

# أماكن العمل والسياسات الشاملة: "مناقشة قانون وسياسات العمل وضمان التنوع والمساواة والإدماج في مكان العمل في سياق الأزمات"



 **KONRAD  
ADENAUER  
STIFTUNG**

 **LLWB**  
LEBANESE LEAGUE FOR WOMEN IN BUSINESS

## شكر وتقدير

تتقدّم الرابطة اللبنانية لسيدات العمل (LLWB) بخالص الشكر والتقدير إلى الباحثة الأستاذة يمني مخلوف على إعداد وصياغة هذا التقرير وتطويره. ولم يكن إنجاز هذا المشروع ممكناً لولا الجهود الكبيرة والدعم القيم من العديد من الأشخاص الذين تعاونوا معاً لإعداد هذا المستند خلال أصعب الفترات التي كان يمرّ بها لبنان. وعليه، نتوجّه بالشكر والامتنان إلى كل من ساهم في إعداد الاستبيانات، وجمع البيانات، وإدارة النقاشات، وكتابة التقرير ومراجعته وتصميمه.

تم تطوير هذه المبادرة بالتعاون مع مؤسسة كونراد أديناور (KAS) ضمن مشروع «تمكين رائدات الأعمال». وتتوجّه الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال بالشكر لفريق مؤسسة KAS في لبنان على دعمهم المتواصل، بقيادة السيد مايكل باور، ولا سيما السيدة سيرين فرحات. شكر خاص لنايئة رئيسة الرابطة عبير شبارو على مراجعتها العلمية للدراسة. كما شمل المساهمون الآخرون الذين راجعوا الدراسة تقنياً وساعدوا بإعدادها أعضاء فريق الرابطة اللبنانية لسيدات الأعمال: روزيت سكاف، باحثة؛ ديانا خاطر، مديرة المشروع؛ حسين عياد، منسق؛ غادة صليبي، مسؤولة إدارية؛ راشيل حداد، مسؤولة التواصل؛ وريتا الشمالي، المديرة التنفيذية، بالإضافة إلى الباحثين ماريان صغيني ووسام عترسي.

## إخلاء مسؤولية:

تم إعداد هذا المستند لصالح الرابطة اللبنانية لسيدات العمل (LLWB)، بدعم مالي من مشروع «تمكين رائدات الأعمال». إن الآراء والنتائج والاستنتاجات الواردة في هذا المستند تعبر عن وجهات نظر المؤلف/المؤلفين ولا تعكس بالضرورة الموقف الرسمي للرابطة اللبنانية لسيدات العمل أو شركائها. ولا تتحمل الرابطة أي مسؤولية عن دقة أو اكتمال المعلومات الواردة فيه. كما لا تتحمل الرابطة أو شركاؤها أي مسؤولية عن أي أخطاء أو سهو أو نتائج قد تنجم عن استخدام المعلومات الواردة والمقدّمة في هذا المستند.

## جدول المحتويات

1	ملخص تنفيذي:	1 .
2	خلفية:	2 .
4	السياق القانوني	. 3
5	التدابير الحالية والسابقة المفروضة للتصدي للعمالة في أوقات الأزمات والحروب	4 .
6	فيما يتعلق باستمرارية العمل:	(أ)
7	فيما يتعلق بتنفيذ عقود العمل:	(ب)
7	فيما يتعلق بالأجور خلال فترة التعليق:	(ت)
7	فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية:	(ث)
8	التدابير المتاحة	5 .

