

إقتراح قانون للعمل المرن في لبنان فرصة لدعم الاقتصاد وتعزيز مشاركة النساء وحماية حقوقهن

E/ESCWA/CL2.GPID/2022/TP.30/Brochure



الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب



العمل المرن دعامة للاقتصاد والمساواة بين الجنسين

إذا كانت الأطر القانونية ضعيفة، تترتب عليها تداعياتٌ جسيمة، تعمّق الفجوة بين الجنسين، وترسخ أوجه عدم المساواة، وتهدّد شرائح واسعة من المجتمع بمزيد من التهميش، وتكشفها لمخاطر الفقر والبطالة والعنف ونقص المشاركة الاقتصادية والسياسية. يواجه لبنان اليوم هذه الإشكاليات التي تنحو إلى تفاقم حاد في ظلّ الارتفاع الخطير في معدلات الفقر، علاوة على التزايد المقلق في معدلات التضخم والهجرة والبطالة.

تجدد الإشارة إلى أنّ لبنان يسجّل إحدى أكبر الفجوات بين الجنسين في العالم بسبب تدني معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويُعزى ذلك إلى أسباب عديدة، لعل أهمها مسؤوليات الرعاية المناعية تقليدياً بالمرأة، والتي كثيراً ما تجبر النساء العاملات، مع حلول الأزمات، على الحدّ من مسؤولياتهن المهنية، وصولاً إلى الانسحاب الكامل من سوق العمل. وقد تَكَرَّر هذا النمط في الأزمات التي ضربت لبنان، مثل الأزمة الاقتصادية وجائحة كوفيد-19. وأثناء الجائحة، حافظت النساء اللواتي توفرت لديهن إمكانية العمل المرن أو عن بُعد على وظائفهن، وأما اللواتي افتقرن إلى هذه الإمكانية فقد اضطررن إلى أخذ إجازات غير مدفوعة الأجر أو التخلي عن وظائفهن للقيام بأعمال الرعاية في منازلهن.

1. تقدر لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) أنّ نسبة الفقر متعدّد الأبعاد ارتفعت في لبنان من 25 في المائة في عام 2019 إلى 82 في المائة في عام 2021.

• صُفِّ لبنان في المرتبة 119 من أصل 146 دولة على المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين (تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي عن الفجوة بين الجنسين لعام 2022).

• تَبْلُغ مشاركة النساء في القوى العاملة في لبنان 28 في المائة، ولا تزيد عن ثلث معدل مشاركة الرجال بحسب تقديرات منظمة العمل الدولية.

وتضطر نسبة عالية من النساء إلى العمل في القطاع غير النظامي، ما يهدّد أمنهن الاقتصادي، إذ يفتقدن في هذا القطاع إلى الاستقرار الوظيفي وإلى حقوق وشروط العمل اللائق نتيجة لغياب عقود العمل الخطية، وغلبة الأنماط المؤقتة أو الموسمية على الوظائف، وتقاضي أجور أدنى من الرجال على أعمال بقيمة مساوية، والافتقار إلى التغطية الصحية والاجتماعية، بالإضافة إلى عدم تمتّع النساء بإجازات سنوية أو مرضية، أو بإجازة أمومة مدفوعة الأجر.

ونظراً لهذه الوقائع، تقدّمت رئيسة لجنة المرأة والطفل في مجلس النواب باقتراح قانون لإدراج ترتيبات العمل المرن في أحكام قانون العمل اللبناني، بما يسهم في تعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء. يوفر هذا الاقتراح الحماية

القانونية لأشكال عمل حديثة تتواءم مع احتياجات الأسر، وتتيح توزيعاً أكثر عدالة لأدوار الرعاية. واستند اقتراح القانون إلى دراسة نفّذتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) في إطار شراكتها مع لجنة المرأة والطفل النيابية، بعنوان «إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان»، وأظهرت نتائج الدراسة الحاجة إلى تعديل المنظومة القانونية الاجتماعية التي يشكّل قانون العمل اللبناني نواتها إلى جانب قانون الضمان الاجتماعي بحيث تغطي ترتيبات العمل المرن، وذلك نظراً لأثرها الإيجابي المباشر على الاقتصاد، وعلى مساعي تحقيق المساواة بين الجنسين.

