

حلقة حوار افتراضية حول سياسات الأجور ودورها في تحقيق العدالة الاجتماعية

1 آذار/مارس 2021

سياسة الأجور والحد الأدنى للأجور في الجمهورية اللبنانية

الأستاذ زهير فياض، وزارة العمل

الأجور وتطورها في لبنان

- برزت قضية الأجر والعمل المأجور بشكل واضح، في لبنان خلال الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، بفعل تضافر عوامل عدّة، أهمّها: تسارع النمو الاقتصادي وتلازمه مع هجرة سكان الأرياف إلى ضواحي المدن طلباً للعمل، واتجاه نسبة العاملين بأجر نحو الارتفاع، وخصوصاً في القطاع الصناعي، فضلاً عن اتساع وتنامي التحركات المطالبة والنقابية للعمال.
- في النصف الأوّل من السبعينيات، سجّلت الحركة الاحتجاجية والإضرابية ذروتها حول مسألة الأجر والتقديمات، ونجحت الحركة العمالية في الحفاظ نسبياً على القوة الشرائية للأجر آنذاك، في وقت كان فيه التضخم يعصف بغالبية دول العالم، بما فيها لبنان الذي كان يستورد معظم احتياجاته من الخارج.
- مع تفجّر الحرب الأهلية وما رافقها من دمار اقتصادي شامل وتحولات اجتماعية عميقة، ضعفت المقوّمات الموضوعية والذاتية للدفاع عن قضية الأجور وشروط العمل المأجور.
- ان الارتفاع القياسي في معدلات التضخم خلال الثمانينيات أفضى إلى انخفاض حاد في مستوى الأجر الفعلي، سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، بسبب تجاوز المعدّل الوسطي لارتفاع الأسعار عتبة 110% سنوياً ما بين عام 1984 و عام 1994 و 505% عام 1987 وحده!

بعد انتهاء الحرب الأهلية في مطلع التسعينيات لم يحصل تعويض جوهري عن التراجع في الأجر لأسباب متعددة منها، على سبيل المثال:

- انخفاض وزن القطاعين الصناعي والزراعي في النشاط الاقتصادي مع تراجع ملحوظ في نسبة العمال والعاملين في هذين القطاعين، وتعاقب طفرات الارتفاع في عدد المؤسسات الصغيرة والمتناهية الصغر، التي تزامنت أيضاً مع تزايد نسبة العاملين لحسابهم، الأمر الذي حدّ على نطاق واسع من تنامي وزن الطبقة العاملة والعمل المأجور.
- أقرّت الدولة ثلاثة تعديلات على الأجر منذ 1996: الأول في شكل سلفة مقطوعة بقيمة 200 ألف ل.ل. عام 2008 استفاد منها (مبدئياً) الأجراء والموظفون النظاميون في القطاعين العام والخاص، والثاني في شكل زيادة غلاء معيشة عام 2012 استفاد منها أيضاً هؤلاء، والثالث في شكل سلسلة جديدة للرتب والرواتب عام 2017، اقتصر تطبيقها على أجراء الدولة وموظفيها فقط.
- إن تصحيحات الأجور المذكورة أعلاه طبقت أساساً على الأجراء والموظفين المصرّح عنهم بنحو نظامي، وهي لم تشمل عموماً الأجراء غير النظاميين في القطاع الخاص الذين مالت نسبتهم نحو الارتفاع خلال العقدين المنصرمين، وباتوا يشكّلون بحسب الدراسات المتاحة راهناً ما بين 40% و50% من إجمالي عدد العمال والأجراء في القطاع الخاص.

مفهوم الحد الأدنى للأجور في القانون اللبناني

□ نصّت المادة الأربعة والأربعون من قانون العمل اللبناني على: "أن يكون الحد الأدنى للأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى.

□ نصّت المادة السادسة والأربعون من قانون العمل: "يعاد النظر في تحديد الأجر كلما دعت الظروف الاقتصادية لذلك".

□ المادة 45 من قانون العمل اللبناني تحديد الحد الأدنى للأجور بلجان تمثل فيها وزارة العمل وأصحاب العمل والضمان الاجتماعي، وقد صدر القانون رقم 36\67 تاريخ 16 ايار 1967 الذي يحدد ضرورة تصحيح الأجور بمرسوم يصدر عن مجلس الوزراء لهذه الغاية.

□ المرسوم 4206 تاريخ 8-8-1981 الذي قضى بتشكيل لجنة مؤشر الغلاء التي يرأسها وزير العمل وتُمثّل فيها الهيئات الاقتصادية والاتحاد العمالي العام ويشارك في أعمالها الجهات المستعان بها (إدارة الإحصاء المركزي).

الاتفاقيات العربية والدولية الخاصة بالأجور الموقعة من قبل لبنان

□ "اتفاقية منظمة العمل الدولية" رقم 131 المبرمة في لبنان بموجب المرسوم رقم 70 تاريخ 25/06/1977، والتي ألزمت بموجبها كافة الدول المصادقة بتحديد الحد الأدنى للأجور وتعديلها كلما دعت الحاجة.

