

فهم احتياجات العاملين في قطاع المجتمع المدني في لبنان على صعيد الحماية الاجتماعية

نحو تعزيز الحقوق الاجتماعية
والأمن للجميع.

فهم احتياجات العاملين في قطاع المجتمع المدني في لبنان على صعيد الحماية الاجتماعية

نحو تعزيز الحقوق الاجتماعية
والأمن للجميع.



فريق العمل

المؤلفان

الدكتورة ماري نويل أبي ياغي
ليا يمين

التصميم المنهجي

الدكتورة غادة أبو مراد
الدكتورة ماري نويل أبي ياغي
ليا يمين

جمع البيانات النوعية وإجراء المقابلات مع المخبرين الرئيسيين والإشراف على

المكثف بالعد

الدكتورة غادة أبو مراد

مسؤول البرنامج

ميا بو خالد

مسؤول الابتكار والتكنولوجيا

علي نجار

مدون الملاحظات

عمر الحسامي

المكثفون بالعد في الاستبيان

علي حمود

إبراهيم غازي

جورج كفوري

ترجمة

كاتيا العنيسي

تدقيق لغوي

رندة بعث

تصميم وتخطيط

فرح رزق

يود فريق العمل أن يشكر كلاً من الدكتورة هناء ناصيف والسيدة ريم أبو مراد وجوني عيروت والدكتورة غادة أبو مراد على مراجعتهم هذا العمل.

يأتي نشر هذه الدراسة بالشراكة مع تيار المجتمع المدني، وهي جزء من شبكة "عملي، حقوقي!". تم إطلاق شبكة "عملي، حقوقي!" سنة ٢٠١٨ مع منظمات عدة محلية ودولية للمجتمع المدني تعمل معاً من أجل حماية العاملين في قطاعات العمل الرسمية وغير الرسمية في لبنان. وقد تمكنت منظمة أوكسفام والمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين والمفكرة القانونية من تحقيق ذلك بفضل الدعم المالي الذي قدمته الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، ضمن إطار مشروع "عملي، حقوقي!"

إن الآراء المُعبّر عنها في هذا التقرير خاصة بالمؤلف (المؤلفين) وحسب، وهي لا تعكس بالضرورة آراء "دعم لبنان" أو "تيار المجتمع المدني" أو أي من شركائهما.

جميع الحقوق محفوظة دعم لبنان © بيروت، آب/أغسطس ٢٠١٩.

يُحظر نسخ أي جزء من هذا التقرير أو توزيعه أو بثه بأي شكل من الأشكال أو أي وسيلة من الوسائل، بما في ذلك النسخ الضوئي أو التسجيل أو وسائل أخرى إلكترونية أو ميكانيكية، وذلك من دون الحصول على موافقة الناشر الخطية المسبقة، باستثناء حالات الاقتباسات الوجيزة والاستشهاد المقتضب في تقارير ومقالات نقدية، بالإضافة إلى استعمالات أخرى غير تجارية يسمح بها قانون حقوق التأليف والنشر.

يود فريق العمل أن يشكر كلاً من الدكتورة هناء ناصيف والسيدة ريم أبو مراد وجوني عيروت والدكتورة غادة أبو مراد على مراجعتهم هذا العمل.

المحتويات

٠٤	المقدّمة	١
٠٤	١.١. المنهجية	
٠٥	١.٢. المشاركون في البحث	
٠٩	حماية اجتماعية هجينة: تجزئة وخصخصة وعمل خيري	٢
٠٩	٢.١. فهم الأنظمة الوطنية للضمان الاجتماعي	
١٠	٢.٢. نموذج تقييديّ ومجزأ في لبنان	
١٢	العمل وهشاشة الحماية الاجتماعية في مجال المجتمع المدني	٣
١٣	٣.١. الاستمرارية بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي	
١٥	٣.٢. حماية ضئيلة وإعادة إنتاج وديناميات إقصائية	
١٨	٣.٣. تنافر بين رأس المال الاجتماعي والاقتصادي	
٢٠	٣.٤. بنية الاقتصاد السياسي للمجتمع المدني	
٢٣	توصيات	٤
٢٦	المراجع	٥

يتّسم مشهد الحماية الاجتماعيّة في لبنان بالتشظّي وبطبيعته الإقصائيّة، ما يحدّ من وصول الأشخاص الأكثر ضعفاً وتهميشاً إلى شبكات الحماية، من أيّ نوع كانت. يؤثّر هذا الوضع في العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ بشكل خاص، لا سيّما كنتيجة للإضعاف المتزايد للعمل الذي يشهده القطاع، بالإضافة إلى عوامل أخرى أكثر بنيوية، تتلّزم مع آليات التمويل الخاصّة بالمنظّمات غير الربحية. بالتالي، غالباً ما يكون الموظفون في قطاع المجتمع المدنيّ عاملين غير رسميين يعقود قصيرة الأمد. ومع ذلك، يبقى العاملون يعقود ذات مدّة محدّدة أو غير محدّدة هم أيضاً في حالة إقصاء عن آليات الحماية لأنّ منظّمات غير حكوميّة عدّة تجد صعوبة في الحفاظ على استدامتها المؤسسيّة وتواجه تحديات، لا سيّما في تغطية تكاليف الحماية الاجتماعيّة لموظفيها بالاعتماد على ميزانيّاتها الخاصّة، ما يجعل فئة العاملين هذه، المؤلّفة بنسبة كبيرة من النساء، ضعيفة للغاية.

وفي حين تتوفّر مؤلّفات كثيرة حول المجتمع المدنيّ، تبقى الأبحاث التي تتناول الحماية الاجتماعيّة أقلّ انتشاراً، لأنّها تركّز على شبكات الرعاية التي أتّحلّ محلّ الحماية الاجتماعيّة. في ظلّ استمرار النقص في الأبحاث التي تقع عند تقاطع هذين الموضوعين، يهدف هذا البحث العمليّ المنحى إلى إعلام الممارسين وصانعي القرار بشأن وضع الحماية الاجتماعيّة واحتياجاتها والثغرات الموجودة فيها، وذلك بالنسبة إلى العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ. يقدّم هذا البحث توصيات مستهدّفة تهدف إلى تعزيز وصول العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ إلى الحماية الاجتماعيّة.

١.١. المنهجية

يعتمد هذا التقرير مقارنة بحثيّة تشاركيّة أطلقتها جهات فاعلة من قطاع المجتمع المدني^١. تضع هذه الطريقة المشاركين في البحث في صلب عمليّة البحث وتضمن مشاركتهم في صياغة التوصيات العمليّة المنحى، كما تضمن ملكيتهم واستيعابهم لنتائج البحث وتوصياته^٢.

اعتمد هذا البحث على نهج متنوّع الأساليب، يدمج بين البيانات النوعيّة (مقابلات معمّقة ومقابلات مع المخبرين الرئيسيّين ومجموعات التركيز) والبيانات الكميّة (الاستبيان).

شمل العمل الميدانيّ النوعيّ خمس مناقشات جماعيّة مركّزة غطّت الأراضي اللبنانيّة وجرت خلال الأسابيع الثلاثة الأولى من شهر تموز/يوليو ٢٠١٩، في بيروت/جبل لبنان والشمال والجنوب والبقاع وبيروت. كما اعتمدت الدراسة أيضاً على عشر مقابلات معمّقة مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة في مجاليّ المجتمع المدنيّ والعمل. أجريت المقابلات مع المخبرين الرئيسيّين خلال النصف الأوّل من شهر آب/أغسطس، بعد المناقشات الجماعيّة المركّزة، وهدفت إلى تحديد الأطر والتحديات والفرص والأولويّات الرئيسيّة الخاصّة بالحماية الاجتماعيّة وإلى التحقق من بعض الافتراضات والتوصيات التي طرّحت في المناقشات الجماعيّة المركّزة باعتماد التّدقيق بالمقارنة.

