

تقرير عن المسح الاجتماعي سريع لأوضاع عمال وعاملات المطاعم والمقاهي في لبنان

2022

إعداد وإشراف الدكتور سعيد عيسى

فريق العمل الميداني:

ندى غازي - بيروت وجبل لبنان

علي حشيشو - الجنوب

أسامة القادري - البقاع

مارون الخوري - الشمال

## خلفية المسح

يواجه لبنان أزمات سياسية واقتصادية ومالية ومعيشية متشابكة، أدت فيما أدت إلى ارتفاع معدلات الفقر المتعدّد الأبعاد لتطال 82% من السكان (الإسكوا، 2021). بالإضافة إلى تفاقم البطالة والتضخم المالي وانهيار العملة المحلية والقدرة الشرائية، وسط تراجع متسارع في احتياطي النقد الأجنبي منذ تشرين الأول 2019 مع تجميد المصارف للسحوبات النقدية بالدولار الأمريكي وتقييدها بالعملة المحلية. وارتفع معدل البطالة من 4,11% إلى ما يقارب 30% (الإحصاء المركزي ومنظمة العمل الدولية، 2022).

ونتيجة للأزمة الاقتصادية والمالية وجائحة كورونا، أقل قسم كبير من المطاعم والمقاهي وصرف ما لا يقل عن 110 آلاف عامل وعاملة من أصل 160 ألف يعملون في المطاعم، وتمّ تحويل حوالي 50 ألف عامل إلى دوام جزئي (الرامي، 2021).

وتعرّض قطاع المطاعم والمقاهي في لبنان لخطر الانهيار، منذ انكشاف الأزمة المالية والاقتصادية بعيد انتفاضة 17 تشرين الأول 2019 وما تلاها، من انفجار مرفأ بيروت في 4 آب 2020 الذي دمر 2069 مطعماً جزئياً أو كلياً (الرامي، 2021)، مترافقاً مع انتشار جائحة كورونا وقرارات الإقفال المتعددة التي فرضتها السلطات اللبنانية للحدّ من انتشار الجائحة وأدت إلى إفلاس مئات أصحاب وصاحبات المطاعم الذين واللواتي استمروا واستمررن في دفع المصاريف دون تحقيق أي إيرادات في المقابل (الرامي، 2021). وقد وجهت هذه جميعها ضربة موجعة للقطاع في جميع أنحاء لبنان. حيث تمّ إغلاق حوالي 4300 مطعم ومقهى في عام 2021 من إجمالي المطاعم البالغ 8500 (الرامي، 2021).

وبناء على ما تقدم تطرح الأسئلة التالية:

- 1- ما هي أوضاع العمال والعاملات في قطاع المطاعم والمقاهي في لبنان في ظل الانهيار المالي والاقتصادي؟
- 2- ما هي طبيعة عقود العمل عندهم؟
- 3- ما هي شروط العمل التي يعملون ويعملن بها؟
- 4- هل تؤمن الأجور وملحقاتها التي يتقاضاها وتتقاضاها العمال والعاملات حماية اجتماعية كافية لهم ولعائلاتهم، في ظل الظروف الحالية من سكن وتعليم وطبابة وتنقل وملابس وغذاء وغيرها؟
- 5- هل يعملون ويعملن في شروط صحية لائقة وأمنة في أمكنة العمل؟

## أهداف المسح

تحديد أوضاع العمال والعاملات في قطاع المطاعم والمقاهي من جهة طبيعة عقود العمل ونوعها، والأجور، والضمان، وساعات العمل والراحة، والصحة والسلامة المهنية، والحماية الاجتماعية.

### النطاق الجغرافي للمسح:

شمل المسح مناطق بيروت وجبل لبنان والشمال والبقاع والجنوب.

### الأدوات التي استعملت في المسح:

استعمل في المسح تقنية المقابلة المفتوحة وكانت العينة على الشكل التالي:

المجموع	مقابلة مع رئيس تجمع أصحاب المطاعم والمقاهي في الجميزة ومار مخايل	مقابلة مع نائب رئيس نقابة أصحاب المطاعم والمقاهي في لبنان	مقابلات مع رئيس نقابات عمال المطاعم والمقاهي	مقابلات مع أصحاب وصاحبات مطاعم يعمل لديهم أكثر من 15 عامل وعاملة	مقابلات مع عمال وعاملات فاعلات في القطاع	النطاق الجغرافي
13			1	2	10	بيروت وجبل لبنان
14	1	1		2	10	الشمال
12				2	10	البقاع
12				2	10	الجنوب
51	1	1	1	8	40	المجموع

وتمحورت أسئلة المقابلات حول المواضيع التالية:

- وضع العمال والعاملات في المؤسسة قبل 2019 (قبل الانهيار).
- وضع العمال والعاملات في المؤسسة أثناء الانهيار بعد 17 تشرين 2019 وآخر سنة 2020.
- وضع العمال والعاملات حالياً.

