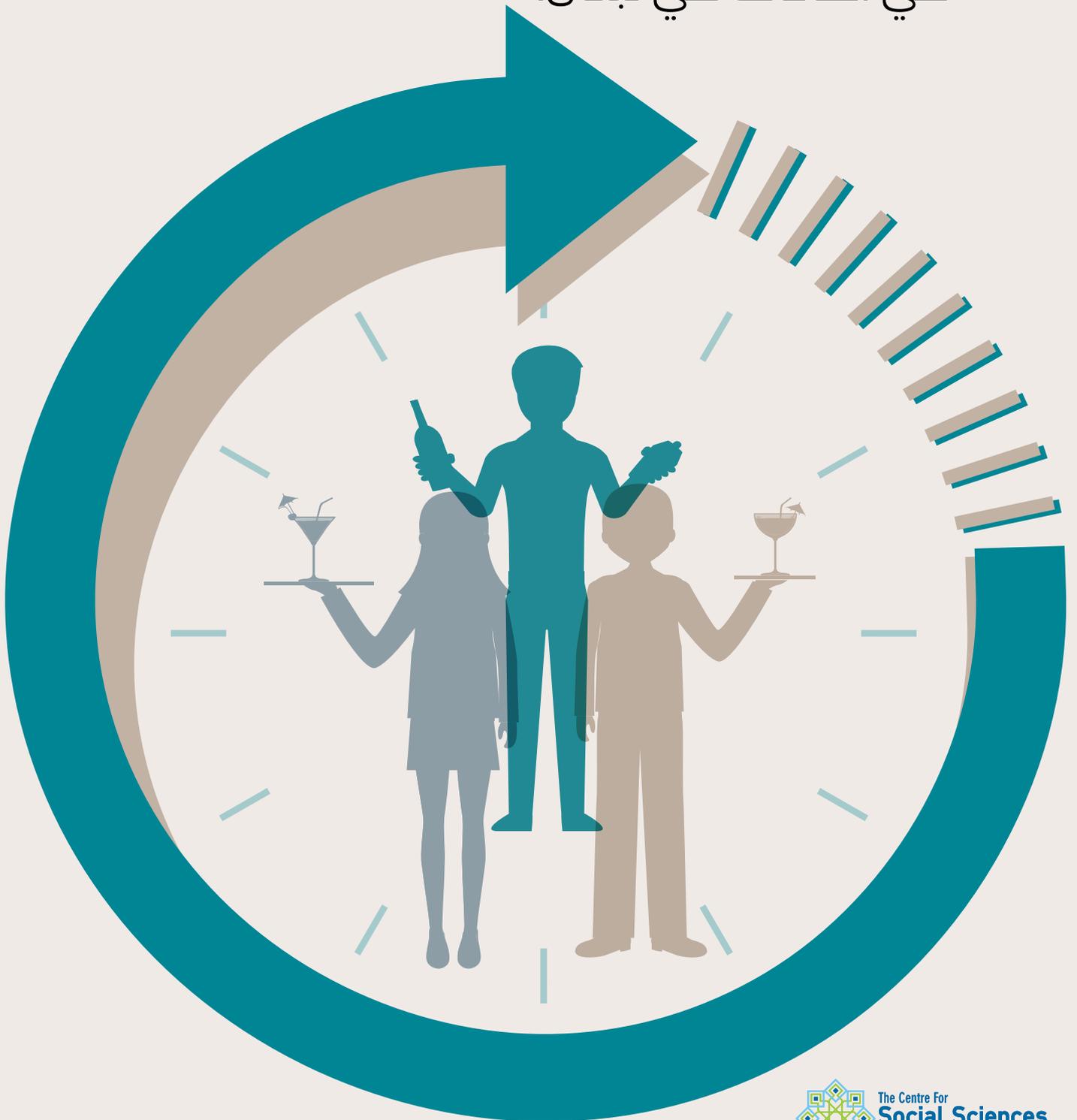


# الطابع العَرَضِي، والهشاشة، وعدم الاستقرار الدائم للعاملين/ات غير النظاميين/ات.

نظرةً على ظروف عمل النادلين/ات والسقاة  
في الحانات في لبنان.





الطابع العَرَضِي، والهشاشة،  
وعدم الاستقرار الدائم  
**للعاملين/ات غير النظاميين/ات.**  
نظرةٌ على ظروف عمل النادلين/ات والسقاة  
في الحانات في لبنان.

**تأليف: ميريام يونس**  
**تصميم: كارين معوض**  
**ترجمة: The Language Platform**

تُعبّر وجهات النظر الواردة في هذا المنشور عن آراء الكاتبة حصراً، ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر مركز العلوم الاجتماعية للأبحاث التطبيقية أو شركائه.

مركز العلوم الاجتماعية للأبحاث التطبيقية © بيروت، نيسان/أبريل ٢٠٢٣.

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز إعادة إنتاج أي جزء من هذا المنشور، أو توزيعه، أو نقله بأي شكل أو بأي وسيلة، بما في ذلك التصوير، أو التسجيل، أو أي وسائل إلكترونية أو ميكانيكية أخرى، من دون إذن خطي مسبق من الناشر، إلا في حالة الاقتباسات الموجزة والإشارة في المراجعات والمقالات النقدية، وبعض الاستخدامات غير التجارية الأخرى التي يسمح بها قانون حقوق النشر.