بهدف استكمال البيانات النوعيّة المذكورة أعلاه، تمّ إطلاق استبيان يستهدف العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ - سواء أكانوا مستشارين مستقلّين أم عاملين مياومين أم متدربين/متطوّعين أم أعضاء بدوام جزئيّ أو كامل في طاقم العمل. امتدّت فترة جمع البيانات بين ١٦ تموز/يوليو و٧ آب/أغسطس ٢٠١٩. تمّ جمع الإجابات عبر الإنترنت بعد نشر الاستبيان على نطاق واسع عبر الوسائل التالية: رسائل البريد الإلكترونيّ المستهدّفة بين الشبكات والمعارف، لا سيّما شبكة «عملي، حقوقي!»^٣ ونُشر الاستبيان على موقع «دليل مدني»، وهو شبكة المجتمع المدنيّ في لبنان، كما نُشر على نحو مكثّف عبر وسائل التواصل الاجتماعيّ، بالإضافة إلى مكالمات هاتفية مع أكثر من ١٤٠ مجيباً يتّملون عيّنة متنوّعة من مختلف المناطق اللبنانيّة.

^١ تمّ ضمان إغفال الهوية والمشاركة الطوعيّة في البحث من خلال وسائل مختلفة تشمل: الموافقة الكتابيّة أو الموافقة الشفهية على المقابلات عبر الهاتف أو جمع بيانات الاستبيان المحجوبة الهوية عبر الإنترنت.

^٢ على الرّغم من اللجوء إلى نهج متنوّع الأساليب وإلى العنصر الكميّ في هذا البحث، لوحظت بعض القيود بسبب الإطار الزمنيّ الضيق للبحث وفهم المشاركين المحدود للحماية الاجتماعيّة وأهميّة هذا البحث. بالتالي، لا يُعدّ هذا البحث شاملاً وتقتصر نتائجه على العيّنة المدروسة في هذه المرحلة.

٢.١. المشاركون في البحث

انطوت مجموعات التركيز على مشاركة موظفين في قطاع المجتمع المدني، واستهدفت مناقشة جماعية مركزة واحدة أفراداً يشغلون مناصب في الإدارة التنفيذية لمنظمات في بيروت/جبل لبنان. تمّ تحديد المشاركين في مجموعات التركيز عبر قائمة معارف أساسية في كلّ منطقة عن طريق منظمات غير حكومية محلية وتمّ الاعتماد على الأثر التراكمي. تمّ اختيار ٣١ مشاركاً للحضور في مجموعات التركيز لأغراض الدراسة. تمّ ضمان التعددية في ما يخص النوع الاجتماعي والفئات العمرية وأنواع المنظمات غير الحكومية (محلية ودولية) وسنوات الخبرة ونوع العقد والجنسيات (كان المشاركون بغالبيتهم لبنانيين، مع شخص فلسطيني وشخص سوري وشخصين مزدوجي الجنسية وشخص فرنسي وشخص من دون جنسية). بالإضافة إلى ذلك، شارك شخصان من ذوي الإعاقات الجسدية في مجموعات التركيز.

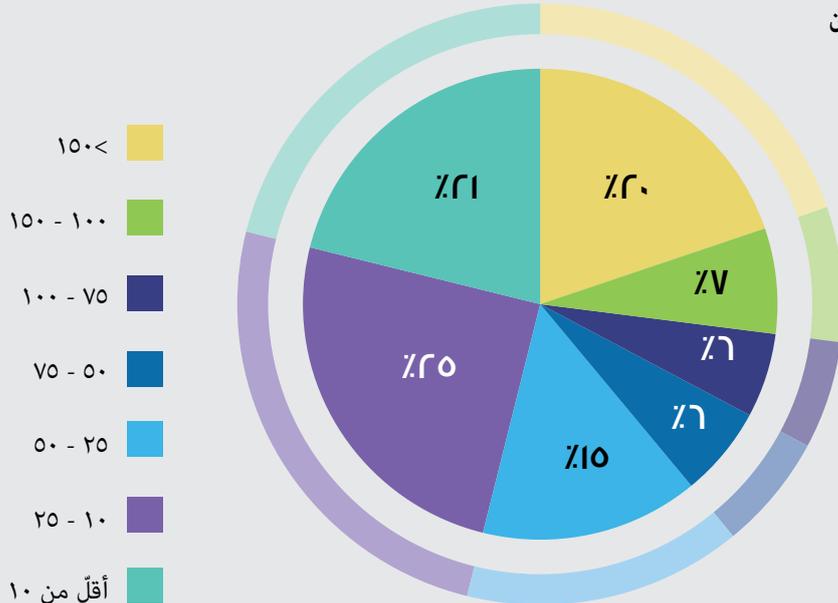
شملت قائمة أصحاب المصلحة ذات الصلة في مجالي المجتمع المدني والعمل من أجل المقابلات مع المخبرين الرئيسيين منظمات غير حكومية محلية ودولية ووزارة العمل والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ومنظمة العمل الدولية وصندوقاً تعاضدياً وجهة مانحة. إلا أنّ الجهة المانحة المعنية رفضت إجراء المقابلة، بعد حديث مع إدارتها، واكتفت بالتأكيد على التزامها بـ"احترام القانون اللبناني".

وصل العدد النهائي للمجيبين عن الاستبيان إلى ٣٧٣ مجيباً، ما يشكّل عينة من العاملين في مختلف المنظمات في قطاع المجتمع المدني، ولكنّ أبرزهم يعمل في منظمات المجتمع المدني المحلية (٦١,٩٪) ومنظمات المجتمع المدني الدولية (٣٣,٦٪). توزعت هذه المنظمات بشكل متساوٍ نسبياً من جهة الحجم، بناءً على عدد الموظفين (كما هو مبين في الرسم البياني ١ أدناه). تسلط هذه النتائج الضوء على التفاوت الكبير والهوة في حجم منظمات المجتمع المدني، إذا إنّ ٢١٪ منها تضمّ أقل من ١٠ موظفين و٢٠٪ أكثر من ١٥٠ موظفاً.

^٣ أطلقت منظمة أوكسفام هذه الشبكة، بالشراكة مع المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين والمفكرة القانونية وبدعم من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، بهدف تحسين حماية كافة الموظفين والعمال في لبنان.

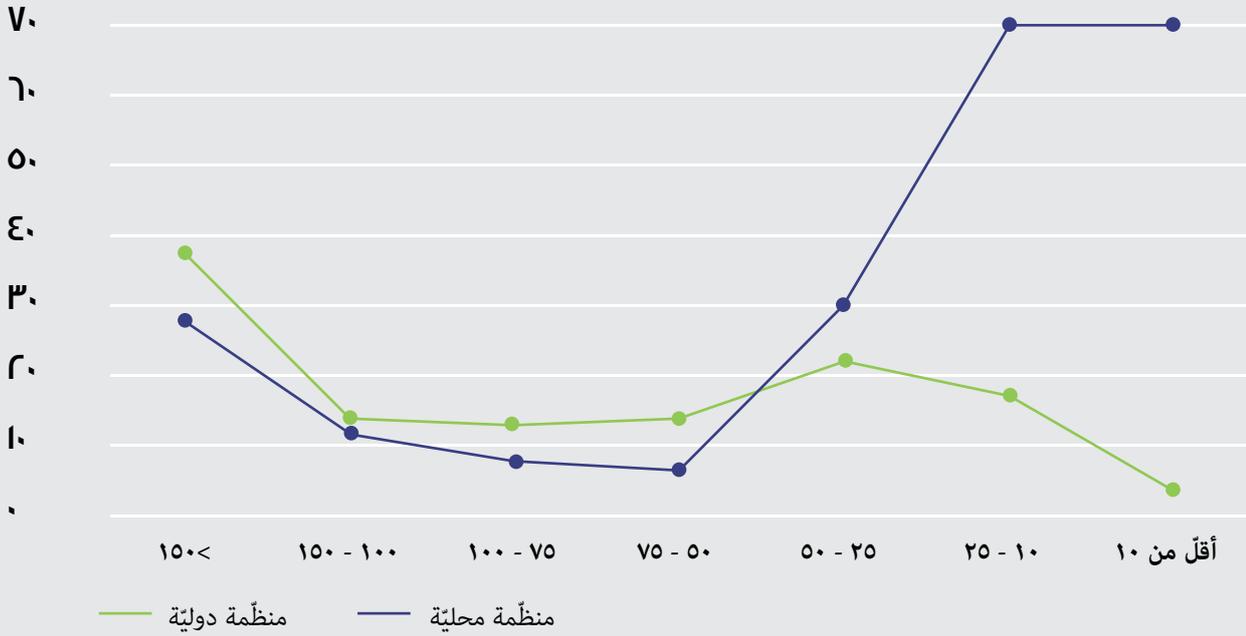
^٤ يجمع موقع «دليل مدني» (daleel-madani.org) أكثر من ١٦٠٠ جهة فاعلة في المجتمع المدني ويحصّد أكثر من مليون زيارة شهرياً من قبل عاملين في مجال المجتمع المدني أو مستشارين أو باحثين أو جهات مانحة. يُعدّ هذا الموقع المرجع الرئيسي للمجتمع المدني في لبنان.