## 1. ملخص تنفيذي:

ألحقت الحرب الإسرائيلية على لبنان أضرارًا جسيمة باقتصاد البلاد وبالقوى العاملة، مع عواقب بعيدة المدى. بالإضافة إلى تدمير المؤسسات والبنية التحتية الأساسية والأراضي الزراعية والمزارع والثروة الحيوانية، أسفرت الحرب أيضًا عن تعطيل قدرة العمال على الوصول إلى أماكن عملهم. ساهم النزوح الواسع النطاق، وانخفاض ساعات العمل، وزيادة صرف الأجراء، وتعليق أو إغلاق عمل المؤسسات، في تصاعد المصاعب الاقتصادية. وقد أدت هذه التحديات إلى ارتفاع كبير في البطالة وفقدان سبل العيش. ووفقًا لتقرير صادر عن البنك الدولي، تشير التقديرات إلى أن ما يقرب من 166,000 شخص فقدوا وظائفهم، مما أدى إلى خسارة في الدخل السنوي تصل إلى 168 مليون دولار أمريكي<sup>1</sup>.

رغم صراعات لبنان المستمرة مع النزاعات والأزمات الاقتصادية، فإن قانون العمل وقوانين العمل ذات الصلة لا توفر سوى القليل من الحماية أو الدعم للأجراء أثناء هذه الأزمات. بالفعل، لا يتضمن الإطار القانوني أحكامًا كافية لمعالجة الآثار المحددة للحروب وحالات الطوارئ على سوق العمل كما لا توجد تدابير فعالة لضمان التنوع أو المساواة أو الشمول في مكان العمل.

يتبين من تحليل قانون العمل والحلول القانونية المعمول بها والسوابق القانونية المستمدة من الحرب الأهلية اللبنانية والحرب الإسرائيلية على لبنان عام 2006 أن الاستجابات القانونية الحالية تتعامل مع الحروب

<sup>1</sup> World Bank Group, "LEBANON Interim Damage and Loss Assessment (DaLA) ASSESSMENT REPORT", November 2024, accessible via: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099111224112085259/pdf/P5063801c62fbc21beff1d0a436d07e02.pdf>.

والأزمات إما كحالات قوة القاهرة (تتطبق عند استيفاء شروط معينة) أو كصعوبات اقتصادية لأصحاب العمل، مما يبرر صرف الأجراء لأسباب اقتصادية. في الحالات التي تعتبر فيها القوة القاهرة مؤقتة - كما في الحرب الأهلية اللبنانية والحرب الإسرائيلية على لبنان عام 2006 - قضت المحاكم بما يلي: (1) يعتبر إنهاء العمل بسبب غياب الأجير نتيجة لهذه الظروف صرفاً تعسفياً مبنياً على سبب غير مقبول في حين أن عقد العمل معلق مؤقتاً وأنه يقتضي على الأجراء العودة إلى العمل عند انتهاء الحرب و(2) لا يتوجب على أصحاب العمل تسديد الأجور عندما يكون التعليق ناتجاً عن عوامل خارجية.

ومن الثابت أن هذه الأحكام غير كافية لتوفير الحماية الاجتماعية للأجراء في أوقات الأزمات أو الحرب.

على الرغم من اعتماد الحكومة لخطة طوارئ، إلا أن الخطة تفنقر إلى المكونات الأساسية المتعلقة بقضايا العمل، مثل حماية العمل، وحقوق الأجراء، واستمرارية العمل أثناء الأزمات، مما يقوض دعم القوى العاملة. كما أن الخطة لا تقدم المساعدة الإنمائية الفعالة، مما يعوق جهود الإنعاش على المدى الطويل، ولا تأخذ في الاعتبار أعمال الرعاية والعبء والتأثير على الآباء والأمهات العاملون في أوقات الحرب. بالإضافة إلى ذلك، لا تشير الخطة إلى أهمية الحوار الاجتماعي والتشاور مع المنظمات الممثلة لكل من أصحاب العمل والعمال ومنظمات دعم العمل. لا يوجد ذكر لمشاركة فعالة لوزارة العمل أثناء الأزمات لتنفيذ السياسات المتعلقة بالعمل، وحماية حقوق العمال، وتنسيق الجهود لضمان الحماية الاجتماعية الكافية للأجراء.