## وضع العمال والعاملات في قطاع المقاهي والملاهي

أثر الانهيار المالي والاقتصادي وانفجار 4 آب 2020 على العمال والعاملات:

ترك الانهيار المالي، وارتفاع سعر صرف الدولار مقابل الليرة اللبنانية، واحتجاز الأموال في المصارف، وانفجار 4 آب 2020، وانتشار جائحة كورونا، أثرهم البالغ على العمال والعاملات في قطاع المطاعم والمقاهي. إذ خسر حوالي 90,000 عامل وعاملة أعمالهم وأعمالهم نتيجة إقفال حوالي 65% من المطاعم والمقاهي أبوابها (نزهة، 2022). فبعد أن كان عدد العمال والعاملات في القطاع حوالي 160,000 أصبحوا 70,000 ألف بالإضافة إلى 45,000 يعملون بشكل موسمي (نزهة، 2022). والعمال والعاملات الذين واللواتي تركوا وترك العمل، أو صرفوا وصرفن منه بسبب إقفال المؤسسات، أو تخفيض عدد العمال والعاملات لديها، لم يتقاضوا تعويضات صرف، أو تقاضوا ويتقاضين مبالغ قليلة جدا. ويبرر أصحاب وصاحبات العمل ذلك بانعدام وجود أموال معهم ان نتيجة احتجازها في المصارف (نزهة والعيد، 2022).

والعمال والعاملات الذين صرفوا أو صرفن أو تركوا وترك العمل، وحتى أصحاب وصاحبات العمل، هاجر معظمهم إلى الدول العربية الخليجية، وإلى أفريقيا، لياشروا وبياشرن هناك عملا جديدا أو استثمارا جديدا وبالتالي حياة جديدة ومن بقي منهم ومنهن في لبنان ينتظرون وينتظرن تأشيرة للمغادرة (نزهة، 2022).

وفي ظل الانهيار المستمر تتآكل قيمة أجور العمال والعاملات، وتخسر كل يوم من قيمتها، بسبب الارتفاعات المستمرة في الأسعار، فباتوا يفتشون ويفتشن عن أية طريقة للهجرة خارج لبنان بشكل شرعي أو غير شرعي، أو محاولة البحث عن أعمال إضافية، أو يعملون ويعملن في وظيفة ثانية إذا وجدوها ووجدنها، وغاب الأمان الصحي عنهم وعنهن وعن عائلاتهم، وصاروا يعيشون على الضروريات ويبحثون ويبحثن عن مساعدات مواد غذائية أو مالية من الجمعيات المحلية والدولية، وعجزوا وعجزن عن تسديد أقساط أولادهم المدرسية، أو عن دفع أجور بيوتهم المستأجرة، وانخفضت جودة ونوعية غذائهم ويقتشون ويفتشن عن المواد الرخيصة دون السؤال عن النوعية والجودة، وبييعون وبييعن ما أمكنهم من ملكيات ومقتنيات ليستمروا ويستمررن، ويقبلون ويقبلن بالأجر الذي يدفعه أصحاب وصاحبات العمل دون جدال للبقاء في أعمالهم ورغم ابتساماتهم التي يقبلون ويقابلن بها زبائن المطاعم فهم من الداخل متوترين وقلقين نفسيا، وخائفين على مستقبلهم ومستقبل أسرهم (مقابلات، 2022).

القطاع يستمر حاليا، ليس بفضل أموال المقيمين والمقيمات في لبنان، بل بفضل تحويلات الأموال، من المغتربين والمغتربات، إلى أهلهم وأهلهم وذويهم. أو نتيجة وفودهم خلال فترات الصيف والإجازات والأعياد (نزهة، 2022). وقدرت تحويلات المغتربين إلى لبنان خلا عام 2021 بـ 6,6 مليار دولار (World Bank, 2021).

## حيوية ومرونة وخليط من الجنسيات:

قبل عام 2019 كان يعمل في قطاع المطاعم والمقاهي في لبنان خليط من العمال والعاملات ينتمون إلى جنسيات متعددة، منهم لبنانيون ولبنانيات، وسوريون وسوريات، وفلسطينيون وفلسطينيات، ومصريون ومصريات، وهنود وهنديات، وسريلانكيون وسريلانكيات، وبنغاليون وبنغاليات، وإثيوبيون وإثيوبيات

(مقابلات، 2022). كان هذا القطاع من قطاعات الأعمال الحيوية، وطاقته الاستيعابية لليد العاملة كبيرة، ومرونة الطلب عليها متوفرة خصوصا أنه جزء أساسي من قطاع أكبر وهو القطاع السياحي.