رسم ١. حجم المنظمة / عدد الموظفين



مع ذلك، تجدر الإشارة هنا إلى أن منظمات المجتمع المدني المحليّة والدوليّة، وفي حين أن أحجامها تميل إلى التشابه، تبقى متعارضة ومختلفة كلّ الاختلاف كلما انخفض عدد الموظّفين، كما تميل منظمات المجتمع المدنيّ المحليّة إلى أن تكون أصغر حجماً من منظمات المجتمع المدنيّ الدوليّة. قد يُنسب ذلك إلى توفّر التمويل أو إلى استدامة عمل المنظمة. قد يرتبط ذلك أيضاً بحريّة تأليف الجمعيات في لبنان والسهولة النسبيّة في تأسيس منظمات غير حكوميّة محليّة^٥.

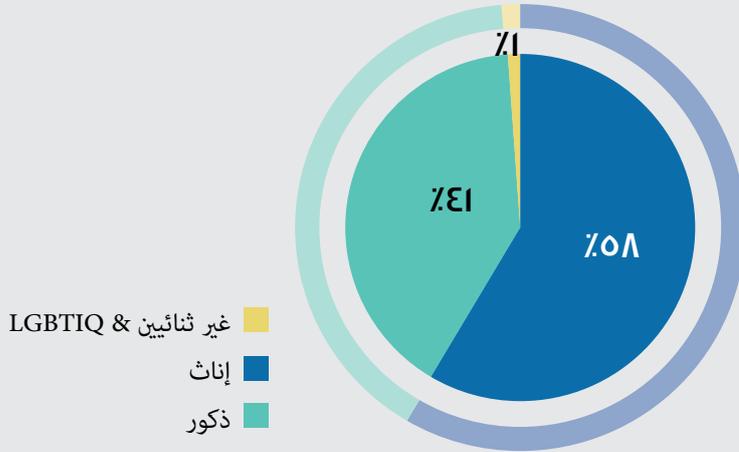
رسم ٢. مقارنة بين منظمات المجتمع المدنيّ الدوليّة والمحليّة على صعيد الحجم



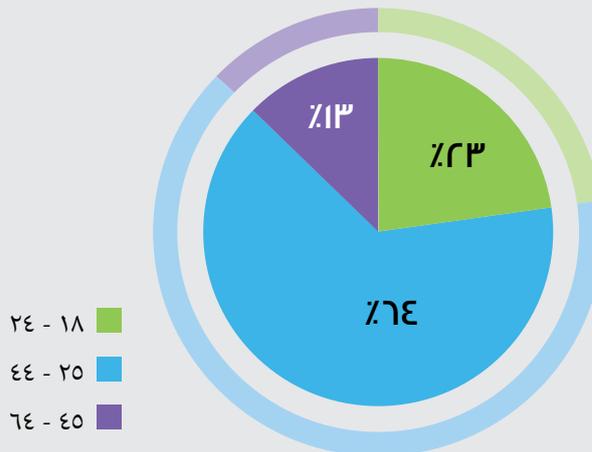
تعكس عينة المجيبين وضع العاملين في هذا القطاع، مع أغلبيّة نسائيّة (٥٨٪) وأغلبية عاملين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و٤٤ سنة (٦٤٪)، ما يؤكّد افتراضات اعتماد المجتمع المدنيّ بشكل كبير على قوّة عاملة شابة مؤلفة بشكل رئيسي من النساء. كان المجيبون بغالبيتهم لبنانيّين (٨٥٪). وهذه نسبة مفهومة نظراً إلى حملة الإجراءات الصارمة المطبّقة حالياً على العمّال الأجانب التي قادتها وزارة العمل في شهر حزيران/يونيو ٢٠١٩، كجزء من سياستها ضدّ "العمالة الأجنبيّة غير القانونيّة"، وهي سياسة يُحتمل أن تكون قد ساهمت في نشر الخوف من مشاركة الطبقة العاملة الأجنبيّة في دراسات مماثلة. يمكن اعتبار هذه الحملة وعواقبها مؤشراً على نقص الحماية الاجتماعيّة المتوقّرة للعاملين الأجانب، لا سيّما في قطاع المجتمع المدنيّ وفي لبنان بشكل عامّ.

^٥ إلا أن ذلك يتطلّب التدقيق، لأنّ الساحة المدنيّة تشهد مؤخراً قيوداً متزايدة. اقرأ: "المجتمع المدنيّ في لبنان: فخّ التنفيذ". ماري نويل أبي ياغي وليا يمين وأمريشا جاغراناسينغ (٢٠١٩).

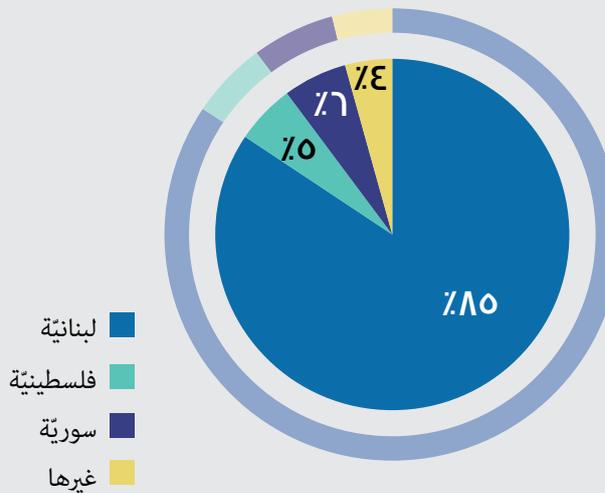
رسم ٣. توزع المجيبين بحسب الهوية الجندرية



رسم ٤. توزع المجيبين بحسب الفئة العمرية



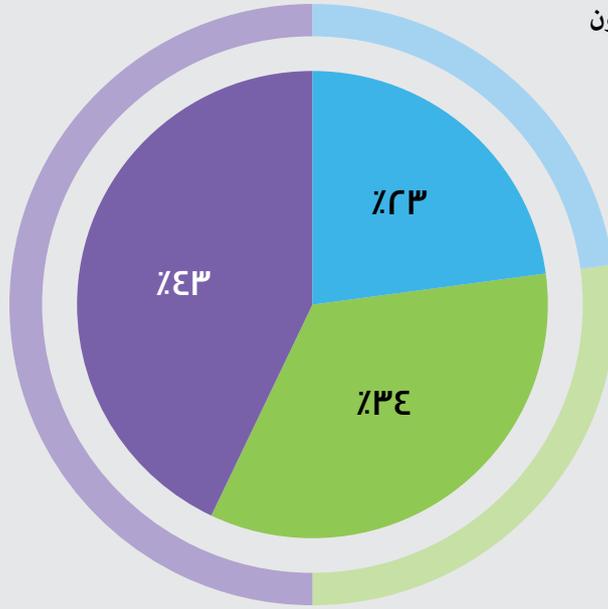
رسم ٥. توزع المجيبين بحسب الجنسية



أخيراً، هدَفَ استبياننا إلى جمع إجابات العاملين من مختلف المناصب، من أجل فهم حاجات كافة العاملين وأوضاعهم. بالتالي، شغلت غالبية ٤٣% من المجيبين مناصب غير إدارية (كالمساعدين الاجتماعيين والمساعدين الميدانيين) و٣٤% منهم شغلوا مناصب إدارية متوسطة (كمدير مشروع) و٢٣% شغلوا مناصب تنفيذية وإدارية عليا (كرؤساء أقسام ومديرين، إلخ).