# جدول المحتويات

٦	المقدّمة
٨	المنهجية
٩	زيادة الطابع العَرَضِي للعاملين/ات في قطاع الأغذية والمشروبات في لبنان
١٠	الافتقار إلى حقوق العمل والحماية الاجتماعية
١٢	الافتقار إلى التضامن والقدرة التفاوضية
١٤	عدم الاستقرار الدائم
١٥	الخاتمة
١٦	المراجع

# المقدمة

تتناول هذه الدراسة موضوع «العمالة غير النظامية» من منظور عاملين/ات في قطاع الأغذية والمشروبات في لبنان (وتحديدًا النادلين/ات والسقاة في الحانات) في فترة ٢٠٢٢/٢٠٢٣، وتبحث في ظروف العمل والتحديات المتعددة التي تواجه هؤلاء العاملين/ات، إضافةً إلى تأثير «العمالة غير النظامية» على حياتهم/هنّ المهنية والشخصية في ظلّ الأزمات الاقتصادية. تستند الدراسة إلى مقابلات مطوّلة ومعمّقة مع ثماني(ة) نادلين/ات وسقاة كانوا يعملون في مطعم أو حانة أو مقهى في لبنان عندما أجري هذا البحث. تجدر الإشارة إلى أنّ هؤلاء الأشخاص الثمانية يعملون/يعملن بشكل غير نظامي، ولا تربطهم/هنّ بأصحاب العمل علاقة عمل نظامية لتحديد شروط وقوانين العمل والواجبات والتقديمات والاستحقاقات الخاصّة بصاحب العمل والموظف/ة.<sup>١</sup> لكنّ الشركات التي يعملون/يعملن فيها تنتمي إلى القطاع النظامي، أي أنّها شركات مسجّلة في لبنان.

تنتشر في لبنان ظاهرة «العمل غير النظامي» و«العمل في القطاع غير النظامي»: فالكثير من الشركات (الصغيرة منها بشكل أساسي) غير مسجّلة، ومعظمها في قطاعات مثل الزراعة والبناء<sup>٢</sup> والنقل والتجارة. كذلك، يُعتبر معدّل العمل غير النظامي مرتفعًا جدًّا، وقد ازداد - بحسب آخر الإحصاءات - في السنوات الأخيرة من ٥٤,٩٪ في العامين ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى ٦٢,٤٪ في كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢ (إدارة الإحصاء المركزي ومنظمة العمل الدولية ٢٠٢٢).

تعود هذه المعدّلات المرتفعة إلى أسباب عدّة، منها أنّ الكثير من المؤسّسات تُفضّل التهرّب من التكاليف الباهظة الناتجة عن التسجيل الرسمي والتوظيف النظامي، في حين أنّ الدولة نفسها لا تمنح الحماية (الاجتماعية) والخدمات الأساسية ولا تستطيع أن تفرض تنفيذ قوانين العمل أو الضمان الاجتماعي أو حتى التحكّم في تنفيذها (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١). وهناك عدد كبير من العاملين/ات الأجانب واللجائين/ات الذين/اللواتي لا يستطيعون/يستطعن الحصول على تصريح عمل نظامي، وبالتالي يضطّرون/يضطّرن إلى الدخول في علاقات عمل غير نظامية (مركز «دعم لبنان» ٢٠١٦). في ظلّ الأزمة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية المتفاقمة في البلد منذ العام ٢٠١٩، ارتفعت معدّلات

١ تم تعريف مصطلح «القطاع غير النظامي» لأوّل مرّة في «المؤتمر الدولي الخامس عشر لخبراء إحصاءات العمل» (ICLS) في العام ١٩٩٣. وفقًا لهذا التعريف، يشير المصطلح إلى «الخصائص غير النظامية لوحدات الإنتاج» (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨، ٦). ولكن، في المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) لعام ٢٠٠٣، تمّ تعريف مصطلح «العمل غير النظامي» مع إبراز زاوية مختلفة لمصطلح «غير نظامي» من خلال النظر في خصائص الوظيفة نفسها. بالتالي، يمكن أن يعمل الشخص في القطاع النظامي إيّما يُعتبر عاملًا غير نظامي إذا كانت علاقة العمل «لا تخضع، في القانون أو في الممارسة العملية، لقوانين العمل الوطنية، أو لضريبة الدخل، أو للحماية الاجتماعية، أو لبعض التقديمات المعينة التي يحصل عليها الموظفون/ات عادةً.» (هوسمانس ٢٠٠٤).

٢ وفقًا للمادة ٧ من قانون العمل الحالي، يُستثنى العاملون/ات الزراعيون/ات والعاملون/ات المنزليون/ات المهاجرون/ات أيضًا من القانون، وبالتالي لا يتمتّعون/يتمتّعن بأيّ حقوق قانونيّة أو حماية اجتماعية.