تؤكد هذه الثغرات على ضرورة التنسيق المؤسسي والمشاركة النشطة لأصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك وزارة العمل ونقابات أصحاب العمل والنقابات العمالية، للاستجابة بفعالية للحرب.

يتناقض غياب السياسات الحالية بشكل صارخ مع الأحكام التي وضعت قيد التنفيذ خلال فترة محدودة من الحرب الأهلية اللبنانية بموجب المرسوم التشريعي رقم 17 الصادر في 4 آذار 1977 والمتعلق ب"أحكام خاصة تتعلق بتأثير الحوادث التي حصلت على تنفيذ أحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي".

تهدف ورقة السياسات هذه إلى استكشاف العلاجات والاستراتيجيات المحتملة التي يمكن تطبيقها في السياق الحالي، بهدف تعزيز حماية الأجراء وضمان استجابات أكثر فعالية للأزمات.

## 2. خلفية:

منذ تشرين الأول 2023، يخضع لبنان لحرب إسرائيلية مستمرة تقامت اعتباراً من 17 أيلول 2024، أسفرت عن مقتل 3,961 شخصاً<sup>2</sup> وإصابة 16,520 آخرين<sup>3</sup>، فضلاً عن نزوح أكثر من 1,400,000 شخص في لبنان<sup>4</sup>.

ووفقاً لـ "ورقة موقف حول التداعيات الاقتصادية والاجتماعية للحرب الإسرائيلية على لبنان" التي أعدتها مجموعة العمل المستقلة من أجل لبنان "من المتوقع أن تتخطى الأكلاف الاقتصادية للحرب العشرون مليار

<sup>2</sup> <https://www.moph.gov.lb/ar/Pages/127/77266/>.

<sup>3</sup> <https://www.moph.gov.lb/ar/Pages/127/77266/>.

<sup>4</sup> تم تهجير 896,315 شخصاً داخل لبنان وفقاً للمنظمة الدولية للهجرة (IOM, Displacement Tracking Matrix, Mobility Snapshot – Round 64, dated 21 November 2024 available at: <https://dtm.iom.int/reports/mobility-snapshot-round-64-21-11-2024?close=true>) و510,000 شخصاً خارج لبنان وفقاً للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (UNHCR, "What is happening in Lebanon", 13 November 2024, available at: <https://www.unrefugees.org/news/what-is-happening-in-lebanon/#:~:text=At%20least%201.3%20million%20people,the%20clothes%20on%20their%20backs>).



كما كان للحرب الإسرائيلية على لبنان آثار سلبية على العمالة، ليس فقط بسبب تدمير الأعمال التجارية والبنية التحتية الأساسية والأراضي الزراعية والمزارع والثروة الحيوانية، ولكن أيضاً بسبب عدم قدرة العمال والأجراء على الوصول إلى أماكن عملهم، ونزوح عدد كبير من الأفراد من القوى العاملة، فضلاً عن تقليص ساعات العمل. وقد ساهمت زيادة صرف الأجراء وتعليق وإغلاق الأعمال التجارية، بالإضافة إلى الصعوبات الاقتصادية التي تواجه المؤسسات التي لا تزال تعمل، في ارتفاع معدلات البطالة وفقدان سبل العيش.

وفي هذا السياق، ووفقاً لتقرير صادر عن البنك الدولي، "يقدر أن ما يقرب من 166,000 فرد فقدوا وظائفهم، وهو ما يعادل انخفاضاً في الدخل يصل إلى 168 مليون دولار أمريكي سنوياً"<sup>13</sup>. علاوة على ذلك، اقترن ارتفاع التضخم بانخفاض في القوة الشرائية.