بالتالي، على الرغم من أن الاستبيان ليس شاملاً، من الممكن اعتبار أنه يصوّر بفعالية لمحة عامة عن العاملين في هذا القطاع.

رسم ٦. المناصب التي يشغلها المجيبون عن الاستبيان



مناصب تنفيذية/إدارية عليا (مدير - رئيس قسم - عضو في مجلس الإدارة، إلخ)

مناصب إدارية متوسطة (كمدير مشروع)

مناصب غير إدارية (مساعد اجتماعي - مساعد ميداني)

حماية اجتماعية هجينة: تجزئة وخصخصة وعمل خيري

٢.١. فهم الأنظمة الوطنية للضمان الاجتماعي

إن خطط الحماية الاجتماعية في لبنان مجزأة لا تغطي كافة فئات الأشخاص.

في الإجمال، تُصنّف أنظمة الحماية الاجتماعية الوطنية في أنواع تستند بشكل أساسي إلى هيكلية مؤسساتها ومدى التغطية التي توفرها.

بشكل عام، يمكن التمييز بين الأنواع الرئيسية التالية:

النموذج البسماركي، المسمّى باسم المستشار الألماني أوتو فون بسمارك (Otto von Bismarck) الذي مهّد الطريق لنظام تأمين اجتماعي عندما قدّم التأمين الصحي القانوني في ألمانيا (سنة ١٨٨٣). هدف نظام الحماية الاجتماعية هذا في البدء إلى الردّ على التنظيم الناشئ للطبقة العاملة من خلال تأمين العمّال ضدّ المخاطر المتعلقة بالعمل (لونغنيس وكاتوس ودسترمو Longuenesse, Catusse, Destreameau, ٢٠٠٥). يتميّز النظام البسماركي بالنقاط الثلاث التالية: الأشخاص المؤمن عليهم هم الموظفون؛ والتمويل يتمّ عبر مساهمات تُحتسب على أساس الدخل؛ والمساهمات المستحقّة تستند إلى الرواتب أو الأجور.

يتّصف هذا النموذج بنزعة عائلية أخلاقية قويّة: يكون الرجل، ربّ الأسرة، هو مصدر الحماية الاجتماعية وتكون الزوجة والأولاد المستفيدين من حقوق مكتسبة باعتبارهم أصحاب حقوق (لونغنيس وكاتوس ودسترمو Longuenesse, Catusse, Destreameau, ٢٠٠٥).

النموذج البيفيريدجي، المسمّى باسم وليم هنري بيفيريدج (William Henry Beveridge) الذي قدّم سنة ١٩٤٢ تقريراً شاملاً إلى البرلمان البريطاني بشأن السياسة الاجتماعية. يهدف هذا النموذج إلى تغطية كافة السكان ضدّ كافة المخاطر الاجتماعية، بما في ذلك البطالة. في هذا النموذج، يستند حقّ الفرد في الضمان الاجتماعي إلى المواطنة الاجتماعية وتكون المنافع متماثلة للجميع. يتميّز هذا النموذج بما يلي: يشمل كافة السكان؛ ويتمّ تمويله بشكل أساسي من موازنة الدولة من خلال جباية الضرائب؛ ويستوجب مساهمات مقطوعة موحّدة.

يمكن التمييز بين متغيّرين للنموذج البيفيريدجي. من جهة، المفهوم الليبرالي الذي يطمح إلى مكافحة الفقر والبطالة بطريقة محدّدة الأهداف، مع حدّ أدنى من تدخّل الدولة الذي يكون شديد الانتقائية. ومن جهة أخرى، المفهوم الاجتماعي-الديمقراطي، المسمّى أيضاً "الإسكندنافي" والذي يتميّز بطموحاته الشمولية ويهدف إلى توفير الدخل للجميع من أجل تقليص التفاوتات من خلال إعادة التوزيع. في النموذج الأخير، توفر الدولة التمويل وتنظّم خدمات الرفاه الاجتماعي لكافة المواطنين مدى الحياة (لونغنيس وكاتوس ودسترمو Longuenesse, Catusse, Destreameau, ٢٠٠٥).

وقد أضاف الباحثون الأكاديميون فئة رابعة تبتعد عن نزعة المركزية الأوروبية المهيمنة في الفئات المذكورة أعلاه، وهي **النموذج الوراثةي**. ينطوي هذا النموذج على نظام أبوي قد يشمل نزعات توتاليتارية. يوازي شكله المتطرّف النموذج القائم على الريع الخاصّ بدول الخليج النفطية؛ ومع أنّه يشبه ما يُسمّى بالنوع الإسكندنافي، فهو لا يستند إلى عقد اجتماعي ويفتقر إلى أيّ شكل رسمي من أشكال الديمقراطية. من أهمّ خصائصه: يحصل على تمويل من الدولة وفيه يستفيد المواطنون من الوصول الشامل إلى المنافع، وهو نظام تمييزي لأنّه يستثني غير المواطنين وفي بعض الأحيان، يكون الوصول إليه محظوراً على فئات المواطنين غير المؤهلين (على سبيل المثال، البدون في الكويت) (دسترمو Destreameau وأبي ياغي، ٢٠٠٧).

وفي حين يُعدّ هذا التصنيف دقيقاً من أجل فهم النماذج والخطط، فإنّ الواقع يُظهر أنّ الأنظمة الوطنية للضمان الاجتماعي هي كلّها بشكل عامّ أشكال هجينة من النماذج المذكورة أعلاه (دسترمو ولوتيه Destreameau, Lautier, ٢٠٠٣). ستعرض الفقرة التالية الخطط الوطنية للضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى مشهد أوسع يشمل الحماية الاجتماعية في لبنان.

٢.٢. نموذج تقييديّ ومجزأ في لبنان

لم تكن "جمهورية لبنان التجاريّة" (غايتس Gates، ١٩٩٨)، المتميّزة بسياسة عدم التدخّل الاقتصاديّ، دولة اجتماعيّة أبدأً. فسياسة لبنان الاقتصاديّة مبنية حول قطاعي التجارة والمصارف، مع مؤسّسات متواضعة للصحة العامّة والتعليم وزراعة "تخلّ" (هيبو Hibou، ١٩٩٩) معمّمة عن المسؤوليات والخدمات الاجتماعيّة التي تتحمّلها مؤسّسات خاصّة وسيطة، وذلك منذ تأسيس الدولة اللبنانيّة (كاتوس Catusse، ٢٠٠٩).

غالباً ما يتمّ تعريف الجنرال فؤاد شهاب الذي تولّى رئاسة الجمهوريّة بين العامين ١٩٥٨ و١٩٦٤ بأنه مُطلق سياسات التنمية في لبنان، لا سيّما النظام اللبنانيّ للحماية الاجتماعيّة. تأثّر بالأفكار ذات النزعة الإنمائيّة للأب الدومينيكيّ ل. ج. لبريت (L. J. Lebrét)، مدير المعهد الدوليّ للأبحاث والتنشئة في التعليم والتنمية (IRFED) ومدير بعثة للدراسة والبحث (لبريت Lebrét، ١٩٦٠-١٩٦١)، حيث أطلق سياسة لإعادة التوزيع الاجتماعيّ والتنمية الإقليميّة، بما في ذلك تأسيس الجامعة الرسميّة الوطنيّة الأولى وتطوير شبكة النقل العامّ ومضاعفة حجم شبكة المستشفيات العامّة، إلخ. (كاتوس Catusse، ٢٠٠٩).

