والذي يصل الى حد التنكر لحق العمال بالتقاضي للمطالبة بحقوقهم بحجج وعناوين مختلفة. وبالطبع، أمام هذه الماطلعات، يجدر التساؤل عن منطقات مفوضي الحكومة ودورهم الاجتماعي وبأية حال فتح نقاش عام بهذا الشأن. فمن هم مفوضو الحكومة؟ وهل يقتضي بهم أن يعكسوا في أعمالهم منطلقات قانون العمل الذي تقوم فلسفته على وجوب إعادة بعض التوازن الى علاقة مختلّة واقعيا بفعل القوة الاقتصادية لصاحب العمل؟ وهل يتعين عليهم التزام حيادية مطلقة في تفسير القانون والقواعد المطبقة بنأى عن أي خيارات اجتماعية، أم على العكس العمل على تطوير اجتهادات أو على الأقلّ اعتماد القراءات الفقهية أو الاجتهادات الأكثر ضمّانا لحقوق الأجراء. أقله لحقوقهم بالتقاضي والانحصاف القانوني؟

وما يزيد هذه التساؤلات الحاحا هو ارتباط عمل مفوضي الحكومة بخيارات وزارة العمل وتوجهاتها. وهذا ما نقرؤه في المرسوم رقم 662 الصادر في 2-6-1983 بخصوص «اعتماد توجيهات وزارة العمل لجهة موقفها بالنسبة لتفسير القوانين والمراسيم التطبيقية». ويستنتج إذاً أن وزارة العمل تعدّ الى حدّ كبير مسؤولة عن حسن أداء مفوضي الحكومة ومواقفهم القانونية، طالما أن لها سلطة توجيههم، وهو الأمر الذي يسمح بتوسيع اطار النقاش ليتعدّى دور مفوضي الحكومة الى دور وزارة العمل ككل. ومن شأنّ التدقيق في هذه الماطلعات أن يسهم في تزويد النقاش بمادة قانونية نرجو .

الفئة الأولى من المطالعات: ليس للعاملة أي حق بالتقاضي أو بالتعويض مهما تكبدت من أضرار

هنا، نتناول قضايا عاملات في الخدمة المنزلية.

القضية الأولى، التي نود تفصيلها، هي قضية عاملة من الجنسية الأثيوبية. اضطرت هذه العاملة أن تترك في 2010 مكان عملها (منزل صاحبة عملها) لتلجأ الى تقصيلة بلادها بسبب عدم تسديد أجورها طيلة سنة كاملة، بالإضافة الى تعرضها للتحرش من قبل ابن صاحبة العمل. ويشير محضر التحقيق الذي أجرته المديرية العامة مع العاملة انها كانت تعيش في ظروف صعبة حيث كانت صاحبة العمل ترغمها على النوم على الشرفة طيلة أشهر السنة. وكما جرت العادة في حالات مماثلة، أدعت صاحبة

تقدمت قبل ذلك بسنتين بدعوى بوجه الشركة نفسها مطالبة بإلزامها بتسجيل أعضاء النقابة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فقرر المجلس بهيئته السابقة تكليف أعضاء النقابة المدعية بالتقدم كلا على حدة، بدعوى منفردة.

وقد جاءت هنا أيضا مطالعة مفوضّ الحكومة صادمة. ففي موقف مجاف للقرار السابق بتكليف أعضاء النقابة بالتقدم بدعاوى فردية، رأى أنّ الادعاء المساق من قبل النقابة يتعلق بنزاع جماعي يخرج من اختصاص مجلس العمل الذي له الصلاحيّة بالنظر بنزاعات العمل الفردية (...)، مما يوجب وفق مطالعته ردّ الدّعوى شكلاً لبطلان الاستحضار المقدمّ من المدعيّ لأن ما بني على باطل هو باطل. وبدت مطالعته وكأنها تشكّل مسعىً لنقض حقّ التقاضي، بحيث ينسف حقّ عضو النقابة بالتقدم بدعوى فردية بعدما نسف حقّ النقابة بالتقدم بدعوى جماعية. وامعانا في موقفه المؤيد لشركة قاديشا، صرح مفوض الحكومة بأنه بعد الاطلاع على عقد العمل الموقع بين المدعي والمدعى عليها، فانه يوافق شركة قاديشا الرأي بأن هذا العقد لا يمكن اعتباره عقد عمل بل «عقد التزام صناعة» وذلك لأن بنود العقد «أعطت حيزاً كبيراً من الحرية للمدعي» من حيث عدم تقيده بدوام محدد او طريقة جباية معينة وهو «ينخلو من أي سلطة مباشرة تمارسها الشركة على المدعي».

واللافت هنا أن مجلس العمل التحكيمي في هيئته الجديدة دحض في 3-4-2015 ما ورد من تعليل في مطالعة مفوضّ الحكومة، لينتهي الى الزام الشركة بتسجيل المدعي في الضمان الاجتماعي. وقد أدى حكمه الى تظهير عيوب مطالعة مفوض الحكومة بشكل جلي. وللوصول الى هذه النتيجة، اعتبر المجلس أن النزاع بين المدعي والمدعى عليها لا يمكن وصفه بالجماعي لعدم تحقّق الشروط المطلوبة وهي أن يكون أحد طرفي العقد نقابة بعد حيازتها على تفويض خاصّ من الأجراء المنتسبين اليها. كما تطرق المجلس الى عناصر العقد المبرم بين الطرفين لتحديد طبيعة العقد. واعتبر أن الزامية الحضور الأسبوعي الى مركز المدعى عليها وعدم السماح للمدعي أن يكلف غيره بالقيام بعمله بالإضافة الى مسؤوليته (المدعي) تجاه الشركة عن مخالفة شروط العقد والأنظمة والقوانين المعمول بها عند هذا الأخير، تؤكّد تبعية المدعي القانونية والاقتصادية للشركة مما يجعل من العقد المبرم بينهما عقد عمل. فنقرأ «في ظل وجود البنود الصريحة والملزمة المشار اليها في العقد، فإن أية بنود أخرى فيه تميز للفریق الثاني ممارسة عمله بحرية تضحي دون مفعول ومن قبيل النمويع ولستر حقيقة وجوهر العقد». وبنتييجة ذلك، اعتبر المجلس ان المادة 77 من قانون الضمان الاجتماعي تخضع أصحاب العمال لمراقبة صندوق الضمان الاجتماعي الذي عليه «التفتيش عن الاجير غير المسجل لتسجيله»⁴. لا بل ذهب القاضي أبعد من ذلك، فأقرّ بالرابط الوثيق بين الاستفادة من تقديرات الضمان الاجتماعي وكرامة الفرد مؤكداً أنه «حق انساني دستوري». فنقرأ «وحيث لا مجال للشك في أن عدم تسجيل الاجير أو التوقف عن نفعه من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سواء لناحية فرع المرض والأمومة او تعويض نهاية الخدمة يحول دون تمكينه من صون صحته وصحة من هم بعهدته عبر حجب أو الحد من إمكانية تأمين الطبابة والاستشفاء له او توفير الحد الأدنى من معيشته في شيخوخته فيعرضه للمس بسلامته وفي كرامته الإنسانية». وقد استندت في تحليله هذا الى قرارات صادرة عن المحكمة الأوروبية لحقوق الانسان. وعليه، وبعد سبع سنوات، وبخلاف رأي مفوض الحكومة، أصدر مجلس العمل التحكيمي أخيراً حكمه بإلزام الشركة بتسجيل جباة الاكراء لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة لتحجج الادارة بأن نظام الاجراء حدد الاجير بكل شخص يعمل في خدمة الادارة العامة ولا ينتمي الى احد ملاكاتها الدائمة او المؤقتة ولا يخضع للأحكام الخاصة بالمتعاقدين. وقد رأى المجلس أن الجدول رقم 7 المرفق بالمرسوم أدرج تسمية حارس (وهي الوظيفة التي كان يقوم بها المدعي لصالح المدعى عليها) مما يعني ان هذه الصفة ملحوظة في ملاك المدعى عليها. وهذا يستتبع ان القائم بها من فئة المستخدمين وليس الاجراء. كما اشار المجلس أن أن أجر الاجير حدد على أساس اليوم على خلاف حالة المدعي الذي كان يتقاضى أجره في نهاية كل شهر. هذا ويبدو ان الحكم الصادر عن مجلس العمل التحكيمي برئاسة سليمان توصل الى نتائج مختلفة عن تلك التي توصلت اليها احكام صادرة عن محكمة التمييز. كما اتى مغاير عن رأي هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل وفق ما اشارت اليه المدعى عليها في احدى لوائحها الجوابية والتي تم ذكرها في متن الحكم. وما لا شك فيه ان الحكم جاء لصالح عمال مصلحة المياه الذي منعوا بسبب جدل دار حول صفتهم (مستخدمين أم أجراء) من الاستفادة من زيادات اقرت منذ خمسة عشر عاماً.