مع بداية عام 2020 وانكشاف تباشير الانهيار المالي والاقتصادي وانتشار الكورونا، وإقبال المطاعم والمقاهي بدأ خليط الجنسيات الذي يعمل في القطاع بالتراجع شيئا فشيئا وصولا لعام 2022، فتركت جنسيات العمل في القطاع أو صرفت منه نتيجة إقبال عدد كبير منها، أو غادرت إلى بلادها بسبب تراجع قيمة الأجور نتيجة ارتفاع سعر صرف الدولار، وصارت أجورها بالكاد تكفيها لسد احتياجاتها في لبنان، وباتت غير قادرة على تحويل الأموال إلى عائلاتها في بلادها الوافدة منها. فالعمال والعاملات المصريين والمصريات والهنود والهنديات والسريلانكيين والسيريلاانكيات والإثيوبيين والإثيوبيات والبنغاليون والبنغاليات والسودانيون والسودانيات، لم يعودوا ويعدن موجودين وموجودات في القطاع إلا بما ندر. في حين بات التركيز الأساسي للعمل قائم على اللبنانيين واللبنانيات والسوريين والسوريات والقلة من الفلسطينيين والفلسطينيات (مقابلات، 2022).

#### وظائف متشابهة وتمييز:

الوظائف التي شغلها العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات لا تختلف عن الوظائف التي شغلها العمال والعاملات السوريين والسوريات والفلسطينيين والفلسطينيات، ولكنها تختلف عن الوظائف التي شغلها عمال وعاملات من جنسيات بنغالية وإثيوبية وسودانية وهندية وسيريلاانكية ومصرية. فاللبنانيون واللبنانيات والسوريين والسوريات والفلسطينيين والفلسطينيات كان يمكن أن يعملوا رؤساء ورئيسات طهارة، أو مدراء ومديرات صالة، وإعداد المشروبات الساخنة والباردة، وخدمة الزبائن، وصناعة الخبز والحلويات. لكن هذه الوظائف لم تكن متاحة للعمال والعاملات من الجنسيات الأخرى. فاقتصرت وظائفهم على التنظيف والجلي والفاليه باركينغ، وهذا ينم عن تراتب وظيفي في هذا القطاع وعن تمييز في العمل وبالطبع يتبعه تمييز في الأجور (مقابلات، 2022).

#### أجور زهيدة وانتهاك للحد الأدنى للأجور:

قبل 2019، كانت أجور العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات تتراوح بين 375,000 (250 دولار)<sup>1</sup> في حدها الأدنى و1,800,000 ل.ل. (1,200 دولار) في حدها الأعلى (مقابلات، 2022). بينما كانت للعمال والعاملات غير اللبنانيين وغير اللبنانيات تتراوح بين 300,000 ل.ل. (200 دولار) في حدها الأدنى و1,800,000 ل.ل. (1,200 دولار) في حدها الأقصى (مقابلات، 2022) وبفارق بين الشريحة الدنيا للأجور لصالح العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات قدره 75,000 ل.ل. (50 دولار). وهذا يعني تطابقا في الشريحة العليا للأجور واختلافا في الشريحة الدنيا منها. كما يعني انتهاكا واضحا لحق العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات كما وردت في الفصل الرابع، المادة 44 من قانون العمل اللبناني المتعلقة بأجرة العامل

<sup>1</sup> اعتمد سعر صرف الدولار حسب تسعيرة مصرف لبنان 1500 ل.ل. في عام 2019

والعاملة (ق.ع.، 1946)<sup>2</sup>. وانتهاكا لحق العمال والعاملات في تطبيق الحد الأدنى للأجور في عام 2019 البالغ 675,000 ل.ل. (450 دولار) ((مرسوم رقم 7426، 2012).

#### اشتداد الأزمات والأجور على حالها:

وبرغم اشتداد حدة الانهيار في لبنان فإنه بين 2020 ونهاية 2021 يلاحظ أن الشرائح الدنيا للأجور بقيت كما هي عند العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات وغير اللبنانيين وغير اللبنايات. بينما ارتفعت في الشرائح العليا لدى الجهتين.