استوحي نظام الحماية الاجتماعيّة الذي تمّ إطلاقه آنذاك من النموذج البسماركيّ. فهو مجزأ بين صناديق عدّة، أكبرها الصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ الذي تمّ تأسيسه سنة ١٩٦٣. يوفّر الصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ بشكل أساسيّ تعويضات نهاية الخدمة ومخصّصات اجتماعيّة وتغطية صحيّة للموظّفين في القطاع الخاصّ^١.

تمّ إنشاء صندوقين منفصلين لموظّفي الخدمة المدنيّة:

(١) تعاونيّة موظّفي الدولة التي تأسّست سنة ١٩٦٣ وتقدّم منافع أكثر سخاءً للمنتسبين إليها بالمقارنة مع الصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ،

(٢) يستفيد العسكريّون من تعاونيّات وخطط معاشات تقاعدية خاصّة بهم.

بالإضافة إلى هذه الصناديق الوطنيّة، أنشأت نقابات مهن حرّة كالمحامين والمهندسين والأطباء والصيادلة وغيرهم خططاً خاصّة عدّة للحماية الاجتماعيّة. وهي تختلف من جهة المنافع، ولكنها توفّر كلّها التغطية الصحيّة والمعاشات التقاعدية.

تقدّم شركات تأمين خاصّة أخرى التغطية الصحيّة أيضاً (ملكي، ٢٠٠٠)، متبّعة خططاً وبرامج مختلفة ترتفع أسعارها بالتناسب مع الخدمات التي توفّرها.

أخيراً وليس آخراً، يقدّم عدد كبير من المبادرات التشاركيّة والتضامنيّة الخيريّة أيضاً الحماية الاجتماعيّة للمجمعات الأكثر ضعفاً. ففي حين ازدهرت المنظّمات غير الحكوميّة "الإمائيّة" خلال مدّة ولاية فؤاد شهاب، ضمن إطار خطّة إمائيّة وضعتها مكتب التنمية والرفاه الاجتماعيّ، دعمت وزارة العمل والشؤون الاجتماعيّة التي تأسّست سنة ١٩٥٢ أعمالاً خيريّة عدّة (كاتوس Catusse، ٢٠٠٩). وشهد لبنان في فترة ما بعد الحرب هيمنة خدمات اجتماعيّة تقدّمها الجمعيات أو الأحزاب، ما كرّس نموذج عمل خيريّاً يستند بالدرجة الأولى إلى الانتماءات ومنطق العلاقات الزبائنيّة (أبي ياغي، ٢٠١٤).

باختصار، يتوقّف نظام الحماية الاجتماعيّة في لبنان مباشرة على ممارسة عمل أو وظيفة رسميّة، وهو ينتهي عادةً عند التقاعد.

^١ يحصل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على التمويل من المساهمات التي تحتسب استناداً إلى الأجر، حيث يتحمّل أرباب العمل الجزء الأكبر من التكلفة، ما يشجّع كثيرين إمّا على التصريح برواتب أدنى ممّا هي في الواقع، أو على عدم التصريح عن الموظفين أصلاً.

^٢ في شباط/فبراير ٢٠٠٢، صدر المرسوم رقم ٧٣٥٢ الذي نصّ على تأسيس صندوق منفصل ضمن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتغطية الحالات المرضية للمنضمين الاختياريين، مثل المنضمين السابقين الذين لم يعودوا مضمولين بالضمان الاجتماعي بسبب التقاعد أو البطالة، وكذلك أصحاب العمل والأشخاص الذين يعملون لصالح أنفسهم والذين يستطيعون اختيار دفع اشتراك شهري. لكن بما أنّ تمويل هذا الصندوق قليل، فإنّ فعاليته محدودة.

ما الذي يغطيه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في لبنان بشكل أساسي؟

- **المرض والأمومة:** تغطية تكاليف الرعاية الطبية، بما في ذلك الاستشفاء والرعاية خارج المستشفيات، كالاستشارات الطبية والاختبارات والأدوية، للعمّال وأفراد عائلتهم المباشرين. يُقدّم أيضاً التعويض والأجر للعمّال في حال التوقّف عن العمل بسبب المرض أو الأمومة.
- **الحوادث والإصابات المتعلقة بالعمل:** غير منقّدة حتّى الآن.
- **بدلات الأسرة والتعليم:** يُقدّم الصندوق دعماً إضافياً، يستند إلى الاحتياجات، لزوجات الرجل العامل "الشرعية" وأولاده (٥ أولاد كحدّ أقصى).
- **تعويض نهاية الخدمة:** مبلغ إجمالي يُقدّم إلى العامل عند تقاعده.

ملاحظة مهمة: لا يُقدّم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الحماية للمسنّين، لأنّ التغطية الصحية تلغى عندما يتوقّف الشخص عن العمل، ما يجعل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي شبكة حماية اجتماعية مؤقتة تغطّي الأفراد خلال سنوات عملهم وحسب^٧.

تماماً كما هي الحال في أنظمة بسماركية مقيّدة أخرى، بالكاد تصل تغطية النظام الإلزامي إلى شريحة واحدة من السكّان. وبينما يلزم القانون كافة أرباب العمل بأن يسجّلوا موظفيهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يتجنّب كثيرون منهم التصريح عن العاملين لديهم. كنتيجة لذلك، تفيد أرقام حديثة أنّ نصف القوى العاملة في لبنان تقريباً لا تستفيد من أيّ شبكة أمان اجتماعي (نسناس وآخرون، ٢٠٠٧)، باستثناء قدر قليل من التغطية الصحية، تقدّمه وزارة الصحة العامّة في بعض الحالات^٨. وتبقى شبكات الأمان العامّة، الخاصّة بالسكّان الأكثر ضعفاً والمسنّين وذوي الإعاقات والعاطلين عن العمل، متواضعة جداً.

القطاع العام هو من يقوم بشكل كبير بتمويل نظام الرعاية الصحية^٩، وتبقى جودة هذا النظام غير مرضية نسبياً عند الحديث عن المستشفيات العامّة، ما يؤدي إلى توجّه الأشخاص المقتدرين مادياً نحو بُنى خاصّة - مكلفة - في حين أنّ الدولة تموّلهم.

إنّ شرائح كبيرة من مجموعات العمّال الأكثر ضعفاً، بالإضافة إلى اليد العاملة الأجنبية من العمّال غير الرسميين، تتمتع بتغطية جزئية أو تفتقر للتغطية أو لا تدرك وجود منافع الحماية الاجتماعية التي يحقّ لها الحصول عليها.

يتحمّل القطاع الخاصّ أو الأفراد أو الأسر أو المنظّمات أو أرباب العمل عبء النفقات، ما يغذي بشكل مباشر ممارسات الرعاية.

ضمن هذا السياق من الحماية الاجتماعية المجزأة والمحدودة، يجد القطاع غير الحكومي نفسه كأحد موقري الحماية الاجتماعية الرئيسيين (كاتوس Catusse، ٢٠٠٩). بعيداً عن ديناميات الرعاية والتبعية التي يمكن أن ينطوي عليها ذلك والتي لطالما استرعت انتباه الباحثين والممارسين، يبرهن النظر إلى ظروف العمل واحتياجات الأفراد العاملين في قطاع المجتمع المدني على صعيد الحماية الاجتماعية (أو انعدامها) على تبصره. فهو يسلط الضوء على ظروف العمل في أحد أكثر قطاعات التوظيف ديناميّة في البلد^{١٠} من جهة، وعلى الاختلالات الهيكلية والديناميات الإقصائية التي يحملها من جهة أخرى.