'باحثة في القانون، من فريق عمل المفكرة القانونية الاجتماعي

تقدم أحد المنتسبين الى نقابة جباة وقراء الاكراء في الشمال بدعوى فردية بوجه شركة كهرباء لبنان-قاديشا أدلى فيها أنه يعمل لديها منذ العام 1994 وأن الشركة تقاعست عن تسجيله لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتاليا عن دفع الاشتراكات المتوجبة عليها. وكانت النقابة قد

نزاع فردي أم جماعي؟ حين يضيع الحق وسط تقاذف المسؤوليات

مع مراجعة الأحكام الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية في كل من بيروت، الشمال وجبل لبنان خلال الأشهر الستة الأولى لعام 2014، تبين لنا أن 11.73% (23) من الاحكام ال 196 الصادرة تم ردها لعدم الاختصاص بعدما اعتبر النزاع جماعيا. اللافت أن الطرف المدعى عليه في هذه الاحكام كان إدارة عامة: فمن بين هذه الدعاوى، هناك احدى عشرة دعوى مقامة بوجه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي واثنتي عشرة بوجه مؤسسة كهرباء لبنان. والمطلب هو مشترك بين جميع المدعين وهو احتساب الساعات الاضائية المشغولة خلال الاعوام 98.97.96، على فروقات لسلسلة الرتب والرواتب المستحقة وتسديدها.

الامر الثاني الذي يستوقفنا في هذه المسألة هو ارقام مجموعة من الموظفين في تاريخ سابق لتاريخ توجيههم الى مجلس العمل التحكيمي، باللجوء امام اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية في وزارة العمل عام 2009 مطالبين بالأمر عينه: احتساب ساعات عملهم الإضافية على فروقات سلسلة الرتب والرواتب. صدر اذ ذلك قرار اللجنة التحكيمية عام 2011 برد الدعوى لأن اللجنة وجدت أن النزاع فردي وليس جماعيا. واعتبرت اللجنة في قرارها أن «المصلحة الجماعية هي المصلحة النموذجية (interets types) التي لا تفرق بالضبط بين المستفيدين منها كائنا من كانوا، حاضرين أم مستقبلين». وتتابع اللجنة «لكي يصبح نزاعا ما نزاعا جماعيا، ليس عليه ان يكون مكوثًا من عدد من الطلبات الفردية بل يجب ان يتناول مصالح نموذجية لا تفرق بين المستفيدين منها والا أصبحت الخلافات الجماعية مجموعة من الخلافات الفردية». اما مجلس العمل التحكيمي في بيروت فاستخدم الى حد ما التعليل عينه ليعتبر ان النزاع نزاع جماعي يستوجب الرد، حيث نقرأ في أحد الاحكام الصادرة عنه: «وحيث ان موضوع النزاع بالشكل المطروح يتناول مصلحة جماعية تتعلق بتفسير كل من المرسوم 24446 والقانون رقم 63، وحيث أن الجهة المدعية أقرت بأن مجموع الدعاوى التي تقدمت بها بدأت موضوع الدعوى الرهانة قد تجاوز الأربعمائة دعوى موزعة على هيئات المجلس كافة، وحيث أنه من الثابت أن أحد طرفي النزاع مجموعة من الأجراء فيكون بالتالي النزاع جماعياً».

فتبرز هنا الإشكالية الأساسية الكامنة في تقاذف المسؤوليات بين مجالس العمل واللجنة التحكيمية عبر تكليفهم لطابع النزاع والذي يؤدي في نهاية المطاف الى المماطلة في تكريس حقوق العمال. ففي قضية موظفي شركة الكهرباء، حُسم الخلاف عبر وساطة بين الموظفين والشركة، حصل البعض منهم على ما لا يتجاوز ال 75% من حقهم» ويبدو أن البعض الآخر حاز على حقه كاملاً. هذا وكانت أفادتنا بمصادر مطلعة في وزارة العمل بأن اللجنة التحكيمية لحل نزاعات العمل الجماعية لم تجتمع منذ أواخر العام 2014 وأنها لم تلق طيلة هذا العام أي دعوى. كما أفادتنا بأن عملها معطل منذ ستة أشهر بسبب استقالة رئيسها القضائية رولا الحسيني. كما علمنا أن معظم الدعاوى يصار الى ردها بسبب عدم الاختصاص أي اعتبار النزاع نزاعاً فردياً. أمام هذا الواقع أصبح فتح النقاش حول تحديد الاختصاص وتكليف طبيعة النزاع مسألة بالغة الأهمية خاصة انها تمس بحق الفرد بالتقاضي. فينتظر المتقاضون سنوات طويلة ليتم اعلامهم في نهاية المطاف ان المرجع القضائي غير مختص بالنظر بالدعوى او حتى ليتم تجريدهم من حقهم في التقاضي (مثل ما أشيرنا اليه اعلاه في قضية موظفي شركة الكهرباء حيث اعتبرت اللجنة ان النزاع فردي بينما اعتبر المجلس أن النزاع جماعي). وما يزيد هذا الاشكال حضورا هو عدم وجود أي مرجع من شأنه حل الخلاف الحاصل حول المرجع المختص للنظر في القضايا المطروحة.

س.و

س.و

تجدون المقالة في نسختها الكاملة مع المراجع على الموقع الإلكتروني للمفكرة

أتعهد أنه ليس لعاملتي أي علاقة زواج أو ارتباط من أي نوع في لبنان

خلال شهر تشرين الاول من عام 2014، تلقى كتاب العدل من وزارة العدل تعميماً بشأن التعهد الذي يفترض بصاحب العمل توقيعه لديهم في اطار الحصول على اقامة للعاملة أو تجديدها. وبموجبه، يطلب من صاحب العمل أن يتعهد تجاه المديرية العامة بعدم وجود «أي علاقة زواج أو ارتباط من أي نوع كان تربط العاملة (...)» بأي شخص عربي أو أجنبي مقيم على الاراضي اللبنانية». كما يتعهد أنه «في حال تبين لاحقاً وجود اي علاقة زواج حصلت بعد دخول العاملة مراجعة الامن العام بعد تأمين تذكرة سفر بغية ترحيلها الى بلدها». وقد تم توجيه التعميم بناء على طلب من المديرية العامة للأمن العام. وهذا التعهد يستدعي ملاحظات عدة:

– أولاً، أنه يأتي استكمالاً لقرار سبق للمديرية العامة للأمن العام واتخذته في نهاية العام الفائت يقضي برفض تجديد اقامات أولاد العاملات في الخدمة المنزلية المقيمين في لبنان'. بل هو استكمال لاجراءات التمييز ضد عاملات المنازل بهدف حرمانهن من أي حياة عاطفية أو عائلية. فيخالف المستخدمين الأجانب من الفئة الأولى أو الثانية، تمنح عاملة المنزل (الفئة الرابعة) من استخدام عائلتها. وها هي تُمنع بموجب هذا التعهد عن انشاء أي عائلة أو اقامة أي علاقة حميمة أو علاقة صداقة في لبنان. فإذا حصل ذلك، وجب ترحيلها فوراً. وكأما المطلوب أن تبقى العاملة مقطوعة من شجرة، ومجردة من أي سند.