الأنشطة غير النظامية. وتُكافح الشركات الصغيرة للحفاظ على عملها، في حين أنّ برامج الضمان الاجتماعي الحالية تفقد تدريجيًا من قيمتها وفعاليتها ومعناها - ما يُعتبر دافعًا إضافيًا لعدم إضفاء الطابع النظامي على علاقات العمل. نتيجةً لذلك، بات العمل غير النظامي، سواء بين العاملين/ات اللبنانيين/ات أو الأجانب، ظاهرةً منتشرة، وخصوصًا في قطاع الخدمات وتحديدًا في قطاع الأغذية والمشروبات (منظمة العمل الدولية ٢٠٢١؛ منظمة العمل الدولية واليونسيف ٢٠٢٢). لحقت أضرار كبيرة بهذا القطاع بسبب الأزمة الاقتصادية التي شهدتها لبنان وأيضًا بسبب الأزمات العالمية مثل جائحة كوفيد-١٩ والحرب بين روسيا وأوكرانيا منذ شباط/فبراير ٢٠٢٢، مما أدّى إلى توقّف العمل بشكل مؤقت وارتفاع تكاليف القمح والذرة والمحروقات والغاز.

بحسب الدراسات والأبحاث، غالبًا ما يرتبط العمل غير النظامي بمفهوم الهشاشة (ستاندينغ ٢٠١١؛ شين وفانيك ٢٠١٣؛ بريمان وفان دير ليندن ٢٠١٤؛ عبود ٢٠١٨)، ما يسلب الضوء على غياب برامج الحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية في العمل، وقلّة الفرص المتاحة للترقية أو زيادة الرواتب، وعدم وجود مساحة «للحوار الاجتماعي»<sup>٣</sup> (بشكل رئيسي بين أصحاب العمل والموظفين/ات) أو التفاوض الجماعي. تُركّز هذه الدراسة على الوضع غير المستقر الذي يمرّ به النادلون/ات والسقاة في الحانات الذين/اللواتي يعملون/يعملن بشكل غير نظامي في لبنان في العام ٢٠٢٣ وأوضاعهم/نّ المتفاقمة في ظلّ الأزمة التي يمرّ بها البلد. يبدو أنّ العمل غير النظامي، لا سيما في قطاع الأغذية والمشروبات، هو فرصة سهلة نوعًا ما لتوليد الدخل للكثيرين/ات من فئة الشباب في البلد الذين/اللواتي لا يستطيعون/يستطعن مواصلة تعليمهم/هنّ ولا يجدون/يجدن «عملًا لائقًا»<sup>٤</sup> نظرًا للأزمة الحالية. غير أنّ هذا النوع من العمل لا يؤمّن الحقوق والحماية للعاملين/ات، ولا يكفل لهم/نّ القدرة التفاوضية والاستقرار، كما يفتقر أيضًا إلى مبدأ التضامن.

<sup>٣</sup> وفق تعريف منظمة العمل الدولية، «الحوار الاجتماعي» هو «كافة أنواع التفاوض أو المشاورات أو ببساطة تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتصلة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.» قد تحدّث هذه المشاورات بين الحكومة وأصحاب العمل والعاملين/ات، أو بين العاملين/ات وأصحاب العمل فقط ضمن مكان عمل محدّد. وفي حال نجاح الحوار الاجتماعي، «يمكن أن يكون أداة تحقّق العلاقات السلمية والبناءة في مكان العمل أو تحافظ عليها». (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣).

<sup>٤</sup> وفق تعريف منظمة العمل الدولية، «العمل اللائق» هو العمل «الذي يحقق الدخل العادل، والأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للجميع، وتحسين آفاق التنمية الشخصية والاندماج الاجتماعي وحرية الناس في التعبير عن مخاوفهم، والتنظيم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، والمساواة في الفرص والمعاملة لكل من النساء والرجال». (منظمة العمل الدولية ٢٠٢٣).

# المنهجية

تستند هذه الدراسة إلى بحث نوعي يعتمد بشكل أساسي على مقابلات شبه منظّمة ومتعمّقة ومطوّلة أجريت مع ثماني/ة عاملين/ات في قطاع الأغذية والمشروبات في لبنان (ستة رجال وسيدتان). خمسة من العاملين الذكور هم من فئة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و٣٥ سنة)، بينهم لبنانيّان وعامل مهاجرٌ سوداني الجنسية ولاجئٌ سوري-فلسطيني. أمّا العامل السادس فهو في أوائل الخمسينيّات من العمر ويعمل كساقٍ في إحدى الحانات. والعاملتان اللتان تمّت مقابلتهما أيضًا هما شابتان من الجنسية اللبنانية. تناولت المقابلات المواضيع التالية: ظروف العمل وعلاقات العمل، والوضع الاجتماعي-الاقتصادي، والتعليم والمسار الوظيفي، والوضع العائلي، والظروف المعيشية، وتجارب الاستغلال، والإساءة، والعنف، والدعم والتضامن في العمل، وكذلك الآمال والأحلام للمستقبل، لا سيّما تلك المرتبطة بالحياة الوظيفية والمهنية. وتمّ الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية، بما في ذلك الأسماء ومكان العمل وأسماء الزملاء والمشرفين وأصحاب الأعمال.