أدت الآثار الاقتصادية الشديدة للحرب إلى تفاقم الوضع الاقتصادي المتعثر، والذي يواجه أزمة اقتصادية واجتماعية مستمرة منذ عام 2019. ومما يزيد من الأزمة الحالية هو غياب تدابير فعالة للتصدي لهذه التحديات. فقد أدى التمتع عن إصلاح آليات الحماية الاجتماعية الرئيسية، بما في ذلك قانون العمل، وعن تفعيل الجهات الفاعلة العمالية والاجتماعية - مثل نقابات العمال والأجراء، وإدارة تفتيش العمل التابعة لوزارة العمل، والمؤسسة الوطنية للاستخدام، والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - إلى تقويض قدرتها على ضمان الحماية الاجتماعية الفعالة، خاصة أثناء الأزمات والحروب<sup>14</sup>.

أصبحت تداعيات غياب اعتماد تدابير فعالة واضحة بشكل خاص بعد الأزمة الاقتصادية والاجتماعية في عام 2019، والتي أدت إلى ارتفاع معدلات البطالة، وصرف الأجراء على نطاق واسع بسبب عوامل اقتصادية، وانهيار الحوار الاجتماعي، وغياب الرقابة والتفتيش على ظروف العمل، بالإضافة إلى العوائق أمام الدخول إلى سوق العمل والوصول إلى مؤسسات العدالة العمالية، ولا سيما مجالس العمل التحكيمية<sup>15</sup> واللجنة التحكيمية لحل خلافات العمل الجماعية.

### 3. السياق القانوني

في هذا السياق، وعلى الرغم من التعديلات الأخيرة على قانون العمل اللبناني، فإن التشريعات المتعلقة بالعمل لا تزال لا ترقى إلى ضمان التنوع والمساواة والشمول في مكان العمل. فعلى سبيل المثال، تستثني المادة 7 من قانون العمل فئات عديدة من الأجراء من نطاق تطبيقها، مثل العمال المنزليين في بيوت الأفراد، الأجراء في النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وكذلك الأجراء في المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي، وهم من الفئات التي تضررت بشدة من الحرب.

<sup>13</sup> World Bank Group, "LEBANON Interim Damage and Loss Assessment (DaLA) ASSESSMENT REPORT", November 2024, accessible via: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099111224112085259/pdf/P5063801c62fbc0c21beff1d0a436d07e02.pdf>.

<sup>14</sup> Youmna Makhoul, "Le droit du travail et de la sécurité sociale au Liban : la promesse avortée d'une protection reportée", Les rencontres du programme PRECARité: Travail, mobilité et propriétés au Liban.

<sup>15</sup> سامر غمرن، لواء طريبي، "لماذا لا يلجأ العمال إلى مجالس العمل التحكيمية؟ قراءة في مسار اضمحلال مؤسسة قضائية"، المفكرة القانونية، 11 شباط 2022.

علاوة على ذلك، يفتقر الأجراء إلى الحماية ضد الأمراض المهنية، وقد أثبتت مؤسسات قانون العمل التي تهدف إلى ضمان الحماية العمالية والوصول المتكافئ إلى سوق العمل أنها غير فعالة. كما أن نقابات العمال، التي أخضع انشائها إلى إذن مسبق من وزير العمل، قد ضعفت بشكل كبير. في النهاية، لم يتم تنفيذ أي تدابير فعالة لمعالجة تأثير الأزمات والحروب على العمالة، رغم التحديات المستمرة التي يواجهها لبنان.

يتبين من تحليل قانون العمل والحلول القانونية المعمول بها والسوابق القانونية أن الاستجابات القانونية الحالية تتعامل مع الحروب والأزمات إما كحالات قوة القاهرة (تتطبق عند استيفاء شروط معينة) أو كصعوبات اقتصادية لأصحاب العمل، مما يبرر صرف الأجراء لأسباب اقتصادية، مع اشتراط التزام أصحاب العمل بالشروط المنصوص عليها في الفقرة (و) من المادة 50 من قانون العمل التي تنص على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة القاهرة أو ظروف اقتصادية أو فنية هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل. وعلى صاحب العمل أن يبلغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذه، وعليه أن يتشاور مع الوزارة لوضع برنامج نهائي لذلك الإنهاء تراعى معه أقدمية العمال في المؤسسة واختصاصهم وأعمارهم ووضعهم العائلي والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة استخدامهم".