وكانت شرائح الأجور للعمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات تتراوح بين 375,000 ل.ل. ما يوازي 14 دولارا أميركيا<sup>3</sup> و4,000,000 ل.ل. أي ما يوازي 146 دولارا أميركيا. بينما كانت أجور العاملات غير اللبنانيات والعمال غير اللبنانيين تتراوح بين 300,000 ل.ل. أي ما يوازي 11 دولارا أميركيا و3,000,000 ل.ل. أي ما يوازي 109 دولارات أميركية واستمرت شرائح الأجور الدنيا كما هي خلال سنتي 2020 و2021. بينما طرأت زيادة على أجور الشرائح العليا للعمال والعاملات اللبنانيين بحدود 2,200,000 وللعمال والعاملات غير اللبنانيين وغير اللبنايات بحدود 1,200,000 ل.ل. أي ما يتراوح بين 80 دولار أميركي للبنانيين واللبنانيات و44 دولار أميركي لغير اللبنانيين وغير اللبنايات (مقابلات، 2022). في حين استمرت الانتهاكات للحد الأدنى للأجور ولمرسوم غلاء المعيشة، وبرز فرق في الشرائح العليا للأجور بين العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات وغيرهم من العمال والعاملات غير اللبنانيين وغير اللبنايات في شرائح الأجور الدنيا بحوالي 75,000 ل.ل. و1,000,000 ل.ل. في شرائح الأجور العليا (مقابلات، 2022).

#### زيادات الأجور يأكلها التضخم وارتفاع الدولار:

وبين شهري آذار ونيسان 2022 كانت أجور للعمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات تتراوح بين 1,200,000 ل.ل. أي ما يوازي 45 دولارا أميركيا حسب سعر السوق السوداء<sup>4</sup> و10,000,000 ل.ل. أي ما يوازي 173 دولارا أميركيا. بينما كانت أجور العمال والعاملات غير اللبنانيين وغير اللبنايات تتراوح بين 1,200,000 ل.ل. أي ما يوازي 45 دولارا أميركيا و4,000,000 ل.ل. أي ما يوازي 140 دولارا أميركيا (مقابلات، 2022).

إذن أرقام الأجور ارتفعت عام 2022 نسبة لسنوات ما قبل 2019 لغاية 2021 دون أن يصدر أي مرسوم لتصحيح الأجور عن الحكومة اللبنانية، وهذا ناتج ليس من كرم أصحاب المطاعم والمقاهي بل ليحافظوا على

<sup>2</sup> نص الفصل الرابع من قانون العمل اللبناني في المادة 44 على ما يلي: يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافيا ليسد حاجات الأجير وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي.

<sup>3</sup> اعتمدت تسعيرة الدولار مقابل الليرة اللبنانية حسب السوق الموازية أو ما يصطلح على تسميته في لبنان السوق السوداء وكان معدله الوسطي 27,500 ل.ل. بتاريخ 2021\12\31 من موقع <https://www.businesschoes.com/news>.

<sup>4</sup> اعتمدت تسعيرة الدولار مقابل الليرة اللبنانية حسب السوق الموازية أو ما يصطلح على تسميته في لبنان السوق السوداء وكان معدله الوسطي 26,800 ل.ل. بتاريخ 2022\4\30 من موقع <https://www.businesschoes.com/news>.

استمرار عملهم واستمرار العمال والعاملات في مؤسساتهم، ولأن العمال والعاملات اللبنانيين ولبنانيات، أم غير لبنانيين وغير لبنانيات لم يعد بإمكانهم الاستمرار في العمل في ظل أجور تتآكل يوماً عن يوم ولم تعد لها قيمة، ووصول التضخم عام 2020 إلى 84,9% (الإحصاء المركزي 2021)، وارتفاعه عام 2021 إلى 154,8% (الإحصاء المركزي، 2022)، مترافقا مع ارتفاع أسعار السلع المنتجة محليا أو المستوردة من الخارج عشرات الأضعاف وأكثر عما كانت عليه عام 2019 وذلك نتيجة ارتفاع سعر صرف الدولار في لبنان. وكلما ارتفع سعر صرف الدولار كلما انخفضت قيمة الأجور وازدادت معاناة العمال والعاملات.