العمل بإمكانية ترحيل العاملات المستدمات للعمل لديهم، اذا أقمن علاقات زواج أو علاقات حميمة. ومن هذه الزاوية، لا يقتصر التكاليف المعطى لهم على التلصص، انما يصل الى حد اتخاذ الاجراءات والاحتياطات الكفيلة بمنع حصول هذه العلاقات. وهذا ما يفتح الباب أمام آليات المنع المباشر، ومن أبرزها طبعاً مزيد من التضييق على حرية العاملات في التنقل.

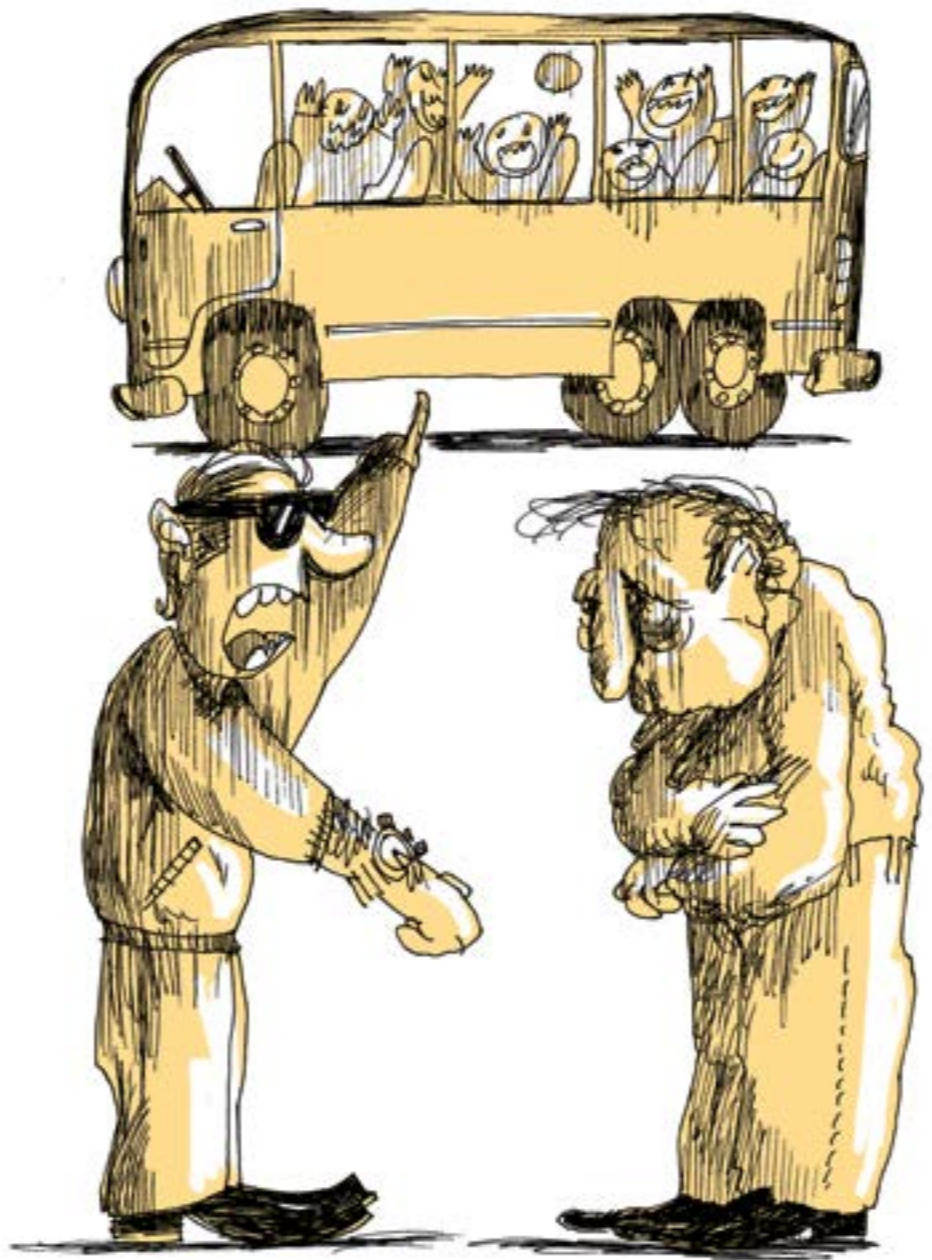
– رابعاً، أن تأتي مبادرة من هذا النوع عن الأمن العام أمر مكروه طبعاً. لكن أن يرسل التعميم من خلال وزارة العدل وأن يعمد كتاب العدل (وكلمهم حقوقيون) على تطبيقه، فهذا أمر يؤشر الى الدرك الذي وصل اليه الخطاب الحقوقي في لبنان، أقله فيما يتصل بالفئات المهمشة.

وفي موازاة هذا الواقع، تستمر السلطة بالتغني بالجهود التي تقوم بها في سبيل تعزيز حقوق العاملات في الخدمة المنزلية. آخر هذه التصريحات جاء في بيان لوزير العمل سجعان قزي، تنديدا بإنشاء نقابة لعمال وعاملات الخدمة المنزلية. ويضيف الوزير في حديث له لبرنامج «عالم الصباح» في 2 أيار 2015، أن «الحماية بتصير بإجراءات مش بإدخال العاملات باللعبة السياسية والطبقية. هيدا أمر ما بصير طالما أنا وزير».

لكن عن أي حماية وعن أي اجراءات يتحدث هذا الوزير؟

س.و

1. بيان صادر عن تسع منظمات حقوق انسان لبنانية تندد بإبعاد اطفال وعائلات العمال المهاجرين، 9 أيلول 2014، متوفر على الرابط التالي: <http://legal-agenda.com/newsarticle.php?id=771&folder=legalnews&lang=ar>
2. ترجمة حلق «عالم الصباح» على شاشة تلفزيون المستقبل متوفرة على الرابط التالي: <http://www.futuretvnetwork.com/node/155341>



رسم رائد شرف

التقاضي الاستراتيجي لضمان حق ذوي الاعاقة بالعمل

غيدة فرنجية

«منوعون من العمل»، هذا هو الشعار الذي حملته الأشخاص ذوو الإعاقة في تحركهم بمناسبة عيد العمّال منددين بسياسة الدولة بتعطيل تنفيذ قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم 2000/220. هذا القانون الذي أعلن حق العمل «للمعوق كما لسائر أفراد المجتمع» بشكل حتى اليوم النص الوحيد في القانون اللبناني الذي يتكرّس حق العمل للجميع والذي ينص على الحق بالاستفادة من تعويض بطالة. لكن رغم صراحة النص القانوني، لا يزال ذوو الإعاقة يشكلون الفئة الاجتماعية الأكثر عرضة للبطالة، وذلك نتيجة تمعّد الدولة اللبنانية على تعطيل القانون أو تقاعسها الزمن في تطبيقه. وعليه، أعلن اتحاد المقعدين اللبنانيين عن التهيئة بالتعاون مع المفكرة القانونية للتخاص مع الدولة واعتماد التقاضي الاستراتيجي بهدف الحثّ على تنفيذ القانون وتفعيل حقوق ذوي الإعاقة وفي طليعتها حق العمل. ونستعرض تالياً أهم الأسباب التي تبرر ضرورة اللجوء الى القضاء لضمان حقوق ذوي الإعاقة وأبرز الصعوبات والنتائج المرتقبة للتقاضي الاستراتيجي حول القانون 2000/220.