^٨ نظام الضمان الاجتماعي الرسمي للدولة مستوحى بشكل كبير من التقليد البسماركي، حيث ترتبط الحماية بالعمالة الرسمية في القطاعين العام والخاص. يلاحظ بعض المراقبين أنّ بعض برامج شبكات الحماية، أكتغطية وزارة الصحة، هي عناصر من التقليد البيفريدجي لأنّ تمويلها يتم من خلال جباية الضرائب. مع ذلك، لا يمكن اعتبار النظام ككلّ بيفريدجياً لأنّه لا يوفر التغطية الشاملة لكافة المواطنين. (عبدو، ٢٠١٩)

^٩ يصف ف. غيسر V. Geisser وف. مارانكوني F. Marranconi ذلك بـ "التمويل العام للصحة الخاصّة". في فنسنت غيسر وفيليبو مارانكوني Geisser, Vincent, and Filippo Marranconi (٢٠١٤)

^{١٠} تشير أرقام من موقع "دليل مدني" (daleel-madani.org) وحدها إلى أكثر من ٥٢٥٠ وظيفة شاغرة تمّ الإعلان عنها ونشرها خلال العام ٢٠١٨.

العمل وهشاشة الحمائية الاجتماعية من مجال المجتمع المدني

نظر البحث حول العاملين في قطاع المجتمع المدني بشكل أساسي إلى "مهنة" (دوفين وسيمان، ٢٠٠٢) "خبراء عابرين للحدود من الطبقة المتوسطة" (إسكوبار ٢٠١٢: xvi). غالباً ما يعملون كمغتربين في مناصب متوسطة المستوى وإدارية بشكل عام. مؤخراً، بدأت المنشورات بشأن "قطاع المعونات" تتطرق إلى أبحاث حول الصحة العقلية للمهنيين في مجال التنمية (بينيت وإربرتس، ٢٠١٥؛ إركسون وآخرون، ٢٠١٣) وموظفي المعونة وشعورهم بعدم الأمان (فتشر وهندمان، ٢٠٠١؛ شنيكر، ٢٠١٦). وقد أُجريت أيضاً أبحاث حول الموظفين "الميدانيين" المحليين في منظمات دولية حكومية أو غير حكومية (كوربس أونغ وكومبينيدو، ٢٠١٧)، مسلطاً الضوء على ثانوية وهشاشة العمالة المحلية في قطاع المعونات العالمية (باسكوتشي، ٢٠١٩). وبينما تقدّم هذه المساهمات أفكاراً معمّقة قيّمة، تركّز بشكل أساسي على الجهات الفاعلة في المجتمع المدني من "عالم الشمال" ونقل عمليّاتها إلى مواقع ميدانية في الخارج، بشكل أساسي في "عالم الجنوب"، ولا تعكس تماماً واقع القطاع في سياق لبنان.

في الواقع، يعود القطاع "المدني" في لبنان إلى حقبة النهضة في القرن التاسع عشر (كرم، ٢٠٠٦) ويسبق الشكل "الحديث" لما أصبحت عليه الدولة اللبنانية سنة ١٩٤٣. مع غياب أرقام دقيقة تبيّن عدد الجهات الفاعلة في المجتمع المدني العاملة في لبنان اليوم، تشير الدراسات النوعية إلى أنّه تمّ تسجيل ٢٥٠ منظمة غير حكومية جديدة تقريباً سنوياً في التسعينيات (كرم، ٢٠٠٦) بينما تسجّل مستودعات البيانات الوطنية مستويات ذروة لمبادرات جديدة بعد الأزمات الإنسانية المتكررة.

تُظهر بيانات من موقع "دليل مدني" أنّ الجهات الفاعلة في المجتمع المدني في لبنان تغطّي مجموعة واسعة من مجالات التدخّل والمواضيع المتراوحة بين المعونة المباشرة والمساعدة في أوقات الحرب والأزمات والتنمية الطويلة الأمد (كرم، ٢٠٠٦؛ مغنية، دعم لبنان، ٢٠١٦).^{١١}

في سياق ركود اقتصادي شديد منذ نصف التسعينات (رمضان، ٢٠٠٠) وتحرير اقتصادي شديد ودين عام مرتفع ونسب بطالة مرتفعة وعمالة هشة وموسمية ومؤقتة (نسناس وآخرون، ٢٠٠٧، الصفحة ٣٦)، يبدو أنّ قطاع المجتمع المدني يلعب دور العدسة المكبّرة التي تسلط الضوء على اختلالات هيكلية داخل سوق العمل بشكل عام، حيث الخطوط الفاصلة بين العمل الرسمي وغير الرسمي ليست واضحة.

^{١١} في هذا السياق، وعلى ضوء مؤتمر القمّة العالمي للعمل الإنساني لسنة ٢٠١٦، حدّدت خطة "إضفاء الطابع المحلي" التزاماً بوضع الجهات الفاعلة المحلية في طليعة التدخّلات لتقديم المعونة، وذلك لعدّة أهداف، منها تقديمها بشكل أكثر فعالية. لكنّ هذه الخطة ليست ذات صلة بحالة لبنان بالتحديد الذي يشهد مستوى عالياً من الخبرة والمهنية في نطاق متنوع للمجتمع المدني.

٣.١. الاستمرارية بين القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي

في حين يُعتبر العمل في قطاع المجتمع المدني في غالبية الأحيان وبشكل متزايد مخرجاً من البطالة، يبقى هشاً ويشدّد بعضهم على عدم اليقين الذي بات متأصلاً في هذا القطاع الذي يعتمد على جهود جمع الأموال والأزمات التي تنشأ والمشاريع المتوقّرة.

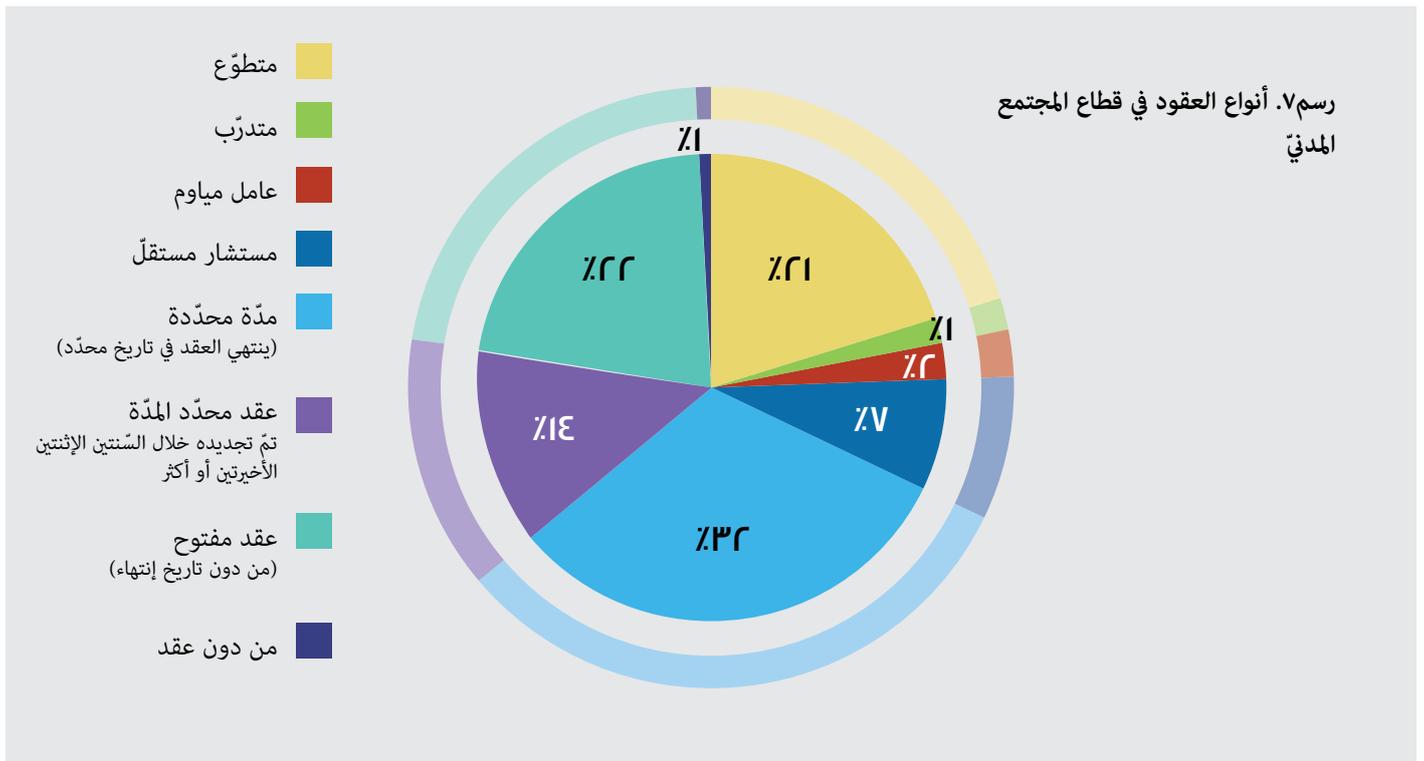
(رجل يعمل في منظمة محلية للمجتمع المدني في الشمال، مجموعة التركيز بتاريخ ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في طرابلس)