مواكبة القوانين لترتيبات العمل المرن: حاجة وطنية

لا شكّ في أنّ النُظُم القائمة تشهد تحوّلاً جذرياً بفعل التطوّرات التقنية والتغيّرات السريعة في الأسواق في ظل الاقتصادات المعولمة. ويتردّد وقع هذا التحول في أنماط العمل، إذ دفع نحو ظهور ما يسمى «أشكال العمل المرن» التي باتت اليوم موضع اهتمام متزايد من أطراف الانتاج الثلاثة (الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل). يستدعي هذا الواقع تعديل الأنظمة بما يراعي مسارات التطوّر ويواكبها من دون المس بركائز الحماية الاجتماعية، وذلك من خلال ما يلي:

- تعديل قوانين العمل بما يمكّن المؤسسات من التحرك لتحقيق أعلى قدرة تنافسية نظراً لما تؤمّنه من إمكانيات لتخفيض كلفة الإنتاج.
- اعتماد الحكومات لسياسات عامة لتنشيط حركة الاقتصاد ومواجهة البطالة والحدّ من التلوّث واستهلاك المحروقات.
- صون وظائف العمال، وتأمين المتطلبات الاجتماعية الخاصة للذين لا يتواءم وضعهم الاجتماعي مع متطلبات نمط العمل التقليدي، لا سيّما النساء اللواتي يتحمّلن الحصة الكبرى من أعباء الرعاية.



يمكن توصيف نمط العمل التقليدي بأنه الذي يُؤدَّى في موقع صاحب العمل، بدوام محدّد بثمانني ساعات كحدّ أقصى وفق نظام عمل يحدّده صاحب العمل لجميع العاملين والعاملات، مقابل أجرٍ دوري، ويبقى لصاحب العمل حقّ فرض عقوبة على الأجير/ة عند المخالفة ضمن ما تتيحه القوانين المرعية الإجراء.

أما أشكال العمل الحديثة المرنة فتخرج عن نطاق العمل لدوام كامل ولفترة غير محدّدة. منها ما ظهر بسبب التطوّر التقني، ومنها ما فرضه عالم الأعمال التنافسي ومتطلبات العمال والعاملات في ظلّ ظروف الحياة الاجتماعية القائمة. يمكن تصنيف أشكال العمل المرن وفق اعتبارات ترتبط بمدّة العمل ووقته، وأخرى ترتبط بموقع العمل، ومن أهم هذه الأشكال وأكثرها شيوعاً:

- العمل عن بُعد.
- العمل لبعض الوقت (العمل الجزئي).
- المرونة في الانتقال من عمل بدوام كامل الى العمل لبعض الوقت تلبية للظروف المستجدة للعامل/ة.
- العمل وفق دوام عمل مرّن.
- المرونة في تعديل دوامات العمل بحسب الورديات.
- العمل المؤقت.
- العمل التشاركي.
- العمل المضغوط أو أسبوع العمل المضغوط.

انتشرت هذه الأنماط بصورة كبيرة أضحت تهدّد باتساعها قدرة منظومة الحماية الاجتماعية على تغطية العاملين/ات بها، ما زاد نسبة القلق من ارتفاع حجم العمل غير النظامي. وبرز اتجاه عالمي لتشجيع تنظيم العمل المرّن، عبر إضفاء صفة قانونية عليه، وتضمين السياسات العامة حوافز لاعتماده، حيث أصدرت منظمة العمل الدولية عدّة اتفاقيات تتعلّق بالعمّال ذوي المسؤوليات العائلية (الاتفاقية رقم 81/156)، والعمل لبعض الوقت (الاتفاقية رقم 94/175)، وأخرى تتعلّق بالعمل في المنزل (الاتفاقية رقم 196/177)، لكن من دون اتفاقية جامعة واضحة بخصوص العمل المرّن تحديداً.