## زيادة الطابع العَرَضِي للعاملين/ات في قطاع الأَغذية والمشروبات في لبنان

في العقد الماضي، ازدادت نسبة العمل غير النظامي فأصبحَ شكلَ العمل المهيمن بالنسبة لغالبية العاملين/ات في مناطق كثيرة حول العالم. ويعود هذا التطوُّر لأسباب عديدة: فالعمل أصبح يرتبط تدريجيًا بالرأسمالية العالمية وأزماتها المتنوّعة أكثر من ارتباطه بالأطر القانونية والاقتصادية الوطنية (شين وفانيك ٢٠١٣). وفي ظل الأيديولوجيات النيو-ليبرالية والسياسات الاقتصادية التي ظهرت في ثمانينيات القرن الماضي، باتَ شكل العمل السائد حاليًا «مجرد سلعة، بكل بساطة، [...] وهي سلعة غير محميّة ويمكن شراؤها بأقلّ سعر ممكن ولمدّة العمل المطلوبة فقط» (بريمان وفان دير ليندن ٢٠١٤، ٩٢٦). يترافق ظهور هذا النوع من العمل مع التفكيك التدريجي لدولة الرعاية الاجتماعية وتراجع الحركات العمالية المنظمة. ويزداد ظهور أوجه عدم المساواة، منها عودة «الغنى الفاحش والفقير المدقع» من جهة (بريمان وفان دير ليندن ٢٠١٤، ٩٢٢)، وتنامي ظاهرة «الوسط المفقود» من جهة أخرى (مكتبي، زغيب، وأبي غانم ٢٠٢٢)، علمًا أنّ هذه الطبقة تتألّف من عاملين/ات غير نظاميين/ات لا يستفيدون/يستفدن من برامج الضمان الاجتماعي القائمة على الاشتراكات ولا من برامج المساعدة الاجتماعية المخصصة للفقراء، إنّ طبقة «الوسط المفقود» معرّضة دائمًا للوقوع في براثن الفقر بسبب حرمان أفرادها من بعض برامج الحماية الاجتماعية وبسبب عملهم/هنّ غير المستقرّ وغير الخاضع للتنظيم غالبًا. وإلى جانب الفقر المدقع و«الوسط المفقود» اللذين يشكّلان الحصّة الرئيسية من القوى العاملة غير النظاميّة، يسعى العاملون/ات عمومًا إلى ممارسات العمل المرنة التي تسمح لهم/هنّ بتلبية الاحتياجات الخاصّة بالمواقف الفردية (روبنسون ١٩٩٩، معهد تشارترد للأفراد والتنمية CIPD ٢٠١٣). على سبيل المثال، قد يسعى الطالب للحصول على عقدٍ بدوام جزئي أثناء دراستهم/هنّ، أو عقد غير نظامي من دون التزامات. وقد تحتاج بعض الوظائف المؤقتة إلى عاملين/ات ذوي/ذوات مهارات عالية من مجموعات العاملين/ات التي يصعب الوصول إليها، مما يمنح لبعض الأفراد مستويات معيّنة من التأثير. وفي حالات أخرى، ي/تسعى العاملون/ات ذوو/ذوات رؤوس الأموال الاجتماعية-الاقتصادية المهمّة إلى العمل في إطار غير نظامي أحيانًا للاستفادة من طبيعة العمل المرنة وغير المقيّدة (كوسيرا ورونكولاتو ٢٠٠٨). أمّا بالنسبة للأشخاص الذين ليس لديهم خيار آخر، فالعمل غير النظامي لا يعني فقط الاحتمال الدائم للوقوع في براثن الفقر، بل يعني أيضًا انعدام الأمن والقلق بشكل مستمرّ، أو قد يعني أيضًا العناصر الأربعة لل«تجارب المحفوفة بالمخاطر» التي حدّدها «غي ستاندينغ» وهي: «الغضب، واللامعيارية، والقلق، والإقصاء الاجتماعي» (ستاندينغ ٢٠١١، ٢٠).

يمكن تصنيف السقاة والنادلين/النادلتين الذين/اللتين أُجريت معهم/هما المقابلات في هذه الدراسة على أنهم/هما عاملون/عاملتان غير نظاميين/نظاميين: فعملهم/هما الحالي غير منظمّ؛ ولم يوقعوا على عقد ولا يستفيدون من أي ضمان اجتماعي أو حماية اجتماعية. إضافةً إلى ذلك، لا توجد فرصة أو مساحة مُنظمة للعامل/ة للمناقشة أو التفاوض بشأن راتبه/ها، وساعات عمله/ها، والترقيات المحتملة، أو التحدّث عن تجارب الاستغلال أو الإساءة أو العنف ومعالجتها.

ومع ذلك، فإنَّ غالبية العاملين الذين أُجريت مقابلات معهم يحظون بطابع «نظامي» معيّن في علاقة العمل الخاصة بهم، ممّا يدلّ على أنّ بعض العاملين/ات قد يتأرجحون/يتأرجحن بين الطابع النظامي وغير النظامي، أو في حالات أخرى قد تتداخل جوانب العمل النظاميّة مع جوانب غير نظاميّة. ولكن، بحسب ما ذكره جميعًا في المقابلات، ازداد الطابع غير النظامي في عملهم نظرًا للزّمة الاقتصادية والمالية، وأصبح يشكّل الوضع الطبيعي والاعتيادي بالنسبة للنادلين/ات والسقاة في الحانات في لبنان. وعلى الرغم من الاختلافات بينهم من حيث الهوية الجندرية والعمر والخلفية الاجتماعية-الاقتصادية والمستوى التعليمي والجنسية، وبالتالي «الوضع القانوني للإقامة والعمل»، إلا أنّ القاسم المشترك بينهم هو أنّهم لم يختاروا مهنتهم بشكل طوعي بل هي أفضل خيار متوفّر في ظلّ الأزمات المتشابكة التي يمرّون بها: الأزمة الماليّة والاقتصاديّة في لبنان، وعدم وجود فرص عمل أو آفاق أفضل لمواصلة التحصيل العلمي، والالتزام بتأمين معيشتهم، وتقديم الدعم غالبًا للعائلة والأصدقاء، وعدم توقّر أي منفذ في الوقت الحالي لمغادرة لبنان - سواء للعودة إلى بلدهم الأصلي أو المغادرة إلى بلدٍ آخر. الجدير بالذكر أنّ جميع الأشخاص الذين أُجريت معهم المقابلات يحبّون مهنتهم ويحرصون على تطوير كفاءاتهم في المجال الذي يعملون فيه بحسب ما قالوه لنا، إلا أنّهم يعانون من ظروف العمل الصعبة ومن عدم توقّر الفرص. في الأقسام التالية، سنلقي نظرةً معمّقة على الخصائص الرئيسية لظروف العمل وتأثيرها على حياة هؤلاء العاملين/هاتين العاملين من وجهة نظرهم/هما، بما في ذلك الافتقار إلى الحماية الاجتماعية وحقوق العمل، والطابع المؤقت لعلاقات العمل، والافتقار إلى القدرة التفاوضية، وعدم التضامن بين الزملاء.