كُلّ الأمور مقيّدة بالوقت وكُلّ المشاريع تمتدّ على فترة زمنيّة محدودة

”

تُظهر بيانات من موقع ”دليل مدني“ أنّ منظمات المجتمع المدني الدوليّة والمحليّة ووكالات الأمم المتّحدة وغيرها نشرت وسطياً ٤٣٧ فرصة عمل شهرياً في سنة ٢٠١٨ (أكثر من ٥٢٥٠ فرصة عمل في تلك السنة). كانت الوظائف المُعلن عنها بغالبيتها ذات دوام كامل (٧٣٪) بنما كانت نسبة ١٣٪ منها استشاريّة و٨٪ منها ذات دوام جزئيّ - وهذه الاتجاهات تتماشى مع نتائج استبياننا، إذ إنّ ٦٥٪ من المجيبين موظّفون بدوام كامل. لا شكّ في أنّ قطاع المجتمع المدني يُعتبر مشغلاً مهمّاً في لبنان.

على الرغم من أنّ قطاع المجتمع المدني يُعلن بشكل أساسي عن وظائف بدوام كامل، إلّا أنّ القاء نظرة عن كثب إلى أنواع العقود يشير إلى أنّ هذه الوظائف ليست كلّها آمنة وطويلة الأمد. في الواقع، وكما هو مبين في الرسم البياني أدناه، ٣٢٪ من المجيبين يعملون بعقود محدّدة المدّة، غالباً ما تكون مرتبطة بتنفيذ المشروع. يتماشى إضعاف العمل هذا مع اتّجاه عالمي يؤثّر في العمّال المحليين والدوليين (فتشر وهندمان، ٢٠١١).



إنَّ قابليَّةَ تجديد مثل هذه الوظائف تتوقَّف على استكمال المشاريع، ما يجعل ضمان المحافظة على وظيفة كهذه في القطاع أمراً ضبابياً. فقد تمَّ تجديد عقود العمل لـ ١٤٪ فقط من المجيبين خلال السنتين الأخيرتين أو أكثر. كما وضح عدد من المشاركين في البحث كيف حصلوا على عقود استشارة متتالية في منظمات غير حكومية عدَّة خلال السنوات القليلة الماضية، محاولين الخروج من دوامة العمل غير الرسمي والهش ولكن من دون جدوى. بالإضافة إلى أنَّ التجديد المتتالي لعقود محدَّدة المدَّة بدلاً من العقود المفتوحة يساهم في تكريس نوع من العمل غير الرسمي وغير المسقَّر. وقد قال مجيبون عدَّة في مجموعات التركيز إنَّهم عملوا خلال الأشهر الثلاثة الأولى من دون عقد، وهذا مثال آخر عن العمل غير الرسمي.

علاوة على ذلك، يعتمد القطاع على عدد كبير من المتطوعين والمتدربين (تنتمي نسبة ٢٢٪ من المجيبين إلى هاتين الفئتين)، وبعضهم يعملون بدوام كامل. وعلى الرغم من أنَّ التطوُّع والتدريب يسمحان بإعداد جيل من المهنيين أصغر سنّاً وتنشئتهم الاجتماعية، إلا أنَّهما تحوَّلا إلى شكل من أشكال العمالة الخفية.

وفي حين من المفترض أن تسعى فرص مماثلة إلى استهداف الشبان والشابات المتخرِّجين حديثاً بشكل أساسي، فإنَّها تتحوَّل أكثر فأكثر إلى أشكال روتينية لترتيبات عمل تسمح لأرباب العمل في قطاع المجتمع المدني بعدم التصريح عن المتعاونين على النحو الواجب وبتشغيل يد عاملة أجنبية، لا سيَّما مؤخراً مع تنفيذ سياسة وزارة العمل الحديثة ضدَّ "العمالة الأجنبية غير القانونية" في شهر حزيران/يونيو ٢٠١٩، ما أدَّى إلى تطبيق إجراءات صارمة على أماكن العمل التي تشغَّل أفراداً سوريين و/أو فلسطينيين على وجه الخصوص.

مع ذلك، يبقى التطوُّع بالنسبة إلى الكثير من المجيبين مرتبطاً بالتزامهم في المجتمع المدني، وهو التزام يتخطَّى الاعتبارات المالية:

”

بصفتنا متطوعين، غالباً ما ندفع بأنفسنا تكلفة النشطات التي نفذها. ونحن نفعل ذلك لننمو، وبالنسبة إلينا، هذه طريقة لضمان المواطنة الفعَّالة وقيمنا. وسط مجتمع مدني شديد المهنة، حيث يؤدِّي الجميع ذلك كجزء من عمله، من المهم أن نحافظ على روح التطوُّع وانخراط الجمهور.

(امرأة تعمل في منظمة للمجتمع المدني في البقاع، مجموعة التركيز بتاريخ ٦ تموز/يوليو ٢٠١٩ في شتورا)

مع ذلك، أشار عدد من المجيبين الذين يشغلون مناصب تطوعية إلى أنَّهم يتفاوضون أجراً على شكل بدلات يومية بدلاً من أجور رسمية. ينطبق ذلك بشكل أساسي على العاملين غير اللبنانيين وهذه طريقة للتحايل على صعوبات تأمين تصاريح العمل للعاملين الأجانب، بما في ذلك "المغتربين". تذهب نتائجنا أبعد من المواجهة الثنائية الزائفة بين ما يُعتبر رسمياً وغير رسمي لتؤكِّد على فكرة الاستمرارية بين الأنشطة الرسمية وغير الرسمية (دستروم وأبي ياغي، ٢٠٠٧).

بالتالي، يوضح العمل في قطاع المجتمع المدني تشكيلة واسعة من "ترتيبات" العمل. يقع بعضها في الجهة الرسمية للعمل ويستفيد من مجموعة تقديمات من الضمان الاجتماعي ومنافع وحزم عمل ملائمة بالإضافة إلى تأمين خاص.

ولكن الاستمرارية من العمل الرسمي إلى العمل غير الرسمي موجودة حتى في العقود الرسمية: يستفيد المديرون أو العمال الموظفون رسمياً من بعض عناصر الحماية الاجتماعية (تأمين خاص وعقود عمل وخطط تقاعد خاصة، إلخ). بينما يفتقرون إلى أخرى (الضمان الاجتماعي بشكل أساسي). وفي جهة العمل الأقل رسمية حيث العاملون هم الأكثر ضعفاً والأقل حمايةً، نجد أعداداً أكبر بكثير من الأشخاص العاملين لحسابهم (كالمستشارين أو المستشارين). علاوة على ذلك، كلما اقترب أحدهم من الجهة غير الرسمية من الاستمرارية، زاد احتمال أن يجد نساء يعملن بأجور أدنى لأن القطاع يعتمد على العمل الجندري "الخفي" لا سيما العمل المنزلي وتقديم الرعاية، ضمن نظرة تنمط النساء كـ"مقدمات للرعاية"، ما يجعلهن ضعيفات يفتقرن إلى الحماية (داليا متري، دعم لبنان، ٢٠١٥).