#### عقود العمل وقلق الاستقرار وانتهاكات:

العمل بشكل دائم، أو جزئي بساعات عمل محددة لا تتجاوز 4 أو 5 ساعات يوميا، أو موسمي ابتداء من فصل الربيع حتى أواسط فصل الخريف، أو بدوام كامل يبدأ بـ 9 ساعات وقد يتجاوز 13 ساعة يوميا، هي من طبائع العمل في قطاع المقاهي والملاهي في لبنان قبل سنة 2019 وبعدها ولغاية اليوم (مقابلات، 2022). والصفات المنسوبة إلى طبيعة العمل وهي "الدائم أو الجزئي أو الموسمي" تعني أن العمال والعاملات في القطاع منهم من يعيش أو تعيش اطمئنانا نسبيا من خلال عمله وعملها الدائم، ومنهم من يعيش ويعيش قلقا نتيجة عمله وعملها الجزئي أو الموسمي، وبالتالي عليه وعليها أن يفتش أو تفتش عن عمل آخر ليرفع أو ترفع من مستوى دخله ودخلها كي يؤمن وتؤمن متطلباته ومتطلباتها واستقرارا اجتماعيا نسبيا (مقابلات، 2022). والعمل بدوام جزئي أو موسمي قد يكون مفيدا لمن لديها ولديها دخلا من عمل آخر مشابه أو مخالف، أو إذا كان أو كانت طالب وطالبة على مقاعد الدراسة. ولكنه بالنسبة للعمال والعاملات الذين واللواتي مضوا أو مضين في حياتهم المهنية هو قلق دائم وسعي حثيث للتفتيش عن عمل آخر يكمل وتكمل فيه حاجياته وحاجياتها ومتطلباته ومتطلباتها، ويكون مصدر قلق وتوتر لمن لديه أو لديها أسرة وأولاد.

#### عقود شفهيّة وتحايل على الضمان:

ولا يقف الأمر عند طبيعة العمل واستقراره أو القلق منه عند عمال وعاملات قطاع المطاعم والمقاهي في لبنان، بل يتعداه إلى نوع العقود وهي بدورها تؤثر على مدى الاستقرار والقلق في هذا القطاع. فالغالبية العظمى من العقود هي شفهيّة، سواء كان العمل دائما أم جزئيا أم موسميا، وقليل من العقود ما هو مكتوب. وكثير من العقود المكتوبة لا يدون فيها الأجر الفعلي للعامل أو العاملة، بل يدون فيها الحد الأدنى للأجور في غالب الأوقات (مقابلات، 2022)، وغاية صاحب أو صاحبة العمل من ذلك، هو تخفيف مبلغ الاشتراك الذي يتوجب عليهم العمل دفعه للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولكن هذا بدوره يضيّع على العامل والعاملة قسما كبيرا من تعويضه أو تعويضها عند التقاعد وتصفية التعويض.

#### تغيير العقود بناء لمصالح أصحاب وصاحبات العمل:

في تتبع لنوع عقود العمل المعقودة قبل عام 2019 مع العمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات وغير اللبنانيين وغير اللبنانيات نجد أن العقود المكتوبة هي قليلة جدا، والغلبة هي للعقود الشفهية (مقابلات، 2022). والأمر ذاته في سنة 2020. ولكن العقود تغيرت طبيعتها مع حلول سنة 2021 إذ راح يغلب عليها العقود المكتوبة وبأجور عالية نسبيا تصل إلى 10,000,000 ل.ل. مع ضمانة بتعديل هذه الأجور في حال تدهور سعر صرف الليرة اللبنانية والأجور العالية هي لرئيس أو رئيسة الطهاة ومساعدته ومساعدتها والمسؤولين والمسؤولات عن الصالات في المطاعم خصوصا، علما أنّ هذه الأجور تصبح غير ذات قيمة مع ارتفاع نسب التضخم وسعر صرف الدولار. وهذا ناتج عن خوف أصحاب وصاحبات المطاعم من هجرة هؤلاء خارج لبنان وتركهم العمل في ظل تصاعد هجرة اليد العاملة اللبنانية الكفوءة، لذلك يلجأون وتلجأن إلى العقود

المكتوبة لإلزامهم بالبقاء في العمل والعمل لمصلحتهم في ظل ندرة هكذا نوع من المهن نتيجة الهجرة بسبب الترددي المتزايد للأوضاع في لبنان (مقابلات، 2022).

**ملحقات الأجر، مخالفة القوانين هي القاعدة:**

قلة قليلة من العمال والعاملات مسجلين ومسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وغالبيتهم مسجلون ومسجلات من ذوي وذوات العقود الدائمة في المطاعم والمقاهي. والذين واللواتي مسجلين في الضمان فهم اللبنانييات فلا تسجيل لأحد منهم أو منهن (مقابلات، 2022). وبالتالي فالذين يستفيدون ويستفدن من التعويضات العائلية والطبية والاستشفاء والمرض والأمومة ونهاية الخدمة هم وهن قلة قليلة وهنا مخالفة فاضحة لقانون الضمان الاجتماعي (ق.ض.ا، 1963)<sup>5</sup>.