## الافتقار إلى حقوق العمل والحماية الاجتماعية

«في وظيفتي الأخيرة، اتّفقتُ مع الإدارة منذ البداية على العمل سِتّة أيام في الأسبوع لمدة تسع ساعات في اليوم، لكنني في الواقع عملتُ في معظم الأحيان سبعة أيام في الأسبوع لمدة ١٢ ساعة في اليوم. ومما أنّني أملك خبرة واسعة وعملتُ لسنواتٍ طويلةٍ معهم، كانت الإدارة تعتمد عليّ في كلّ مشكلة تقع في الحانة. لكنني لم أوقّع على عقد عمل معهم، ولم أحصل على التأمين الصحي، أو رخصة عمل أو تصريح إقامة. وعندما كنت أغيّب عن العمل بداعي المرض، لم يدفعوا لي راتبي وأحيانًا كانوا يدفعون نصف الراتب فقط من باب المجاملة أو رغبةً منهم بمساعدتي أو «حبًا بي». في الواقع، الأمر غير متعلّق بالحقوق على الإطلاق، بل يتوقّف على ما تُقرّر الإدارة تقدّمه. عملتُ في تلك الشركة لمدة ثلاث سنوات. وعندما غادرتُ لم أحصل على تعويض ولا على أي شيء، وكأنني لم أعمل هناك يومًا.»<sup>0</sup>

0 مقابلة مع جاد، ٣٠ سنة، من سوريا، يعيش في بيروت ويعمل كساق في حانة وكمعدّ للقهوة (باريستا) وكطاهٍ منذ العام ٢٠١٦.

جاد<sup>1</sup> شاب سوري يبلغ من العمر ٣٠ عامًا. جاء إلى لبنان في العام ٢٠١٨ بسبب الحرب في وطنه وتهربًا من الخدمة العسكرية هناك. يعمل جاد في قطاع الأغذية والمشروبات منذ العام ٢٠١٦، واستمرّ بالعمل في القطاع نفسه بعد وصوله إلى لبنان. ومنذ أن بدأ العمل في لبنان، شغل أربع وظائف مختلفة ولأربعة أصحاب عمل مختلفين، وكان يغيّر عمله في كل مرة يحصل فيها على عرض أفضل، أي على راتب أفضل. ولكن، لم يحصل على أي زيادة في حقوقه:

«عندما بدأت العمل في العام ٢٠١٨، كان راتبي الشهري يُساوي ٤٠٠ دولار أمريكي، وكان بالكاد يغطي إيجاري، ثم أصبح راتبي ٨٠٠ دولار أمريكي. وعملت في مكان آخر بعد أن عُرض عليّ راتب شهري قدره ٩٠٠ دولار، ولكن في نهاية العام ٢٠١٩، بدأت الأزمة وأصبحت أتقاضى راتبي باليرة اللبنانية، فانخفضت قيمته أكثر وأكثر. اليوم، أتلقي راتبًا شهريًا قيمته ٣٠٠ دولار أمريكي تقريبًا، وهو أكثر مما يحصل عليه معظم العاملين/ات في هذا القطاع.»

بالنسبة إلى جاد، الراتب هو العنصر الوحيد المتغيّر والقابل للتفاوض في علاقة العمل؛ ففي كل وظيفة شغلها، كان يتّضح له من البداية أنّه لا يمكن توقع المزيد، أي لا يمكنه توقع الحصول على أي تقديرات كونه «أجنبي».

إذا اعتُبرَ هذا السيناريو مختلفًا بعض الشيء بالنسبة للعاملين/ات اللبنانيين/ات، إلّا أنّ وضعهم/هنّ في الواقع لم يعد مختلفًا كثيرًا بعد بداية الأزمة. ياسمين شابة لبنانية تبلغ من العمر ٢٥ عامًا وتعمل في هذا القطاع منذ سبع سنوات؛ تحدّثت عن تجربتها وعن الأزمة التي أثرت على ظروف عملها وجعلتها تفقد الأمل في تحسين هذه الظروف. «عندما بدأت العمل، كنت أتقاضى أجرًا بالساعة. وبعد مرور سنة، تمّت ترقيتي وأصبحت أتقاضى راتبًا شهريًا. في العام ٢٠١٨، قامت الإدارة بتسجيل جميع الموظفين/ات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ولكن بعد بداية الأزمة تبدّلت الأمور تمامًا. أمّا اليوم فنقوم بالتفاوض على الراتب بشكل أساسي إذ لم يعد يهمنّا أيّ شيء آخر. حتى بالنسبة لي، الراتب هو العامل الأهمّ في العمل. وأنا أحتاجه لأنني مسؤولة عن إعالة عائلتي أيضًا. لم أعد أفكر في التأمين الصحي وكلّ هذه الأمور.»<sup>٧</sup>