وفيما يتعلق بحقوق الأجراء الذين تم صرفهم وفقاً لهذه الأحكام، لا تكرر لهم الفقرة (ز) من المادة 50 من قانون العمل إلا "ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل حق أولوية (أفضلية) في العودة إلى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها إذا عاد العمل فيها إلى طبيعته وأمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها".

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه عندما تعتبر القوة القاهرة مؤقتة - كما تم اعتباره في حالة القوة القاهرة الناتجة عن الحرب الأهلية اللبنانية والحرب الإسرائيلية على لبنان عام 2006، قضت المحاكم بما يلي: (1) يعتبر إنهاء العمل بسبب غياب الأجير نتيجة لهذه الظروف صرفاً تعسفياً مبنياً على سبب غير مقبول في حين أن عقد العمل معلق مؤقتاً وأنه يقتضي على الأجراء العودة إلى العمل عند انتهاء الحرب<sup>16</sup> و(2) لا يتوجب على أصحاب العمل تسديد الأجر عندما يكون التعليق ناتجاً عن عوامل خارجية<sup>17</sup>.

#### 4. التدابير الحالية والسابقة المفروضة للتصدي للعمالة في أوقات الأزمات والحروب

من الثابت أن هذه الأحكام غير كافية لتوفير الحماية الاجتماعية للأجراء في أوقات الأزمات أو الحرب. على الرغم من اعتماد الحكومة لخطة طوارئ، إلا أن الخطة تفتقر إلى المكونات الأساسية المتعلقة بقضايا العمل، مثل حماية العمل، وحقوق الأجراء، واستمرارية العمل أثناء الأزمات، مما يقوض دعم القوى العاملة. كما أن الخطة لا تقدم المساعدة الإنمائية الفعالة، مما يعوق جهود الإنعاش على المدى الطويل، ولا تأخذ في الاعتبار أعمال الرعاية والعبء والتأثير على الآباء والأمهات العاملون في أوقات الحرب. بالإضافة إلى ذلك،

<sup>16</sup> م.ع.ت. بيروت رقم 1991/11 - ن. زين، قضايا العمل 1992، تعليق عقد العمل، رقم 4، ص. 83؛ م.ع.ت. بيروت رقم 1991/16، ن. زين، قضايا العمل 1992، تعليق عقد العمل، رقم 3، ص. 83؛ محكمة التمييز، غرفة عاشر، قرار رقم 2010/128، تاريخ 2010/12/28، المنشور على قاعدة كساندر الإلكترونية.  
<sup>17</sup> م.ع.ت. بيروت، رقم 1991/16، ن. زين، قضايا العمل 1992، تعليق عقد العمل، رقم 1، ص. 82؛ محكمة التمييز، غرفة عاشر، قرار رقم 2018/96، تاريخ 2018/6/28، المنشور على قاعدة كساندر الإلكترونية.

لا تشير الخطة الى أهمية الحوار الاجتماعي والتشاور مع المنظمات الممثلة لكل من أصحاب العمل والعمال ومنظمات دعم العمل. لا يوجد ذكر لمشاركة فعالة لوزارة العمل أثناء الأزمات لتنفيذ السياسات المتعلقة بالعمل، وحماية حقوق العمال، وتنسيق الجهود لضمان الحماية الاجتماعية الكافية للأجراء.

تؤكد هذه الثغرات على ضرورة التنسيق المؤسسي والمشاركة النشطة لأصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك وزارة العمل ونقابات أصحاب العمل والنقابات العمالية، للاستجابة بفعالية للحرب.