لهذا التقاضي الاستراتيجي في قضايا الإعاقة؟

في حين وُضع القانون 2000/220 بهدف إلغاء العوائق التي يواجهها ذوو الإعاقة وضمان تكافؤ الفرص، عرّضت الحكومات المتعاقبة على إضافة عوائق جديدة أمام تنفيذه. فمعظم الإدارات الرسمية تتصرّف وكأن القانون غير موجود، وتتحوّج للتوصل من تنفيذه تارة بأعذار تقنية كغياب المراسيم التطبيقية (التي يعود إصدارها الى الحكومة) وطورا بنقص الموارد المالية والبشرية (التي يعود تحديدها للحكومة أيضاً). كما اعتادت على تراشق المسؤوليات بين الوزارات والجهات الرسمية المختلفة¹. وازاء هذا الانقلاب على أعمال السلطة التشريعية، من الطبيعي أن يظهر القضاء كملأذ للمطالبة بتنفيذ القانون. وهو ما أوجب البحث في كيفية مساهمة الدروب القضائية المتاحة لتمكين ذوي الإعاقة من التمتع بحقوقهم على المستويين الفردي والجماعي وتأمين الدمج الاجتماعي على مختلف الأصعدة.

أبرز تحديات التقاضي الاستراتيجي بهدف تنفيذ القانون

في هذا الصدد، لا يتحصل التغيير المراد تحقيقه من خلال سد ثغرات قانونية ما أو تفسير القوانين أو توضيح كيفية تطبيقها، بل في إمكانية إلزام الدولة بتنفيذ القانون. ومن أبرز التحديات التي يصطّم بها التقاضي في هذا المجال، هو مدى إمكانية القضاء الإداري إصدار أوامر للدولة بهدف إلزامها على عمل ما. فخلافاً لنظيره الفرنسي، لا يتمتع مجلس شوري الدولة – وهو المحكمة المختصة في المنازعات بين الدولة والأفراد بشكل عام – بصلاحيّة الحلول مكان الادارة في اختصاصها أو إصدار قرارات بدلاً عنها سنداُ للمادة 91 من نظام مجلس شوري الدولة. وتستند هذه القاعدة تقليدياً الى مبدأ فصل السلطات إذ يمارس القاضي الإداري رقابة مشروعة على أعمال الإدارة، أي أنه يكتفي بإعلان الأوضاع القانونية (مثلا: أن الإدارة أخطأت في عدم منح المواطن تعويض البطالة) دون أن يستنتج الأوضاع الناتجة عنها (مثلا: أنه يتوجب على الإدارة منح المواطن تعويض البطالة). أما في فرنسا، فقد صدر قانون في 1995 بمنح القضاء الإداري صلاحية إصدار أوامر



الصورة من أرشيف المفكرة القانونية

الا أن هذا الأخير أصدر التعميم 2001/300 بإعطاء براءات ذمة للمؤسسات دون التثبيت من التزامهم بالقانون. وهذا التعميم مخالف بدهاة للقانون إذ لا يجوز تعليق العمل بالقانون بموجب تعميم إداري. وتاليا، من شأن الدعاوى القضائية الهادفة الى إلغاء هذا التعميم أن تنتج أثرا مباشرا على صعيد توظيف الأشخاص المعوقين.

ثانياً: إلزام وزارة العمل بتغيير المؤسسات المخالفة لموجب توظيف ذوي الإعاقة: يفرض القانون على المؤسسات المخالفة لموجب التوظيف تسديد غرامات مالية. الا أن وزارة العمل تمتنع لغاية اليوم عن جباية هذه الغرامات، على خلفية خلافها الزمن مع وزارة المالية بشأن صلاحية الجباية. وعليه، يبحث التقاضي الاستراتيجي في إمكانية مخاصمة الدولة-وزارة العمل لإلزامها على جباية هذه الغرامات.

ثالثاً: إلزام وزارة العمل بدفع تعويض البطالة: نصت المادة 71 من القانون على حق الشخص الموقّ العاطل عن العمل بالحصول على تعويض بطالة، وهو النص الوحيد في القانون اللبناني الذي ينطرق الى تعويض بطالة. ورغم صدور المرسوم رقم 2002/7784 الذي يحدد شروط ومعايير الاستفادة منه، ما تزال وزارة العمل متلكئة عن تسديده. وانطلاقاً من ذلك، يكون للأشخاص المعوقين الذين تتوفر فيهم معايير الاستفادة من التعويض المطالبة به، واللجوء الى القضاء للتعن بقرارات رفض اعطائه.

*حماية وباحثة في القانون، عضو في المفكرة القانونية

1. غيدة فرنجية، القانون وجهاً لوجه مع الإرادة السياسية: حق العمل لذوي الحاجات الخاصة نموذجاً، المفكرة القانونية-لبنان، عدد 3، كانون الأوّل 2012
2. رانيا حمزة، «مرصد الحقوق» يطلق تقريره السنوي عن الانتهاكات التي يتعرض لها المعوقون في لبنان، المفكرة القانونية، 5-12-2014

ترك العمل للعلاج من الادمهان مبرر

في نيسان 2014، أصدر مجلس العمل التحكيمي في بعيدا برئاسة القاضية ماجدة مديحم حكماً برّد دعوى تقدمت بها شركة بوجه عامل سابق كان يعمل لديها بصفة سائق مطالبة إياه بالتعويض عن تركه العمل بشكل مفاجئ وتعسفي.

واللافت في القضية يكمن أساساً في السبب الذي أثاره المدعى عليه ووافقت عليه المحكمة لتبرير تركه العمل. فهو اضطر الى ترك وظيفته، بسبب ادمانه على المخدرات وتخوفه من «التسبب بحادث سير» والحاق الضرر بالشركة». امام هذا الواقع، ترك المدعى عليه عمله ليلتحق بعلاج من ادمانه في إحدى المؤسسات المختصة لذلك. واعتبر المجلس بان ثبوت هذه الوقائع يؤكّد عدم استيفاء شروط المادة 50 من قانون العمل اللبناني للمطالبة بالتعويض عن الفسخ التعسفي من الأجير، وهي التي التي تفترض وجود اساءة وتجاوز في استعمال الحق. فنقرأ في متن الحكم «فلا يمكن القول بأن ما فعله تجاوز باستعمال الحق»، وتتابع المحكمة معللة بأن «حالة الادمان هذه تفقده الاهلية والارادة الكاملة للمحاسبة القانونية».. هو حكّم مهمّ آخر صادر عن مجلس العمل يسجل لصالح العمال، ويؤكد على حمايتهم من ملاحقات قانونية ومن مطالبات أصحاب العمل بمبالغ طائلة بمثابة تعويضات. والاهم انه اتى ليحمي فئة لا تزال تواجه بمنطق العقاب والملاحقة¹.

س.و

1. كريم غور، العلاج في قضايا الإدمان على المخدرات لا يزال معطلا وملاحقة الأشخاص المدمنين مستمرة، المفكرة القانونية، العدد السادس والعشرون، آذار 2015

هل قلت «ضمان اجتماعي للاجئين الفلسطينيين»؟

إضراب عمال في قطاع غزة

إبراهيم خليل شرارة

في ١7 آب 20١0، أقرّ مجلس النواب اللبناني تعديلات للمادة 9 من قانون الضمان الاجتماعي (القانون رقم ١28) والمادة 59 من قانون العمل اللبناني (القانون رقم ١29)، بعد نقاشات استمرت على مدار ثلاث جلسات. وقد أدّت هذه التعديلات إلى استثناء اللاجئيين الفلسطينيين المقيمين في لبنان من شروط كانت تمنعهم سابقاً من الاستفادة من تعويضات نهاية الخدمة لدى «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي». ولكن، وعلى الرغم من أن هذه التعديلات جاءت لمعالجة الوضع الاستثنائي للاجئين الفلسطينيين، والذي يختلف تماماً عن وضع الأجراء الأجانب، إلا أنها بقيت مجحفة ولم تعترف بكامل حقوقهم. فوفق هذا القانون، يستفيد الأجير الفلسطيني من تعويض نهاية الخدمة فقط، بعدما أنشأ القانون حساباً منفصلاً للأجراء الفلسطينيين. بالمقابل، لا يستفيد من فرعي الضمان (ضمان المرض والأمومة – التقديرات العائلية) وان تقرر اخضاعه لهما. وعليه، يدفع صاحب العمل عنه نسبة %23.5، % 8.5 منها فقط تودع في الحساب المنفصل الخاص. ويلحظ هنا (وهذا ما نتوسع فيه في ما بعد) أنّ القانون اشترط لفاادة الأجير من تعويض نهاية الخدمة أن يكون حائزاً على إجازة عمل، مع ما يستتبع ذلك من عقبات سواء للحصول على الاجازة أو لتجديدها. وهذا ما أعاد طرح مسألة الحقوق الأساسية للاجئين الفلسطينيين في لبنان، وتحسين وضع الأجراء الفلسطينيين في سوق العمل اللبنانية.