من جهته، أكّد شربل، مدير مطعم يبلغ من العمر ٣٣ عامًا، على أهمّية الراتب مقارنةً بالضمان الاجتماعي وغيره من المخصّصات التي لا تقلّ أهمّية عنه. وأوضح فكرته قائلاً: «مع استمرار الأزمة، شعرت أنّ ما كان يُحسَم من راتبي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الذي بالكاد يغطي شيئًا اليوم، كان عديم الفائدة. وطلبت من المالك إلغاء تسجيلي في الضمان الاجتماعي لأنني بحاجة إلى المزيد من النقود في هذه الفترة نظرًا إلى أنني أتقاضى راتبًا يكاد لا يكفيني لشهرٍ كاملٍ.»

٦ تم تغيير جميع الأسماء المستخدمة في هذه الدراسة لعدم الكشف عن هويّة أيّ من المشاركين فيها.  
٧ مقابلة مع ياسمين، شابة لبنانية من بيروت تبلغ من العمر ٢٥ عامًا وتعمل كمعدّة للقهوة (باريستا) منذ العام ٢٠١٦.

حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة، لم يكن لدى أيّ من الأشخاص المُشاركين في الدراسة عقد عمل موقّع، ويستند توظيفهم/هنّ إلى اتفاقات شفهيّة، مع الإشارة إلى أنّ قانون العمل اللبناني يعترف بهذه الاتفاقات على أنّها مُلزِمة من الناحية القانونيّة. لم تعد المخصّصات أو تقديمات الضمان الاجتماعي تُناقش. ولا شكّ في أنّ التركيز على الراتب على حساب أيّ تقديمات أخرى يُظهر كيف أنّ أولويّات العاملين/ات غير المستقرّين/ات قد تغيّرت تمامًا وأصبحت اهتماماتهم/نّ تقتصر على تأمين استمراريتهم/نّ والاعتماد المفرط على السيولة والدخل المتاح للإنفاق من جهة، الأمر الذي يُوضّح من جهة أخرى محدودية فُرص التفاوض.

## الافتقار إلى التضامن والقدرة التفاوضية

في إطار الأزمة الحالية التي تعصف بالبلد، أعرب/ت المشاركون/المشاركات في البحث عن استحالة طرح أو مناقشة فكرة الحصول على عقد نظامي خطي وموقّع أو على ضمان اجتماعي أو ساعات عمل ثابتة أو إجازات وأيام عطلة مع أصحاب العمل. حتى أنّ المناقشات حول زيادة الراتب سرعان ما تصل إلى طريق مسدود. «تكون الإجابة عادةً أنّه من الممكن المغادرة في أيّ وقت والعثور على وظيفة أخرى.»<sup>٨</sup> - هذا ما أوضحتته نورا، شابة لبنانية في أوائل الثلاثينيات من عمرها، تعمل كساقية في حانة في بيروت. ويبدو أنّ المفاوضات مع صاحب العمل تحصل كمناقشات غير رسمية تستند إلى المشاعر الشخصية بدلاً من الحجج أو المعايير المهنية. فقد تكرّرت العبارة التالية: «لأنّهم يحبونني، يمنحونني بعض المخصّصات الإضافية».

والواقع أنّ إضفاء الطابع الشخصي على العلاقات المهنية لا يصعب التفاوض بشأن الأمور المتعلقة بالعمل استنادًا إلى معايير موضوعية فحسب، بل يجعل التضامن أو التحدّك الجماعي بين العاملين/ات مليئًا بالتحديات. فيخلق ديناميكية تبعيّة بين العاملين/ات وأصحاب العمل، ممّا يُعيق محاولات التفاوض الفرديّة وأي إمكانية للتحدّد أو التنظيم من أجل التفاوض الجماعي. تؤدّي «المرونة [في سوق العمل] إلى زيادة الضغط النفسي وتراجع الثقة بين الزملاء/الزميلات» - بحسب بريمان وفان دير ليندن (بريمان وفان دير ليندن ٢٠١٤، ٩٣٣) - وقد أدّت إلى إضعاف الحركات العمالية على الصعيد العالمي.

«نتفق جيّدًا وغالبًا ما نخرج معًا كزملاء، ولكن عندما يتعلّق الأمر بمشكلة في العمل لا نجد أي تضامن بيننا. في نهاية المطاف، يتوقّف الأمر على علاقة العامل/ة الشخصية بالمديرة، ليس لدينا أي شيء آخر، وبالتالي علينا أن نحاول الحفاظ على هذه العلاقة للحفاظ على عملنا. لا يمكن التفريط بهذه العلاقة من أجل التضامن مع زميل/زميلة.»<sup>٩</sup>

<sup>٨</sup> مقابلة مع نورا، شابة لبنانية من بيروت تبلغ من العمر ٣٢ سنة وتعمل كساقية في حانة منذ العام ٢٠١٠.