يتناقض غياب السياسات الحالية بشكل صارخ مع الأحكام التي وضعت قيد التنفيذ خلال فترة محدودة من الحرب الأهلية اللبنانية بموجب المرسوم التشريعي رقم 17 الصادر في 4 آذار 1977 والمتعلق ب"أحكام خاصة تتعلق بتأثير الحوادث التي حصلت على تنفيذ أحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي".

ويمكن تلخيص الأحكام الرئيسية للمرسوم التشريعي على النحو التالي:

#### أ) فيما يتعلق باستمرارية العمل:

- (1) يؤكد المرسوم على مبدأ استمرارية العمل، وضمان بقاء عقود العمل سارية المفعول على الرغم من الاضطرابات الناجمة عن الحرب. ولذلك يعتبر إنهاء العقود بسبب غياب الأجراء المرتبط بالنزاع تعسفا ما لم يكن مبررا للصرف لأسباب مقبولة. يحافظ المرسوم على حقوق الأجراء في الأقدمية طوال مدة النزاع على أنه يتوجب على الأجراء استئناف العمل بمجرد انتهاء النزاع.
- (2) يحدد المرسوم الحالات التي يمكن في حال تحققها إنهاء عقود العمل دون اعتبار الصرف التعسفي على الشكل التالي:

- استحالة التنفيذ النهائية بفعل الحوادث: عندما يصبح استمرار العقد مستحيلا بسبب أحداث غير متوقعة (قوة قاهرة).
- عدم استئناف الأجير العمل: عند امتناع الأجير عن العودة إلى العمل لأسباب تتعلق به في مهلة أقصاها 1977/7/31.
- عدم استئناف صاحب العمل لنشاط المؤسسة: عند عدم استئناف صاحب العمل عملياته التجارية خلال فترة سنتين لأي سبب من الأسباب.
- عدم توفر العمل: عدم توفر عمل لدى صاحب العمل خلال مهلة سنة من استئناف الأجير لنشاطه.

- (3) وينص المرسوم على توجب تعويض نهاية الخدمة الذي يحسب على أساس الأجر الشهري الأعلى الذي يكون قد تقاضاها الأجير ما بين 1975/1/31 وتاريخ طلب تصفية تعويضه.

### ب) فيما يتعلق بتنفيذ عقود العمل:

- (1) يكرس المرسوم صحة التعديل الصريح أو الضمني لعقد العمل لا سيما لجهة تعديل دوام العمل، أو عدد ساعاته، أو مكانه، أو طبيعته، أو مقدار الأجر.
- (2) يضع المرسوم إطاراً قانونياً ملزماً بالنسبة لنسبة تخفيض الأجور والحد الأدنى للأجور.
- (3) يلحظ المرسوم العودة الى الشروط المعمول بها سابقاً بعد انتهاء المدة المشار إليها في المرسوم مع إمكانية تمديد التعديل.
- (4) يلحظ المرسوم تعليق عقد العمل عند وقف تنفيذه بفعل الحوادث.

### ت) فيما يتعلق بالأجور خلال فترة التعليق:

- (1) يفرض المرسوم تسديد حدّ أدنى للأجور خلال فترة التعليق لحين انتهاء الفترة المشار إليها في المرسوم.
- (2) ينص المرسوم على وجوب استئناف عقود العمل عند استئناف صاحب العمل نشاطه التجاري وعلى أن تتم إعادة الأجراء تدريجياً في حال الاستئناف الجزئي للنشاط، مع مراعاة بعض المعايير: الأقدمية، الوضع العائلي، المؤهلات المهنية.