في بداية البحث والاستقصاء الذي أجريناه بشأن تطبيق هذا القانون من قِبل «الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي»، أكد المدير العام للصندوق محمد كركي، في اتصال مع «المفكرة»، وضع القانون المذكور موضع التنفيذ من خلال إنشاء حساب خاص ومنفرد للأجراء الفلسطينيين لدى الضمان الاجتماعي، مشيراً إلى المذكرة الإعلامية رقم 437 التي أصدرها في 23 أيار 20١١. ورداً على سؤال بشأن إخضاع الفلسطينيين للفروع الثلاثة واستفادتهم فقط من فرع تعويض نهاية الخدمة وإمكانية مساواة العامل الفلسطيني باللبناني في ما يخص تقديرات الضمان، قال كركي: «نحن نطبق القانون الصادر عن مجلس النواب، ونريد أن نبقي بعيدين عن المشاريع والحسوبيات السياسية، لكننا سنطبق أي قانون تتفق عليه الأحزاب السياسية اللبنانية مع الجهات الفلسطينية المعنية ويقره البرلمان اللبناني»، مضيفاً أن «رأي الضمان ليس مهماً في هذا الشأن لأنه حتى عندما أقر هذا القانون وتعديلاته في العام 20١0، لم تتم استشارة الضمان بشأنه». أما مستشار المدير العام للضمان محمد خليفة فأضاف: «نحن ننظر نتائج لجنة الحوار اللبنانية – الفلسطينية، لكن ليس لدينا أي معلومات عن عملها». وبشأن عدم تطرّق القانون المعدّل في أي من مواده إلى نسبة الـ23.5 في المئة التي يدفعها رب العمل، بل إلى نسبة 8.5 في المئة بدل تعويض نهاية الخدمة فقط، أكد خليفة أن قرار تقاضي نسبة الـ23.5 في المئة جاء من أجل «حماية اليد العاملة اللبنانية من المنافسة». وفي السياق ذاته، اعتبر مدير الديوان السابق في صندوق الضمان جوزيف خليفة، خلال اتصال مع «المفكرة»، أنه «بما أن الحل القانوني غير متوفّر في هذا الشأن، فإن الحل الأفضل يقع في إجراء مراجعة سياسية مع وزير العمل»، لافتاً الانتباه إلى أن «التوصل إلى قانون يساوي العامل الفلسطيني بزميله اللبناني له محاذير ديموغرافية وسياسية عند بعض القوى اللبنانية التي تعتبر أن الأوروأا تؤمن الطباية». وإزاء هذا القول، يشدد المدير العام لـ«مركز التنمية الإنسانية» الفلسطيني سهيل الناطور على عدم عدالة القانون الذي يفرض على أصحاب العمل تسديد اشتراكات بنسبة 23.5 في المئة في حينما لا يستفيد إلا من فرع تعويض نهاية



الصورة منقولة عن موقع www.alhouriah.ps

الخدمة، فإنه يعتمد إلى تكذيب الحجّة القائلة إن منظمة «غو٥ وتشغيل اللاجئيين الفلسطينيين» – «الأوروأا» تقدّم الخدمات الصحية للاجئين، وبالتالي لا حاجة للأجير الفلسطيني بالاستفادة من فرع المرض لدى الصندوق. فبحسب الناطور، إن الذي يستفيد من تقديرات الضمان هم العامل وعائلته، أما الطلاب والأشخاص العاطلون عن العمل فهم الذين يستفيدون من مساعدات «الأوروأا»، وهي مساعدات لا تكفي الحد الأدنى. ويوضح أنه في بداية اللجوء الفلسطيني، فُتحت مجالات للعمل في دول الخليج العربي، وخصوصاً الكويت، مع شركات النفط الغربية، لافتاً للانتباه إلى أنه بحسب تعريف «الأوروأا»، فإن اللاجئ هو الذي فقد بيته ومصدر رزقه. وبناءً على ذلك، فإن الذي يجد مصدراً آخراً للرزق يُشطب اسمه عن لائحة مساعدات «الأوروأا»، ما يعني أن العامل الفلسطيني في لبنان يُشطب مبدئياً اسمه عن لائحة المساعدات الصحية التابعة لـ«الأوروأا».

وبالاتصال بالمسؤولة القانونية في لجنة الحوار اللبناني – الفلسطيني مي حمود، أشارت إلى أن هناك مخالفة أساسية للقوانين من خلال إنشاء صندوق أو حساب منفصل للأجراء الفلسطينيين، حيث يجب أن تكون كل الاشتراكات والاستفادات ضمن الصندوق أو الحساب الأساسي التابع للضمان الاجتماعي، والذي يخضع له ويستفيد منه العامل اللبناني. وأضافت أن لجنة الحوار «تناقش طريقة تعاطي صندوق الضمان مع هذه القضية، خصوصاً بشأن إنشاء الحساب الخاص والإخضاع للفروع الثلاثة»، موضحة أن «ما يمكننا فعله هو محاولة التوصل إلى عدم إخضاع الأجراء الفلسطينيين إلى فرعي ضمان المرض والأمومة والتقديرات العائلية في حال استفادتهم فقط من تعويض نهاية الخدمة». وقالت: «يبقى العامل الفلسطيني غير لبناني ولا يمكن مساواته بالعامل اللبناني، وهذا موقف الكثير من الأحزاب والقوى السياسية اللبنانية»، مشيرة إلى أن هناك نقاشات تابعها لجنة الحوار بين الأحزاب السياسية اللبنانية والقوى الفلسطينية للتوصل إلى تسوية. وتجري هذه النقاشات في إطار الحوار الجاري في مبادرة المساحة المشتركة.

رئيس «لجنة عمل اللاجئيين الفلسطينيين» السفير السابق سمير خوري، بدوره، انتقد فرض الخفض للفروع الثلاثة التابعة للضمان مقابل الاستفادة فقط من فرع تعويض نهاية الخدمة.

منه العامل الفلسطيني، الذي قد يخسر إجازة عمله واستفادته من الضمان بسبب الإرادة السياسية أو مخالفة رب عمله في التصريح عنه في نظام ما زال يخضع لشروط الكفالة، من دون أن يحرر ذلك صاحب العمل من دفع اشتراك فرعي ضمان المرض والتقديرات العائلية عنه.

ولاستيضاح الأمر مباشرة من الوزارة المعنية، أجرينا اتصالاً مع المدير العام لوزارة العمل جوزيف نعّوس، فصرّح بأن قرار حصر المهن الصادر عن الوزير سجعان الفزري لا يشمل الأجراء الفلسطينيين، معتبراً أن «اتهام البعض للوزارة بعدم تجديد الإجازات غير دقيق». وشدد على أن الوزارة «تساهل كثيراً في إعطاء إجازات عمل للأجراء الفلسطينيين، إلا أنه على سبيل المثال، إذا قدّمت مؤسسة ما طلبات لأجراء فلسطينيين كثر من دون وجود أي عامل لبناني بينهم، فقد نرفض إعطاهم جميعاً إجازات لأن الأفضلية هنا للعامل اللبناني». وأشار إلى أن هناك بعض الشروط للحصول على إجازات العمل، ومنها توفير بعض الأوراق كعقد العمل (لا حاجة له في حال كانت الأم لبنانية)، تصريح الضمان، فحوص مخبرية والسجل التجاري للمؤسسة التي يعمل فيها. وفي هذه الحالة، بحسب نعوس، قد يخسر بعض الأجراء تجديد إقاماتهم بسبب تهوّر بعض أرباب العمل من تسجيلهم وعدم تزويدهم بالأوراق المطلوبة لتوفير الاشتراكات المتوجبة عليهم، وبذلك يُحرمون من حق الاستفادة من الضمان. ولم يتسنّ لنا التأكّد من عدد إجازات العمل الموقعة ونسبة تجديدها.