<sup>٩</sup> مقابلة مع فادي، شاب لبناني يبلغ من العمر ٢٥ سنة ويعمل كنادل في مطعم في انطلياس.

في الواقع، شهدت القدرة التفاوضية لدى العاملين/ات أنماطًا دورية على مرّ التاريخ: بدءًا من الاعتماد على العمل الزراعي، مرورًا بالتحول الصناعي وظهور البيروقراطية، وصولًا إلى قيام نقاشات معاصرة حول تراجع النقابات، أو العولمة، أو التمويل، أو بروز اقتصاد العربية، أو الاقتصاد الذي يغلب عليه الطابع غير النظامي كما هو الحال في لبنان. على الصعيد العالمي، وفي لبنان تحديدًا، كان التراجع الكبير في عضوية النقابات والتفاوض الجماعي ملحوظًا، ويعود إلى عوامل كثيرة. تتراوح هذه العوامل بين القوانين المناهضة للعمل النقابي (بو خاطر ٢٠١٩)، واللاستقطاب النقابي (معوض ٢٠٢١)، مرورًا بارتفاع عدد الوظائف في قطاع الخدمات مع المرونة وتجزئة سوق العمل، وصولًا إلى نشوء عقيدة النيو-ليبرالية التي تتجنب مبدأ العمل الجماعي.

بالإضافة إلى ذلك، أشار الكثير من المشاركين/ات أيضًا إلى مواضيع مثل الإجهاد النفسي (مثل جيلبير الذي يوفّق بين وظيفتين ويعمل في النوبات الليلية، وبالكاد يستطيع تغطية نفقاته)، أو تجارب التحرش أو التعامل مع زبائن عدائيين أو وقحين - وخصوصًا بين العاملات النساء - مع دعم ضئيل أو معدوم من الإدارة. وأوضحت نورا هذه النقطة قائلة:

«دائمًا أقوم بحلّ هذه المشكلات نفسي، ولا أتوقّع الحصول على أيّ دعم من الإدارة. أعتقد أنّه طيلة فترة عملي صادفتُ مديرًا واحدًا فقط قادرًا على التعامل مع هذه المشكلات بطريقة احترافية، إلّا أنّ المديرين الآخرين كانوا يتجاهلونها. لذلك، عندما كنتُ أشعر أنّ العبء النفسي تخطى الحدود المعقولة، كنتُ أترك العمل ببساطة»<sup>١٠</sup>

تكرّرت في المقابلات التي أجريناها الجملتان التاليتان: «أترك العمل ببساطة» أو «قالوا لي إنني أستطيع المغادرة ببساطة». وتوضّح هاتان الجملتان الخوف من فقدان الوظيفة أو تقليل ساعات العمل بعد التعبير عن أي هواجس أو مخاوف أو مطالب. وكما سيُظهر القسم التالي، فإنّ ترك الوظيفة يعني عادةً الانتقال إلى بيئة عمل غير نظامية ومؤقتة.

١٠ مقابلة مع نورا، شابة لبنانية من بيروت تبلغ من العمر ٣٢ سنة وتعمل كساقية في حانة منذ العام ٢٠١٠.

## عدم الاستقرار الدائم

«أنا في الخمسين من العمر الآن وأعمل كساق في حانة منذ أن كنتُ في السادسة عشر. إذا سُئلت عن عدد أصحاب العمل الذين عملتُ لديهم، فلا أستطيع الإجابة؛ والواقع أن معظم المؤسسات التي عملتُ فيها لم تعد موجودة. في البداية، عملتُ لمدة عشر سنوات في مكانٍ واحد؛ وكنتُ قد أسستهُ مع المالك، ولكن منذ ذلك الحين، أصبحتُ أعمل عامًّا هنا وعامِّين هناك، واعتدتُ ذلك. فلا شيء ثابت هنا في لبنان [...]»<sup>11</sup>

وسام هو الأكبر بين العاملين الذين أُجريت معهم المقابلات، ولديه الخبرة الأكبر في هذا القطاع، ولكن حتى الشباب الأصغر سنًا مرّوا بتجارب مماثلة لناحية تغيير علاقات العمل باستمرار - إما بسبب الحصول على عروض براتب أعلى أو بسبب إغلاق مكان العمل أو فصل الموظفين/ات أو رغبتهم/هنّ في ترك الوظيفة. يبدو أن عدم الاستقرار يسيطر على جميع جوانب حياة الأشخاص الذين تمّت مقابلتهم، ولا يقتصر ذلك على العمل فقط. تُعتبر قصة ياسمين مثالاً على ذلك. فقد أوقفت تعليمها عندما كانت تبلغ 16 عامًا وبدأت العمل في قطاع الأغذية والمشروبات لأنّه كان الخيار الوحيد بالنسبة لها، وكان عليها إعالة أسرته. درس جاد الأدب العربي في سوريا، لكنّه اضطر إلى الانقطاع عن دراسته بسبب الحرب طالبًا اللجوء في لبنان. وهو يتأرجح حاليًا بين الرغبة في العودة إلى سوريا والاعتناء بوالديه أو محاولة إيجاد سبيل للسفر إلى أوروبا أو البقاء في لبنان و«فتح عمله الخاصّ يومًا ما»<sup>12</sup> على حدّ قوله. من جهتها، اضطرت نورا إلى الانتقال من منزل إلى آخر مرّتين في العام الماضي، وتغيّرت وظيفتها ثلاث مرات. في بداية العام 2022، التحقت بالجامعة لكنها تركت الدراسة بعد ثلاثة أشهر إذ لم تكن تحظى بالوقت الكافي لمتابعة الدروس. ووصفت وضعها على النحو التالي: «أنا في حالة تنقل مستمرّ، والشيء الوحيد الثابت في حياتي هم أصدقائي، لكنني نادرًا ما أجد وقتًا لرؤيتهم/هنّ. أشعر أحيانًا أنني وحيدة.»<sup>13</sup>