### ث) فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية:

- (1) ينص المرسوم على استحقاق التعويضات العائلية كاملة وعلى تسديد الضمان لنفقات الاستشفاء ضمن فرع المرض والأمومة وتسديد صاحب العمل لـ 50% من نفقات العناية الطبية.
- (2) يتم احتساب الاشتراكات المتوجبة للضمان الاجتماعي على أساس الأجور المسدّدة فعلياً الى الأجراء.
- (3) يتم احتساب تعويض نهاية الخدمة بالنسبة للأجير الذي عمل لدى صاحب عمل تابع نشاطه أو استأنفه بعد انقطاعه على أساس الأجر الشهري الأعلى الذي يكون قد تقاضاها الأجير ما بين 1975/1/31 وتاريخ طلب تصفية تعويضه (في حال تم التقدم بالطلب قبل 1978/12/31).
- (4) يسمح لأصحاب العمل تقسيط الاشتراكات التوجبة للضمان الاجتماعي كما يسمح بمنحهم سلفة لتغطية اشتراكاتهم المستحقة.

### 5. التدابير المتاحة

في ضوء التدابير السابقة التي تم اعتمادها لمعالجة تأثير الحرب في لبنان، وبالإشارة إلى توصية منظمة العمل الدولية رقم 205 بشأن "العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود" (2017)، يمكن اعتماد الإجراءات المحددة التالية للتخفيف من آثار الحرب على العمل:

- **جمع وتحليل بيانات سوق العمل:** تُعد هذه خطوة أولى حاسمة لفهم كيفية تأثير الحرب على الاستخدام، مما سيسهم في تطوير سياسات واستراتيجيات فعالة لدعم القوى العاملة خلال هذه الفترة الصعبة.
- **الاستجابة الفورية لتلبية الاحتياجات الأساسية:** يعد توفير الحماية الاجتماعية، ودعم سبل العيش، وتدبير الاستخدام الطارئ، وفرص توليد الدخل أمرًا ضروريًا للسكان والأفراد الذين أصبحوا أكثر ضعفًا بسبب الأزمة. سيساهم ضمان دخل أساسي لأولئك الذين فقدوا سبل عيشهم في استقرار المجتمعات أثناء عملية التعافي.
- **اعتماد سياسات وتشريعات عمالية:** يتوجب اعتماد سياسات وتشريعات عمالية تركز على تثبيت سبل كسب العيش والدخل من خلال تدابير فرص استحداث العمالة والحماية الاجتماعية الفورية (عبر ضمان استمرارية عقود العمل، وتسديد نسب من الأجور والمرونة في تعديل شروط العمل).
- **ضمان التشاور والمشاركة:** من الضروري إشراك منظمات أصحاب العمل، ونقابات العمال، ومنظمات دعم العمل في تخطيط وتنفيذ ومراقبة تدابير التعافي والمرونة، بما في ذلك تحليل سلسلة القيمة. إن تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية سيكون أمرًا أساسيًا، بالإضافة إلى بناء قدرات الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل، ونقابات العمال على الاستجابة بفعالية.
- **إعادة بناء مؤسسات سوق العمل والاستخدام:** تعد إعادة بناء مؤسسات سوق العمل، مثل مؤسسة الاستخدام وإدارة التفتيش، أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق الاستقرار والفعالية على المدى الطويل في سوق العمل.
- **تقديم التوجيه والدعم لأصحاب العمل والأجراء:** من الضروري دعم كل من أصحاب العمل والأجراء، لا سيما من خلال التدابير التي تساعد على إعادة دمج الأفراد المتضررين من الحرب، مثل التدريب المهني وتنمية المهارات. يمكن أن يسهم إنشاء وحدة إرشادية لكل من أصحاب العمل والأجراء في التغلب على هذه التحديات.
- **ضمان الوصول المستمر إلى التعليم:** يعد ضمان استمرار حصول جميع الأفراد، بمن فيهم النازحون واللاجئون، على التعليم أمرًا ضروريًا لبناء قدرات القوى العاملة في المستقبل. يجب دعم ذلك من خلال التدريب المهني الشامل، وبرامج الاستخدام، وتنمية المهارات، بالتشاور مع المؤسسات التعليمية، ومقدمي التدريب، والمنظمات العمالية.
- **تدريب المعلمين والمدربين:** لضمان تقديم تعليم جيد وتنمية المهارات، لا سيما في حالات الأزمات، من الضروري تدريب المعلمين والمدربين القادرين على دعم القوى العاملة الحالية والمستقبلية بشكل فعال.
- **تعزيز برامج الحماية الاجتماعية:** يعد تعزيز برامج الحماية الاجتماعية، لا سيما من خلال مؤسسات مثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أمرًا بالغ الأهمية لتوفير شبكة أمان لمن يعملون في وظائف غير مستقرة، مما يساعد العمال على البقاء محميين خلال مرحلة التعافي.