**عمال وعاملات يسددون ويسددن اشتراكات الضمان عن أصحاب وصاحبات العمل:**

إنّ غالبية أصحاب وصاحبات العمل لا يدفعون ولا تدفعن للعمال والعاملات بدلات التعويضات العائلية التي يدفعها الضمان، إنما يعيدون ويعدن دفع تلك التعويضات إلى الضمان كبديل عن الاشتراكات المفروضة عليهم وعليهن له. فيكون في هذه الحال العمال والعاملات هم من يسددون اشتراكات الضمان وليس أصحاب وصاحبات العمل (مقابلات، 2022).

**مراسيم بدل النقل والمنح المدرسية حبر على ورق:**

وكما في الضمان الاجتماعي، كذلك الأمر بالنسبة لبدلات النقل، إذ أنّ الغالبية العظمى من العمال والعاملات لا يتلقين بدلات نقل من وإلى العمل. والذين يتلقون ويتلقين بدل نقل هم فئة صغيرة من العمال والعاملات ومن ذوي وذوات العقود الدائمة ويتلقونها ويتلقينها مقطوعة تتراوح بين 100,000 ل.ل. و 200,000 ل.ل. شهريا (مقابلات، 2022). وهنا أيضا مخالفة للمرسوم رقم 2012\7573<sup>6</sup>.

وكذا الأمر في موضوع منح التعليم، إذ لا يأخذ منح تعليم إلا نذر يسير من عمال وعاملات المطاعم والمقاهي ومن ذوي وذوات العقود الدائمة والمقربين أو المقربات من أصحاب وصاحبات العمل (مقابلات، 2022). وهذا انتهاك لحقوق العمال والعاملات ومخالف للمرسوم رقم 2018\2855 المتعلق بمنح التعليم للعمال والعاملات في القطاع الخاص<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> هذا مخالف لنص المادة 9 - أ ولا: 1، التي تنص على خضوع الأجراء اللبنانيين الدائمين والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أيا كانت نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم بصاحب عملهم وأيا كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم، حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوع كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح أو على الإنتاج وسواء كان مدفوعاً من قبل صاحب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين.

<sup>6</sup> نص المرسوم 7573 تاريخ 2012\2\23 في مادته الأولى على ما يلي: يعطى الأجير عن كل يوم حضور فعلي إلى مركز العمل، بدل نقل يومي قيمته 8,000 ل.ل. وذلك ريثما يتم تفعيل وسائل النقل العام. [ وبما أن العامل يتواجد في العمل بمعدل وسطي مدة 27 يوم في الشهر فيجب أن يتقاضى بدل نقل شهري قدره 224,000 ل.ل.

<sup>7</sup> ينص المرسوم رقم 2855 تاريخ 2018\4\27 في المادة 2 منه على ما يلي: يستفيد الجير من منحة تعليم عن أولاده عن العام الدراسي 2018-2019 وهي على الشكل التالي:

## الشروط الصحية اللانقطة في أمكنة العمل بين الواقع والقانون:

كما هو الحال في أي مكان عمل، يمكن أن يكون العمل داخل المطاعم فيه بعض الخطورة بسبب وجود المعدات الساخنة، والزيوت والأدوات الحادة، ومناطق العمل الساخنة والأرضيات الزلقة وغيرها، ولذلك من المهم اتباع قواعد السلامة المهنية من أجل تجنب إصابة العمال والعاملات فيها وحوادث خسائر جسدية ومادية أو خسائر في الأرواح. وفي لبنان مرسوم خاص يحمل الرقم 2004\11812 ويتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في المؤسسات كافة الخاضعة لقانون العمل اللبناني. وقد أظهرت المقابلات خلافاً في الالتزام التام لأصحاب وصاحبات المطاعم بالمعايير المطلوبة لحماية العمال والعاملات في مكان العمل مثل عدم وجود عدة إسعافات أولية، أو عدم تجديدها وتفقدتها باستمرار، وعدم وجود أجهزة إنذار للحريق، وعدم تدريب العمال على الإخلاء في حال حصول حريق، وعدم كفاءة أجهزة التهوية وشفط الروائح في المطابخ، ونقص الإطفائيات اليدوية أو التغاضي عن التأكد الدائم من صلاحيتها، وعدم وجود شراشف لمقاومة الحرائق، وعدم وجود ملصقات إرشادية للعمال والعاملات في المطابخ أو في الصالات، وعن كيفية التعامل مع الأواني في المطبخ واستخدامها بالطرق الصحيحة وإبعاد ما يمكن أن يشتعل عن الأفران ومنع العمال من ارتداء الألبسة الفضفاضة، ونزع المجوهرات والأساور والخواتم، وارتداء قبعات من النايلون لمن يعملون في المطابخ والحرص على أدوات التقطيع ووضعها في أمكنتها المناسبة وارتداء أحذية مانعة للانزلاق.