في لبنان، يشكّل قانون العمل الصادر في العام 1946، نواة المنظومة القانونية الاجتماعية، الى جانب قانون الضمان الاجتماعي الذي يؤدّي الدور الأبرز في الحماية الاجتماعية من خلال التأمينات الاجتماعية التي يوفّرها للمستفيدين/ات.

في هذا الإطار، من الضروري الإشارة الى أنّ قانون العمل اللبناني قد أخضع عقد الاستخدام لأحكام القانون العادي الذي يركّز على حرية التعاقد وشرعة المتعاقدين. إلا أن نص القانون يخلو من أي تعريف لعقد العمل، ما دفع الاجتهاد اللبناني الى شدة الاعتماد على المرسوم رقم 3572 الصادر في 1980/10/21، وحُدّدت فيه صلاحيات مجالس العمل التحكيمية، فأحال تحديد عناصر عقد العمل الى أحكام قانون الموجبات والعقود، وإلى وضع المؤشرات اللازمة لذلك. وقد تبيّن أن جميع هذه المؤشرات تتمحور حول نمط العمل التقليدي لتوصيف أي اتفاق بعقد عمل إن لجهة الاعتماد على ساعات العمل المحدّدة أو الرقابة التقليدية المباشرة أو الأنظمة الموضوعية من قبل صاحب العمل وفقاً للقوانين.



وأظهرت دراسة الإسكوا أيضاً أنّ قانون العمل جاء خالياً من أي نصّ يدلّ على نمط غير تقليدي للعمل (باستثناء العمل لمدة محدّدة) أو من أي نصّ يفتح المجال للقضاء لتطوير اجتهاده بهدف توسيع سقف الحماية التي يؤمنها القانون للعاملين/ات ضمن هذه الأنماط. وتجدر الإشارة إلى أنّ غياب إطار تشريعي يغطّي صراحة أنماط العمل الحديثة يقوّد الاجتهاد بالأطر العامة لقانون العمل اللبناني، الذي يُعدّ بصيغته الراهنة، قاصراً عن احتواء هذه الأنماط، وبالتالي عن توفير مساحة حماية أوسع لأشكال عمل أكثر تطوراً. فضلاً عن أنّ اعتماد أي شكل من أشكال العمل المرن، في غياب النصّ اللازم لتأطيره، يجعل التذرع بعدم وجود عقد عمل فرضية قائمة، ما يهدّد باستبعاد العاملين/ات وفق هذه الأشكال من منظومة الحماية الاجتماعية.

أخذ اقتراح القانون بتوصيات الدراسة القانونية، في التعديلات التي طرحها، والتي شملت بشكل رئيسي:

• اعتماد تعريف أكثر حداثة وتفصيلاً لعقد الاستخدام الخطي أو الشفهي الذي يربط العامل برّب العمل.

• لحظ أبرز أشكال العمل المرن في لبنان:

« العمل عن بُعد.

« العمل لبعض الوقت (العمل بدوام جزئي).

« الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي.

« العمل الموسمي.

وتتطوي هذه التعديلات على أحكام توسّع مظلة الحماية للعاملين/ات ضمنها، وتوجد أرضية للاجتهاد يُنطلق منها لتكريس مبدأ المرونة في توصيف العلاقات القائمة لمصلحة توسيع مجال هذه الحماية.



خطوة نحو تعزيز العمل اللائق

يشكّل هذا الاقتراح فرصة هامة ينبغي استكمالها لإقراره في ضوء مفاوضات حثيثة بين أطراف الإنتاج الثلاثة، بموازاة العمل مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لاستصدار القرارات اللازمة لإفادة العاملين/ات عن بُعد أو العاملين/ات لبعض الوقت من أحكام الضمان الاجتماعي، وتذليل جميع العقبات المالية التي قد تقف حائلاً دون ذلك، عبر اقتراح وسائل تمويلية فاعلة لتغطية النفقات المترتبة على اعتماد هذا الاقتراح.