وفي هذا الصدد، أشار سهيل الناطور إلى بعض الممارسات المجحفة بحقّ الأجراء الفلسطينيين من نواح عدة. ورأى أن المشكلة الأولى تكمن في أنه بحسب المادة الأولى من القانون رقم ١28، على اللاجئ أن يكون مسجلاً في مديرية الشؤون السياسية واللاجئيين التابعة لوزارة الداخلية والبلديات، معتبراً أنه هنا أيضاً إشكالية تستدعي النظر لإيجاد حل لها، وتخص اللاجئيين الفلسطينيين المقيمين في لبنان، من دون حيازتهم حق التسجيل في مديرية الشؤون السياسية واللاجئيين. أما المشكلة الثانية بحسب الناطور، فهي شرط الاستحصال على إجازة العمل وتجديدها سنوياً، مشدداً على أنه «ليس مفهوماً ولا مقبولاً لدى الفلسطينيين أي تبرير لهذا الشرط». وذكر بأن «كل فلسطيني لاجئ كان عليه، باعتباره غير لبناني، أن يحصل على الإقامة من الأمن العام في بداية سنوات اللجوء، ولكن بطاقات اللاجئيين التي أصدرها الأمن العام اعتُبرت دليلاً على الإقامة المشروعة، ولم يعد يطبق تجديد الإقامة سنوياً كالأجانب الآخرين، وذلك لخصوصية حالتهم. وكان حرياً أن يكون له مفاعيل تطبيقية بالإعفاء أيضاً من إجازة العمل، أو إعطائها بشكل نهائي». وأضاف: «هذا ما يراه الفلسطينيون حتى اليوم احدى العقبات الأساسية لعدالة أفضل لهم، إذ لا يعقل أن يسمح لهم بالإقامة المفتوحة من دون ربطها بحقهم البيهفي في العمل».

وإذ أكد الناطور أن «القانون اعتُبر خطوة متقدّمة من قبل المشرع اللبناني، حيث تمّ التطرق للمرة الأولى إلى حاجات الفلسطينيين الحقيقية في لبنان»، فانه اعتبر في الوقت ذاته أن هذه الخطوة «تحتاج إلى الكثير من التطوير والتعديل لأنها أفرغت من حقوق كثيرة يكرسها الدستور اللبناني في مجال شرعة حقوق الإنسان، مضيفاً أن «فعالية الدستور اللبناني تتوقف عند وصوله إلى حدود المخيمات الفلسطينية». وأشار إلى أن «مركز التنمية الإنسانية» يساهم في توعية الفلسطينيين بنواقص هذا القانون، وتنظيم الضغط بالتواصل مع القوى السياسية اللبنانية ومؤسسات حقوق الإنسان، لنزقي بحقوق العامل الفلسطيني إلى خطوة متقدّمة.

*صحافي، من فريق عمل المفكرة القانونية

اقترح قانون بالضمان الالزامي للمتقاعدين

جوزف خليفة

بتاريخ 24-9-20١4، أقرّت لجنة الصّحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية اقتراح قانون يرمي إلى تأمين الرعاية الصحية الى الأشخاص اللبنانيين المضمونين الذين توقفوا عن العمل بصورة نهائية بعد بلوغهم سن نهاية الخدمة. وقد أُحيل الاقتراح بعد ذلك الى لجنة الإدارة والعدل. وتوسيع نطاق الرعاية الصحية، كما غيرها من الضمانات، لتشمل الأشخاص الذين يبلغون سن التقاعد،هي استجابة جزئية للتوجهات لا بل للالتزامات الاجتماعية والصحية المفروضة على الدولة تأميناً «لحق كل شخص في مستوى لائق من المعيشة لتأمين صحته وسعادته وصحة وسعادة عائلته، وصونا لحقه في الضمان ...»، وهي استجابة جزئية لما نص عليه قانون الضمان الاجتماعي، لاسيما في المادة ١2 منه التي نصت على «وجوب اصدار قانون خاص يحدد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي، أو بعض فروعه، بصورة الزامية على الأشخاص الذين لم يخضعوا بعد لأحكامه ...». وهذا المقال يهدف الى تصويب بعض جوانب هذا الاقتراح.ومن أبرز الملاحظات عليه، الآتية:

١ - وجوب الرجوع عن استثناء أفراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة:

ان الاشخاص المستثنين من الخضوع الفوري لهذا القسم المستحدث هم افراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة، ربما لأنهم لا يخضعون لكافة الفروع. اما سائر الفئات الأخرى كالسائقين العموميين والأطباء المتقاعدين والمتحارين والطلاب، فأوضاعهم مختلفة وتُرك إخضاعهم الى هذا النظام الى تواريخ لاحقة تحدّد بمراسيم تصدر عن مجلس الوزراء.

الواقع أن صناديق الفروع الثلاثة المطبقة حاليا في الضمان الاجتماعي، (المرض والأمومة، التقديرات العائلية وتعويض نهاية الخدمة)، هي مستقلة ماليا عن بعضها ولا تتداخل بين واردات هذه الفروع وبين تقديراتها، ولا يضح أي فرع من موارده في فرع آخر الا بصورة اقتراضية ولحين انتهاء السنة المالية، مع الاشارة الى أن الفرع الوحيد الذي يساهم فيه المضمون هو فرع ضمان المرض والأمومة.

وهذا يبرّر وجوب إعادة افراد الهيئة التعليمية في المدارس الخاصة من هذا النظام لاسيما وأن مهنتهم تتسم بالدائمة والثبات بخلاف للفئات الأخرى، وان هؤلاء يُسدّد عنهم أصحاب المؤسسات الاشتراكات لفرع المرض والأمومة كسائر المضمونين ومن المنطقي أن يكون لهم الأولوية في الخفض لهذا النظام.

2 - شروط الاستفادة:

يضع الاقتراح عددا من الشروط التي يقضي تعديلها:

فهو ينص أولا على أن الاستفادة تتم عند بلوغ سن 60 أو 64 مكتملة. ويقضي اضافة «أو ما يزيد عن هذه السن وتخلو عن العمل المأجور» بحيث تشمل الذين يستمرّون في العمل بعد انقضاء هذه السن ثم يتوقفون عن ذلك.

كما ينص على أن لا يكون المستفيد منتسباً الى نظام تغطية صحية عام آخر. والأصح هو القول: «أن لا تتوفر فيه شروط الخفض او الإنتساب الى أي نظام تأمين صحي عام آخر، أو أن لا يكون له الحق من الإستفادة من تقديماته».

كما ينص على أن تكون له مدة اشتراك فعلي في صندوق ضمان المرض والأمومة لا تقل عن عشرين سنة. وهذا الشرط يشكل إجحافا بحق هؤلاء الآخرين، لاسيما وأن جميع المضمونين العاملين لم يساهموا مسبقا في تمويل القسم المقترح إستحداثه. وعليه نقترح، وتمثلاً باليات التعديلات الإجتماعية التي تُطبّق في البلدان المتقدمة، وبصورة إنتقالية، ان تخفض مدة اشتراك المضمون عند وضع النظام المستحدث حيّز التنفيذ الى عشر سنوات على الاقل سابقة لتاريخ بلوغه سن نهاية الخدمة، وتضاف هذه المدة سنة لكل سنة لاحقة لغاية عشر سنوات لتبلغ المدة المقترحة في المشروع المقترح .

ويقضي لفت الإنتباه الى ان قسم الضمان الصحي الاختياري ما زال سارياً قانوناً وفعلياً، وهو يمنح المضمون الذي ترك العمل المأجور حق الانتساب الى هذا القسم خلال ثلاثة اشهر تسري من تاريخ تركه العمل ودون إستشارة مدة اشتراك سابقة.