## التحرش في أمكنة العمل، تطييب خاطر العاملات والزبون دائما على حق:

حفاظا على سمعة المطاعم والمقاهي وروادهم تعمد إدارتها على عمالها وعاملاتها بعدم التماهي في العلاقة مع الزبائن إلا بما يتطلبه العمل، وتمنع الأحاديث خارج إطار العمل وتبادل أرقام الهواتف أو غيرها ما لا علاقة له بالزبون وطلباته. كما تعمد على العمال والعاملات بجعل العلاقات بينهم تدور في إطار العمل فقط (مقابلات، 2020).

ولكن هذا لا يمنع من حصول تحرش في مكان العمل بين العمال والعاملات مع بعضهم البعض، أو بين من هم أعلى سلطة إدارية ومن هم أدنى منهم، أو بين الزبون أو الزبونة ونادل أو نادلة.

والتحرش الجنسي يعاقب كل من يقدم عليه ويعتبر جريمة تستوجب الحبس من شهر حتى سنة وبغرامة تتراوح بين ثلاثة أضعاف وعشرة أضعاف الحد الأدنى الرسمي للأجور أو بإحدى هاتين العقوبتين (قانون التحرش، 2020).

وبرغم التعميمات التي تعطيها الإدارات للعمال والعاملات فإن التحرش يحصل في هذا القطاع. لكن معالجة حالات التحرش التي تحصل بين العمال والعاملات أو بين العاملات والزبائن لم تأخذ بعين الاعتبار قانون التحرش ومواده، بل تعالجه بطرقها الخاصة. فالإدارات التي حصل عندها حالات تحرش إذا كان صادرا من عامل اكتفت بطرده من العمل. وإذا كان التحرش زبونا فبعض الإدارات تطرده من المطعم أو المقهى وتمنعه من الدخول إليهما مرة ثانية. لكن بعضها الآخر، يعمل بمقولة "الزبون دائما على حق" فيذهب إليه مدير

- 750,000 ل.ل. للطالب المنتسب الى المدارس أو الجامعات الخاصة.

- 450,000 ل.ل. للطالب المنتسب الى الجامعة اللبنانية.

الصالة وجري معه محادثة حول الموضوع ويسعى لثنيه عن أفعاله مرة أخرى. وبعض الإدارات تطلب من النادلة غض النظر والتغاضي عن أفعاله وتسعى لتطبيب خاطرها بكلمات مثل "بسيطة، وبدنا نطول بالننا، وما تهتمي... الخ" (مقابلات، 2022).

النقابات، كلمات يسمعهما العمال والعاملات بين حين وآخر:

"لا نعرف ما هي النقابات"، جملة ترددت كثيرا على ألسنة العمال والعاملات في قطاع المطاعم والمقاهي لدى مقابلتهم، وسؤالهم عن الحماية الاجتماعية التي تؤمنها النقابات لهم. وأجاب بعضهم بأنه وأنه يسمع وتسمع بالنقابات من خلال الإعلام مثل نقابة المحامين والأطباء ولكنه لا يعرف أنه يوجد نقابات خاصة بعمال وعاملات القطاع (مقابلات، 2022). وعندما تعترضهم نزاعات مع صاحب أو صاحبة العمل يحاولون ويحاولن حلها مباشرة معه أو معها، أو يتنازلون ويتنازلن عن حقوقهم ويمضون ويمضين في أعمالهم. لكن بعض العمال والعاملات كانوا وكن يلجأون ويلجأن للأحزاب الفاعلة والمسيطرة في المنطقة التي يعملون ويعملن فيها ويطلبون منها التدخل مع صاحب أو صاحبة العمل لتحصيل حقوقهم وحقوقهن (مقابلات، 2022).

وبعض العمال والعاملات كان لديه وكانت لديها معرفة بالعمل النقابي، ولكن الانتساب إلى النقابة كان يتطلب موافقة صاحب أو صاحبة العمل وإلا فالطرد من العمل (مقابلات، 2022). وقال أحد العمال أن زميلا له في العمل انتسب إلى النقابة فعلم صاحب العمل بانتسابه، فطلب منه أن يختار بين ترك النقابة أو ترك العمل، وطبعا ترك النقابة حفاظا على عمله (مقابلات، 2022). وأضاف بعض العمال والعاملات: "لا نؤمن بقدرة النقابات على حماية العمال، انظروا لوضعنا اليوم وكيف نعيش، فأين هي النقابات العمالية؟" (مقابلات، 2022).