استنادًا إلى بيانات البحث وإلى هذه الشهادات، يبدو أنّ عدم الاستقرار الدائم هو السمة الرئيسيّة في حياة المشاركين/المشاركين في الدراسة، وهذا يشمل عدم الاستقرار في الحياة المهنية وفي جوانب الحياة الأخرى أيضًا.

11 مقابلة مع وسام، لبناني من بيروت يبلغ من العمر 50 سنة ويعمل كساق في حانة منذ 34 عامًا.

12 مقابلة مع جاد، 30 سنة، من سوريا، يعيش في بيروت ويعمل كساق في حانة وكمعدّ للقهوة (باريستا) وكطاه منذ العام 2016.

13 مقابلة مع نورا، شابة لبنانيّة تبلغ من العمر 32 سنة وتعمل كساقية في حانة في بيروت منذ العام 2010.

# الخاتمة

تُسلط هذه الدراسة الضوء على الوضع الحالي للعاملين/ات غير النظاميين/ات في قطاع الأغذية والمشروبات في لبنان، وسط الأزمة الاقتصادية المستمرة والمتفاقمة. فتبيّن زيادة الطابع غير النظامي والعَرَضي في هذا القطاع بعد العام ٢٠١٩، فضلاً عن تأثيره على العاملين/ات فيه. ويمكن ملاحظة الأثر بشكل ملحوظ من خلال تغيّر أولويّات هؤلاء العاملين/ات غير النظاميين/ات من تأمين عمل مستقرّ مع تقديمات إلى الاعتماد المفرد على الدخل المتاح والسيولة من أجل تدبير أمورهم/هنّ اليومية. كذلك، أدّى الطابع العَرَضي/المؤقت إلى علاقات عمل يغلب عليها الجانب الفردي وتُساهم من جهة في الحدّ من القدرة التفاوضية، ومن جهة أخرى في تقويض محاولات التنظيم الجماعي، إلى جانب زيادة التبعية تجاه صاحب العمل. ويبدو أنّ ظروف العمل المؤقتة وغير المستقرة تُشكّل حلقة متواصلة ومُؤسفة في حياة هؤلاء العاملين/ات غير النظاميين/ات.

# المراجع

- Abdo, Nabil. 2018. "Informality and Gender Dynamics in Tripoli's Labor Market." Care International.
- Breman, Jan, and Marcel van der Linden. 2014. "Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level." *Development and Change* 45, no 5 (December 2014): 920 - 940.
- Bou Khater, Lea. 2019. "Understanding State Incorporation of the Workers' Movement in Early Post-War Lebanon and its Backlash on Civil Society." Lebanon Support.
- Chen, Martha Alter, and Joann Vanek. 2013. "Informal Employment Revisited: Theories, Data & Policies." *Indian Journal of Industrial Relations* 48, no 3 (January 2013): 390-401.
- Husmanns, Ralf. 2004. "Defining and measuring informal employment." International Labour Organisation.
- International Labour Office. 2018. "Room Document 17: Revision of the 15th ICLS resolution concerning statistics of employment in the informal sector and the 17th ICLS guidelines regarding the statistical definition of informal employment." ICLS/20/2018/Room document 17, 20th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 1-19 October 2018.
- ILO. 2021. "Assessing Informality and Vulnerability among Disadvantaged Groups in Lebanon: A survey of Lebanese, and Syrian and Palestinian Refugees. Technical Report." (June 2021). International Labour Organisation.
- ILO & CAS. 2022. "Lebanon Follow-up Labour Force Survey".
- ILO. 2023<sup>1</sup>. "Social Dialogue." [https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS\\_731146/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm).
- ILO. 2023<sup>2</sup>. "Decent Work." <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.
- ILO and UNICEF. 2022. "Synthesis of the crisis impact on the Lebanese labour market and potential business, employment and training opportunities." ILO.
- Kucera, David and Leanne Roncolato. 2008. "Informal Employment: Two contested policy issues." *International Labour Review* 147, no 4: 321-348.
- Lebanon Support. 2016. "Syrian Refugees' Livelihoods. The Impact of Progressively Constrained Legislations and Increased Informality on Syrians' Daily Lives." Lebanon Support.
- Mouawad, Jamil. 2021. "Lebanese Trade Unions and Independent Professional Associations: A Review in Light of the Popular Movement." Arab Reform Initiative, 9 November 2021,
- Maktabi, Wassim, Sami Zoughaib, and Carol Abi Ghanem. 2022. "Lebanon's 'Missing Middle': Online Delivery Workers Under Precarious Conditions." *The Policy Initiative*, May 2022. <https://api.thepolicyinitiative.org/content/uploads/files//780~Lebanon%E2%80%99s-Gig-Economy-Report.pdf>.
- Standing, Guy. 2011. *The Precariat. The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.