□ "اتفاقية العمل العربية" رقم 15 تاريخ 1983 المبرمة في لبنان بموجب القانون رقم 183 تاريخ 24/05/2000، على أن يكون الحد الأدنى للأجور كافياً للأجير للعيش بمستوى لائق، كما نصت المادة 20 منها، على أن تراجع اللجنة المتخصصة بدراسة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة".

الطابع الاجتماعي للأجر

- للأجر أهمية اجتماعية تتأتى من كون العامل بالمبدأ يعيل الأسرة, ويتخطى أثر الأجر نطاق العامل ليشمل أسرته بحيث يحدد مستوى معيشتها.
- المدلول القانوني لمفهوم الأجر الاجتماعي يتمثل في خروج المشرّع عن المفهوم التقليدي للأجر، بحيث أصبح أي الأجر يشمل أيضاً المستحقات التي تُثبت للعامل بمناسبة العامل وان لم تكن مقابلاً للعمل (الضمانات الصحية، المساعدات الاجتماعية، المنح التعليمية، العلاوات المكافآت... الخ).
- يدخل الأجر وفق مفهوم العدالة الاجتماعية في عملية التوزيع الأولي للثروة الوطنية، أما المستحقات الأخرى فتندرج تحت عنوان إعادة التوزيع.

غلاء المعيشة والأجور

- بتاريخ 16-5-1967 صدر القانون رقم 67/36 الذي أعطى الحكومة حق تحديد الحد الرسمي للأجور نسبةً لغلاء المعيشة، أي أصبح مفهوم الأجور مرتبطاً بدينامية غلاء المعيشة المجسدة بمؤشر غلاء المعيشة والأسعار.
- بتاريخ 8-8-1981 صدر المرسوم رقم 4206 القاضي بتشكيل لجنة مؤشر الغلاء، التي يرأسها وزير العمل ممثلاً بالمدير العام للوزارة المذكورة، والتي تضم عضوين يمثلان الهيئات الاقتصادية، بالإضافة إلى عضوين يمثلان الاتحاد العمالي العام.
- ومن مهام هذه اللجنة رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الأسعار ودرس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة بالتعاون مع إدارة الإحصاء المركزي.
- تم ربط تحديد قيمة الحد الأدنى للأجور بمؤشر الغلاء.
- يستفيد من تحديد الحد الأدنى للأجور كل الأجراء الخاضعين لأحكام قانون العمل.

هل نشهد زيادة الحد الأدنى للأجور خلال 2021؟

- رغم ضرورة زيادة الأجور في لبنان إلا أنّ أية زيادة للحد الأدنى للأجور لا يمكن أن تحصل في الوقت الحالي ما لم يتم تشكيل حكومة ومن ضمن خطة شاملة للنهوض الاقتصادي ومعالجة تداعيات الأزمة الاقتصادية الحالية المتعددة الأبعاد (تراجع النمو الاقتصادي، التضخم المالي، حجم المديونية... الخ).
- إن أية دراسة أو زيادة للحد الأدنى للأجور قبل تثبيت سعر الصرف الرسمي ستكون غير ممكنة وغير دقيقة وغير منصفة لأرباب العمل والأجراء على السواء.
- أن الحد الأدنى للأجور في لبنان أصبح يوازي حالياً نحو 80 إلى 90 دولاراً، وهو يعدُّ منخفضاً جداً مقارنة مع باقي الدول وحتى الفقيرة منها.
- إنّ رفع الحد الأدنى للأجور يحتاج إلى مقارنة صحيحة وواقعية أمام المأساة التي تعيشها المؤسسات التجارية والسياحية والقطاع الاقتصادي بشكل عام، كما أنّه يحتاج إلى وجود حكومة تحظى بالثقة داخليا وخارجيا، تستعيد العلاقات العربية والدولية، وتقوم بالإصلاحات التي تنعش الاقتصاد.

خصائص بنية الأجور في لبنان

- إن بنية الأجور في لبنان هي بنية تعتمل فيها الاختلالات والتشوهات على غير صعيد.
- أيّ مقارنة كلبية لبنية الأجور باتجاه تصحيحها ترتبط عضويًا بخطة جذرية للنهوض بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في البلد لككل.
- ان مسارات المعالجة لبنية الأجور تتجه نحو الاستهدافات الأساسية الآتية:
 - زيادة التصريح النظامي عن الأجراء في القطاع الخاص.
 - التزام التصحيحات الدورية للأجور في القطاعين العام والخاص.
 - تحصين الأجر بشبكة فعلية من التقديمات ليصبح الأجر أجراً اجتماعياً.
 - تعزيز وزن الكتلة الإجمالية للأجور في الناتج المحلي.
 - إقرار نظام للتقاعد في القطاع الخاص يحمي، بطابعه التوزيعي، الفئات الفقيرة والمتوسطة من الطبقة العاملة