- **تعزيز ودعم المشاريع المستدامة:** يعد دعم نمو المشاريع المستدامة، وخاصة الشركات والتعاونيات الصغيرة والمتوسطة الحجم، أمرًا أساسيًا لإعادة البناء الاقتصادي. وينبغي استكمال ذلك بدعم القطاع العام وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لدفع عملية التعافي.
  - **المساهمة في خلق فرص عمل جديدة:** لا سيما في القطاعات ذات الصلة المباشرة بالاستجابة لحالات الطوارئ، مثل الرعاية الصحية، والإنتاج المحلي، والتصنيع، وقطاع البناء، والرعاية. من الضروري ضمان حماية العمال في هذه القطاعات الحيوية لدعم كل من التعافي والقدرة على الصمود على المدى الطويل.
  - **إعادة بناء نظام إدارة العمل:** إعادة بناء أنظمة إدارة العمل، بما في ذلك تفتيش العمل، ضرورية لضمان ظروف عمل عادلة ودعم حقوق العمال خلال فترة التعافي.
  - **المساعدة والدعم المستهدف للشركات الصغيرة والمتوسطة:** إن تقديم المساعدة والدعم المستهدفين للشركات الصغيرة والمتوسطة سيساعدها على التخطيط لاستمرارية الأعمال، وتأمين التمويل، وضمان بقائها ونموها في اقتصاد ما بعد الأزمة.
- ستساهم هذه الإجراءات بشكل جماعي في التخفيف من تأثير الحرب على العمالة، ودعم تعافي كل من القوى العاملة والاقتصاد وقدرتهما على الصمود.

## يمنى مخلوف

## المؤلفة



### لمؤلفة

يمنى مخلوف هي محامية وباحثة. تركز منشوراتها وأبحاثها على قضايا العمل، والحماية الاجتماعية، والنوع الاجتماعي، والهوية، والجنسية، والأسرة، والأحوال الشخصية، والقوانين الدينية. كما تعمل يمنى محاضرة في كلية الحقوق في جامعة القديس يوسف في بيروت. وتحمل درجة الدكتوراه في القانون من جامعة باريس الثانية بانتيون-أساس، حيث تناولت أطروحتها هوية الفرد في القانون الخاص اللبناني.



الرابطة اللبنانية لسيدات العمل (LLWB) هي منظمة غير ربحية تأسست عام 2006. وبصفتها جمعية اجتماعية واقتصادية، تلتزم الرابطة بتمكين النساء في مجال الأعمال وسوق العمل. تتمثل رسالتنا في دعم النساء ليتولين أدواراً قيادية ويحققن النجاح في مسيرتهن المهنية. ومن أجل ضمان الشمول والتنوع والمساواة، نشجع أيضاً المشاركة الفاعلة للرجال، ولا سيما الشباب، في مبادراتنا، إدراكاً منا بأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتطلبان عملاً جماعياً وتعاوناً مشتركاً.

## Contact

The Lebanese League For Women In Business- LLWB  
Mirna Chalouhi- Sin EL Fil  
+961 1481846

www.llwb.org  
info@llwb.org

THE LEBANESE LEAGUE FOR WOMEN IN  
BUSINESS



1