اقترح قانون بالضمان الالزامي للمتقاعدين

3 - عدم معالجة أوضاع الاشخاص بالني سن نهاية الخدمة الذين يعودون الى العمل المأجور:

لم يتطرق إقتراح القانون الى كيفية معالجة أوضاع الأشخاص بالني سن المأجور، علما بأن هؤلاء سيخضعون كسائر المضمونين العاملين لفرع ضمان المرض والأمومة والتقديرات العائلية، وتسري عليهم الاحكام ونسب الاشتراكات المترتبة عليهم وعلى أصحاب عملهم. وكان من الأسلم ايراد نص لمعالجة هذه الحالات في مشروع القانون المقترح.

4 - التمويل والإشتراكات :

الإشتراكات : حُدّدت بحيث تنوجب كالتالي:

الاجراء والأشخاص العاملين الخاضعين لهذا النظام، وأصحاب عملهم، والدولة، أ: نسبة الاشتراك %3 من الكسب الخاضع للاشتراكات توزع بينهم بالتساوي، ب: المتقاعدين، نسبة إشتراكهم بالمعدل العادي (%9) من دخل مقطوع يساوي الحد الأدنى الرسمي للأجور، ج: تطبق مساهمة الدولة المنصوص عليها في المادة 73 من قانون الضمان الاجتماعي على تقديرات المتقاعدين. كما نص مشروع القانون في الفقرة 7 على أن (يكون لهذا النظام محاسبة مستقلة في نطاق صندوق ضمان المرض والأمومة»

وفي هذا النطاق يُبدي الآتي:

- لم يتح لنا الإطلاع على الدراسة الاكتوارية اللازمة لتحديد الإشتراكات، لذا يتعدّر علينا إبداء الملاحظات بشأن التمويل والإشتراكات ونسبها،

- لم يعالج المشروع حالات العجز التي قد تطرأ على مالية هذا النظام وآليات تغطيته باستثناء اللجوء الى تعديل نسبّ الإشتراكات والدخل. وهذا يُشكل تهديداً لدائمة هذا النظام وإمكانية المتابعة فيه مستقبلاً ولدى قدرة العنيتين به من مضمونين ومتقاعدين وأصحاب عمل على تحمّل نسب اشتراكات إضافية تغطي العجز المحتمل، وكان من الأسلم عطف ما ورد في الفقرة 7 المتعلقة بالمحاسبة المستقلة لهذا النظام على أحكام المادة 66 من قانون الضمان الإجتماعي التي تتضمن آليات معالجة حالات زيادة مصاريف الفروع عن وارداتها.

- ومكتمل الانظمة الصحية والتأمينية المطبقة في سائر البلدان الأجنبية، ومن بينها العربية تحديداً، كان يقضي النص على إجراء دراسة اكتوارية كل ثلاث او خمس سنوات لهذا النظام وكل ما دعت الحاجة لتلافيها لأي مفاجآت مالية غير مرتقبة.

5 - تحصيل الاشتراكات

لم يعالج إقتراح القانون آلية استيفاء الإشتراكات والحالات التي يتخلف فيها المضمون عن تسديد المتوجب عليه.

6 - **مدى تعارض مشروع القانون مع قسم الضمان الصحّي الاختياري**
لم تتعرّض أحكام إقتراح القانون الى قسم الضمان الصحّي الإختياري الذي ستبقي أحكامه متاحة للأشخاص غير الخاضعين لاحكام القانون المقترح، وكذلك للأشخاص الخاضعين لهذا المقترح إنمّا يتروك العمل قبل بلوغهم سن ال60، كذلك للأشخاص الذين لم يشتركوا في النظام المقترح مدة عشرين سنة، مع الإشارة الى أن قسم الضمان الصحّي الإختياري لا يحتمل صاحب العمل أي عبء مالي، ولا يحتمل المضمون سوى اشتراك ضئيل نسبياً عند الإنتساب ولا يحتمّله أي اشتراك وهو على رأس عمله.

7 - آليات تطبيق أحكام القانون

بموجب قرارات تصدر عن مجلس إدارة الضمان الإجتماعي تُصدّق من سلطة الوصاية دون حاجة الى مراسيم، اوإلى أنظمة قد تحتاج الى رأي مجلس شورى الدولة. وهنا نرى وجوب تمثين النص القانوني وتفصيل مواده لاسيما تلك المتعلقة بالملاحظات والإقتراحات التي أوردناها أعلاه منعاً للإلتباسات وتلافياً للمراجعات القضائية وتخفيفاً من التفسيرات.

رئيس الديوان السابق في الإدارة العامة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، خبير في شؤون الضمان الاجتماعي والعمل

تفاهم جديد بين الأمن العام و«المحامين» .. والبحث عن الثغرات مستمر



الصورة منقولة عن موقع www.nna-leb.gov.lb

فمن دونه لا يمكن أن يكون هناك دفاع حقيقي ومستقيم، وبغايه يمكن أن تتأذى مصالحهم».

وبشأن مذكرة التفاهم، يرى زخور أنه على الرغم من بعض ثغراتها، فإنها تعتبر بادرة إيجابية لإعادة بناء علاقة جيدة مع الأمن العام تكريماً لحق الدفاع. ويلفت الانتباه إلى أنه «لربما ورد خطأ ما في المادة الخامسة منها»، والتي تنص على أنه «في حال ارتكب محام مخالفة أثناء وجوده في دوائر المديرية، تُتخذ بحقه الإجراءات المنصوص عنها في القوانين المرعية الإجراء، لا سيما قانون تنظيم مهنة المحاماة، ويتم إبلاغ نقيب المحامين مباشرة بذلك». ويوضح أن هذه المادة تخالف قرار مجلس شوري الدولة والمادة 74 وما يليها من قانون تنظيم مهنة المحاماة الذي يكرس حصانة المحامي والأصول التي يجب إتباعها لمراجعة مجلس النقابة، والتي تشدد على وجوب عدم اتخاذ إجراءات بحق أي محام قبل مراجعة مجلس النقابة. هنا، يرد مسعد مشدداً على أن «كل الإجراءات بقيت تحت سقف قانون تنظيم مهنة المحاماة، ولن يتم اتخاذ أي إجراء قبل إبلاغ نقيب المحامين». كما يؤكد أنه «يتم الاتصال فوراً بالنقابة من قبل الأمن العام في حال حصول مخالفة من قبل أي محام، ولا يبدأ الاستجواب قبل التواصل مع النقيب»، موضحاً في الوقت ذاته أنه «أمام الجرم والجُنح المشهود لا يمكننا فعل أي شيء أمام إجراءات الأمن العام». وبشأن مذكرات الإخضاع التي عانى منها بعض المحامين في مديرية الأمن العام، يؤكد مسعد أنها أُلغيت بحكم المذكرة الجديدة.

إن هذه المذكرة تفتح المجال أمام تساؤلات مستقبلية عدة، بشأن استقلالية المحامي وضرورة إجراء محاكمات عادلة ووضوح المساواة بين المتقاضين، أي المواطنين والفئات الأجنبية المهمشة. وكان اللواء عباس إبراهيم صرح، خلال كلمته في المؤتمر الصحافي الذي عُقد للإعلان عن التفاهم، إن هذه المذكرة تؤكد أيضاً احترام التدابير والإجراءات التي يقرها الأمن العام في مراكزه والتي لها طابع أو دافع أمني. فماذا يعني ذلك؟ هل يعني أن المادة الخامسة من هذه المذكرة تحفظ حق المديرية في اتخاذ التدابير والإجراءات التي تراها مناسبة كلما رأت حاجة أمنية إلى ذلك؟

إ.ش

صاحب المطبوعة: جمعية المفكرة القانونية

المدير المسؤول: نزار صاغية

شارك في التحرير: نزار صاغية وسامر غمرور

info@legal-agenda.com

www.legal-agenda.com

المفكرة القانونية: Facebook

Twitter: @Legal_Agenda



ROYAL NORWEGIAN EMBASSY



تصميم الأعداد 1-4: بوليود ش.م.ل.