الحماية النقابية للعمال والعاملات لا وجود لها في قطاع المطاعم والمقاهي في لبنان رغم وجود نقابات عمالية خاصة بالقطاع فهناك نقابة لعمال وعاملات المطاعم والمقاهي في لبنان وأخرى للطهاة والطاهيات اللبنانيين واللبنانيات. ولكنهما غير فاعلتين وعدد المنتسبين إليهما لا يتعدى 10% من عمال وعاملات القطاع ولكنها لم تستطع أن تحميهم بسبب ضعف إمكانياتها وقدراتها، وعدم قدرة أعضائها على التنقل بسبب ارتفاع تكاليف النقل، خاصة أن أعضاء النقابة هم من عمال وعاملات في القطاع ويعانون مثل غيرهم. (قانسو، 2022).

## توصيات

- 1- الإسراع في البت بتعويضات بطالة للعمال والعاملات الذين فقدوا وفقدن أعمالهم أو صرفوا وصرفن من العمل.
- 2- ربط أجور العمال والعاملات بمعدل تطور الأسعار شهريا.
- 3- ربط بدل النقل بتطور أسعار النقل في لبنان شهريا.
- 4- ربط المنح المدرسية بتطور تكاليف التعليم في لبنان سنويا.
- 5- تفعيل دوائر التفتيش في وزارة العمل على مؤسسات قطاع المقاهي والملاهي في لبنان من أجل تطبيق مرسوم بدل النقل وبدل المنح المدرسية على العمال والعاملات.

6- ربط التعويضات العائلية بتطوّر الحد الأدنى للأجور، والضغط على الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من أجل دفعها للعمال والعاملات مباشرة وليس عبر المؤسسات التي يعملون ويعملن فيها.

7- تطبيق قانون تجريم التحرش الجنسي في أمكنة العمل والتوعية عليه.

8- التوعية على حقوق العمال والعاملات الواردة في قانون العمل اللبناني وعلى أهمية انتظام العمال والعاملات في النقابات من أجل حماية حقوقهم ومكتسباتهم والدفاع عنها.

---

## المراجع والمصادر

- 1- <https://www.busessechoes.com/news> 31\12\2021
- 2- إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة العمل الدولية، مؤتمر صحفي، نتائج مسح القوى العاملة في لبنان لسنة 2022، 12 أيار\مايو 2022، <https://www.almanar.com.lb>.
- 3- إدارة الإحصاء المركزي، <http://www.cas.gov.lb/index.php/latest-news-en/161-2011-2-2013-2>
- 4- الإسكوا، دراسة عن الفقر في لبنان منشورة بتاريخ 3 أيلول \ سبتمبر 2021، منشور على موقع [/https://news.un.org/ar](https://news.un.org/ar)
- 5- تقرير البنك الدولي عن التدفقات المالية، 2022، <https://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/>
- 6- الرامي، طوني، رئيس نقابة أصحاب المطاعم والمقاهي والباتيسري والنوادي الليلية في لبنان. تصريح على موقع [Arabic.news.cn](http://Arabic.news.cn)، 2021.
- 7- العبد، حسام، رئيس تجمع أصحاب المطاعم والمقاهي في الجميزة ومار مخايل وعضو مجلس نقابة أصحاب المطاعم والمقاهي والباتيسري والنوادي الليلية في لبنان، مقابلة 2022.
- 8- قانصو، حسين، أمين سر نقابة عمال وعاملات المطاعم في بيروت وجبل لبنان، مقابلة، نيسان 2022.
- 9- قانون الضمان الاجتماعي، صادر بموجب المرسوم رقم 13955 تاريخ 26 أيلول\سبتمبر 1963.
- 10- قانون تجريم التحرش الجنسي رقم 205، 2020.
- 11- مرسوم تصحيح الاجور رقم 7426 تاريخ 2012/1/25.
- 12- مرسوم رقم 11812، تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل اللبناني، 2004\1\30.
- 13- مرسوم رقم 7573 المتعلق ببدلات النقل تاريخ 2012\2\23.
- 14- مقابلات مع 40 عامل وعاملة فاعلين وفاعلات ولهم مواقع وظيفية في قطاع المطاعم والمقاهي، آذار – نيسان، 2022.
- 15- نزهة خالد، نائب رئيس نقابة أصحاب المطاعم والمقاهي والباتيسري والنوادي الليلية في لبنان مقابلة، 2022