تم إنتاج هذه المطبوعة بدعم مالي من سفارة ملكة النرويج في لبنان ومؤسسة هينرش بل - مكتب الشرق الأوسط. الآراء الواردة هنا تعبر عن آراء المؤلفين وبالتالي لا تعكس بالضرورة وجهة نظر المؤسسة.

يوزع هذا العدد مع جريدة السفير بموجب إتفاقية تعاون بهذا الشأن.

تصميم: ستوديو سفر ش.م.ل.

تصميم: ستوديو سفر ش.م.ل.

أمام الأمن العام العامل كضابطة عدلية، يقول مسعد إنه «لا يحق لنا كنقابة محامين أن نتدخل في الإدارة الأمنية لمديرية الأمن العام، ولا علاقة لنا بها»، مشدداً على حرص النقابة على عدم التدخل في الشؤون الأمنية التي تخص مديرية الأمن العام دون غيرها. ويضيف أنه «على المحامين أن يتفهموا حرص نقابتهم على عدم التدخل في الشق الأمني الذي يعني الأمن العام دون غيره، لكن في الشق المدني حصل المحامي على كامل حقوقه». وعند معاودة سؤاله عن إمكانية المحامي زيارة موكله الموقوف والمراجعة مباشرة في دائرة التحقيق والإجراء، عاد مسعد وشدد أن للمحامي كامل الحق في الدخول إلى دوائر الأمن العام، مشيراً إلى أن هذه القضية واضحة في المادة التي تسمح للكاتب بالعدل بالدخول لتنظيم الوكالة. إلا أنه يوضح أنه بالنسبة إلى التحقيقات الأمنية الأولية، فإن القانون لا يسمح للمحامي حضور الاستجواب الأولي في كل دوائر الضابطة العدلية.

ورداً على سؤال عن المشاكل التي واجهها بعض المحامين مع الأمن العام، يرفض مسعد العودة إلى الوراء في هذا الموضوع، قائلاً «لا نريد العودة إلى الوراء... عفى الله عما مضى، خصوصاً أن العلاقة بين النقابة والأمن العام أصبحت الآن راقية وحضارية». ويرى أن هذا الاتفاق «فتح مجالاً للتواصل مع باقي الإدارات الرسمية التي لم تُنفذ مذكرات حكومية بوجوب تسهيل عمل المحامين». كما يؤكد أن «المحامي لا يريد امتيازاً لأنه يذهب إلى تلك الإدارات للقيام بعمل محدد لشخص معين فقط وليس من أجل أي منفعة شخصية، فهو ينفذ الخدمة العامة للمواطنين والأجانب، ولذلك يجب تسهيل عمله»، مبرعاً عن أمه في أن تمتد هذه المذكرة إلى كافة الإدارات الرسمية، التي عندما تسهل عمل المحامي، لا تخدمه هو بل تخدم أصحاب الحقوق. ويشير إلى أن هناك إيجابيات كثيرة في هذه الوكالة، خصوصاً من خلال تمكين كاتب العدل من الدخول إلى مراكز الاحتجاز لممارسة عمله.

عند سؤال المحامي أديب زخور عن رأيه بالتفاهم، في لقاء مع «المفكرة»، يبدأ بالتذكير بقضيته التي كسبها أمام «مجلس شوري الدولة». وكانت مديرية الأمن العام قد أصدرت، منذ أكثر من سبع سنوات، مذكرة منع دخول بحقه، وذلك على خلفية ممارسة دفاعه عن بعض اللاجئين والعمال المهاجرين وعاملات المنازل الأجانب المحتجزات لديها. وقد انتهى «مجلس شوري الدولة»، في 01-04-2014، إلى القول إنه «ليس في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء نصوص تمنح المدير العام للأمن العام أو أي مرجع أمني آخر صلاحية منع المحامين من حضور جلسات التحقيق التي تجري في المركز العائد لهذا المرجع». ويؤكد زخور أنه «ليس هناك أي منع قانوني يظال أي مواطن ويسلب حقه في الدخول إلى أي دائرة رسمية، مشدداً على أن المؤسسات والدوائر الرسمية «يجب أن تضمن حضور المحامي وتأييده لمهامه،

في أواخر شهر آذار الماضي، وقّع نقيب المحامين في بيروت جورج جريج و«المدير العام للأمن العام» اللواء عباس إبراهيم مذكرة تفاهم وتنسيق بين نقابة المحامين والأمن العام، حيث تركزت هذه المذكرة على تنظيم دخول المحامين إلى مبنى المديرية العامة للأمن العام وتسهيل مراجعاتهم بالإجابة عن موكلهم، والسماح بدخول الكتاب بالعدل إلى مراكز التوقيف لتنظيم الوكالات بين الموقوفين والمحامين. وقد اعتبرت نقابة المحامين، خلال الإعلان عن المذكرة في مؤتمر صحافي في مقر النقابة، أنها ضرورية لتسهيل عمل المحامين وضمان حقوق المواطنين والأجانب، في حين شددت مديرية الأمن العام على ضرورة أن يكون هناك نقطة تقاطع وتعاون بين المديرية والنقابة لـ«حفظ الأمن وضمان العدل».

تعليقاً على هذه المذكرة، يقول عضو مجلس نقابة المحامين المحامي وجيه مسعد (الذي تولّى مهمة التفاوض مع الأمن العام)، في مقابلة مع «المفكرة القانونية»، إن «المواطن يجب أن يتفهم عمل مديرية الأمن العام الحريصة على أمنه، لكن التشابك حصل بسبب طريقة تعامل الأمن العام مع معاملات المواطنين ومراجعاتهم، ونحن نريد الدفاع عن حقوق الناس»، مشدداً على ضرورة تحسين حقوق المواطنين وحق المحامي بالتوكيل أمام كافة الدوائر الرسمية. ويذكر مسعد بأنه عندما كان اللواء فيق جزيني مديراً عاماً للأمن العام، كان هناك آلية لتنظيم دخول المحامين إلى المديرية، إلا أنه عندما وُضعت موضع التنفيذ تبين أنها تحتوي على بعض الثغرات التي يجب تذليلها. وعند الاستفسار عن قصده بشأن هذه الثغرات، يشدد مسعد على أنه لا يريد العودة إلى الوراء لأن هذه الثغرات تمت معالجتها في المذكرة الجديدة، قائلاً «لا يمكننا أن نتذكر تلك الثغرات القديمة الآن». ويضيف أنه تم التوصل إلى هذا الاتفاق «نتيجة الثغرات في التعامل بين الأمن العام والمحامين، وعدم تسهيل عمل المحامي ومهامه».

ويوضح مسعد أنه استناداً إلى مذكرة التفاهم، تم تخصيص مدخل خاص وغرفة للمحامين في مديرية الأمن العام، تسهياً للمراجعات. ويضيف أنه أجيئ للكاتب بالعدل الدخول إلى مراكز التوقيف لتنظيم وكالة للمحامي الموقوف، مؤكداً أن الوكالة أصبحت مقبولة عن جميع الموقوفين، وبمختلف جنسياتهم وأشخاصهم (الطبيعي أو المعنوي). ويشرح أن الوكالة تحل المحامي مكان الشخص الذي أوكله. ولذلك فإنه من الطبيعي أن يتابع المحامي ملفاته ومعاملاته في أي دائرة رسمية. وعند الاستفسار منه لجهة تجنب الاتفاقية التطرق إلى ما يمنع المحامي من القيام به (زيارة موقوفين، مراجعة لدى دائرة التحقيق والإجراء وشعبة المعلومات والمدير العام)، يؤكد مسعد أنه «في حال تبين في المستقبل وجود أي ثغرات في المذكرة الجديدة، ستتم معالجتها بشكل مباشر مع الأمن العام لأننا على تواصل دائم». وفي ما يخص تمثيل الموقوفين