علاوة على ذلك، عبّر مجيبون عدّة عن عنصر خفي - وغير مأجور - للعمل في منظمات المجتمع المدني: الرعاية أو العمل العاطفي.

شدّت نساء كثيرات يعملن في منظمات محلية على القيمة التي تُعطى للالتزام و"السخاء"، لا سيما في المنظمات التي تكون إما خيرية أو مستندة إلى توفير خدمة.

على نحو مشابه، صرّح عاملون محليون موظفون في منظمات دولية أنه وعلى الرغم من توظيفهم بشكل أساسي من أجل معرفتهم السياقية، كثيراً ما يحتاج موقعهم كصلة وصل بين منظماتهم (الأجنبية) و"المستفيدين" الذين يعملون معهم إلى "حشد وإدارة المجال العاطفي لدى العاملين وممارسات الرعاية، غير المعترف بهما جزئياً وغير المؤمّن عليهما في أغلب الأحيان" (باسكوتشي، ٢٠١٩).

تسلط هذه النتائج الضوء على إعادة إنتاج ديناميات القوى في قطاع المجتمع المدني.

٣.٢. حماية ضئيلة وإعادة إنتاج وديناميات إقصائية

بعيداً عن الافتراض المعياري لدور المجتمع المدني في المساهمة في إرساء الديمقراطية والإصلاح، تصوّر نتائجنا كيف يمكن أن يساهم المجتمع المدني في كثير من الأحيان في إعادة إنتاج ديناميات القوى، وبالتالي المحافظة على الأوضاع الراهنة. يتألف القطاع من مجموعة متنوعة من الجهات الفاعلة، مع مجموعة متنوعة بالقدر عينه من الموارد المتوفرة ومقاربات العمل، وهو يعيد عملياً إنتاج ديناميات جندرية وطبقية ومواقف استعمارية، إلخ. وقد أشار عدد من المجيبين في مجموعة التركيز إلى تفاوتات في حزم العمل والوصول إلى المنافع ليس فحسب بين المنظمات الدولية والمحلية ولكن داخل المنظمات عينها أيضاً.

على وجه الخصوص، هذا ما عبّر عنه مجيبون يعملون في منظمات غير حكومية دولية في حديثهم عن الاختلافات بالمقارنة مع زملائهم "المعترين".

(رجل يعمل في منظمة دولية للمجتمع المدني في البقاع، مجموعة التركيز بتاريخ ٦ تموز/يوليو ٢٠١٩ في شتورا).

تختلف المنافع الاجتماعية بين المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية [...]. أنا أعمل مع منظمة دولية تقدّم لي الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية ومخصصات الأمومة وتعويضات نهاية الخدمة ومخصصات الأبوة أيضاً. يقدمون لي أكثر مما يتطلبه قانون العمل اللبناني.

”

(امرأة تعمل في منظمة
دولية للمجتمع المدني
في بيروت، مقابلة بتاريخ
١٦ تموز/يوليو ٢٠١٩ في
بيروت).

” أشغل منصباً أرفيعاً في المنظمة الدولية عينها منذ بضع سنوات؛ وعلى الرغم من أنني أحب عملي وما نقوم به، استنتجت أننا لن نحصل أبداً على المنافع التي يحصل عليها زملائي المغتربون. لا أتكلّم عن الفروقات في الرواتب؛ أتفهم التكلفة الإضافية للاغتراب، ولكن بعض الأمور غير عادلة.

في المناقشات الجماعية المركزة، تمّ التشديد على اتجاه أكثر وضوحاً وهو التفاوت بين المنظمات غير الحكومية القائمة على المشاريع (سواء أكانت محلية أو دولية) - لا سيما تلك التي تستجيب للأزمة السورية حيث التوظيف غير مستقرّ بحسب ما أفادت به المعلومات - ومنظمات غير حكومية أخرى حيث الرواتب منخفضة ولكنّ التوظيف والتمويل أكثر استقراراً.

على وجه الخصوص، تحدّثت النساء عن ديناميات أبوية في أماكن عملهنّ. وما يثير الاهتمام هو تشديدهنّ على أنّ هذه الممارسات لا تصدر بطريقة ممنهجة عن الرجال، ما يؤكّد على أبحاث سابقة لا سيما في منظمات تُعنى بالمرأة (سلامة، ٢٠١٤؛ أبي ياغي، ٢٠١٦).

يبدو أنّ نتائج الاستبيان الكمية تثبت صحة هذه النتائج النوعية: ٥٤٪ فقط من المجيبين يعتبرون أنّ منظماتهم توفرّ منافع متساوية لكافة موظفيها بغضّ النظر عن نوعهم الاجتماعي/هويّتهم الجنسية، بينما ٢٣٪ ليسوا متأكّدين تماماً.

بمعزل عن هذه الديناميات، تشاطر كافة المجيبين فكرة أنّ الحماية الاجتماعية للعاملين في قطاع المجتمع المدني لا تزال جزئية ومجزأة وغير كافية. ٤٩٪ من المجيبين مسجّلون رسمياً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. مع ذلك، ٦٥,٧٪ فقط من هؤلاء انتسبوا إلى الصندوق بفضل ربّ العمل، بينما يستفيد كثيرون منهم من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بفضل انتساب أحد أفراد أسرّتهم على سبيل المثال أو بفضل النقابات التي ينتسبون إليها. إنّ المستشارين المستقلين مستبعدون عن الانتساب إلى الصندوق، وتلك هي الحال أيضاً بالنسبة إلى المتطوعين والعاملين “المتوارين” كالسائقين وعمال التنظيف، إلخ.

(رجل يعمل في منظمة
محلية للمجتمع المدني في
الشمال، مجموعة التركيز
بتاريخ ٣ تموز/يوليو
٢٠١٩، طرابلس).

” تُوظّف منظمات محلية عدّة مهنيين كالمهندسين والممرضات والمحامين، إلخ. يستفيد هؤلاء أصلاً من التغطية بفضل النقابة التي ينتسب كلّ منهم إليها. [...] لذلك، عندما يدخلون إلى المنظمة ويريدون الاختيار بين الضمان الاجتماعي الذي توفرّه المنظمة أو البقاء على الضمان الاجتماعي الذين يستفيدون منه أصلاً، يفضّلون البقاء على الضمان الاجتماعي الذي توفرّه النقابة لأنّه من الدرجة الأولى [...].

تطرّق أفراد عدّة خلال المناقشات الجماعية المركزة أيضاً إلى مسألة تسجيل منظمات المجتمع المدني عدداً قليلاً من موظفيها في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فلا توفرّ بذلك المنافع بالتساوي لكافة الموظفين.

ولكن المشاركين في مجموعات التركيز عبّروا عن ذلك بطرق مختلفة. وتعكس هذه المسألة نوعاً من الفهم لمشكلات التمويل الأكثر هيكلية التي تعاني منها المنظمات غير الحكومية وتدل أيضاً على ترسيخ ظروف هشة وتطبيعتها إلى حدّ ما:

”

تلعب موارد المنظمة المحدودة دوراً في ذلك. فهي تريد أن توفرّ المنافع بالتساوي ولكنها غير قادرة على أداء ذلك بقدراتها المحدودة.

(امرأة تعمل في منظمة
محلية للمجتمع المدني في
البقاع، مجموعة التركيز
بتاريخ ٦ تموز/يوليو ٢٠١٩
في شتورا)

رسم ٨. أكثر المنافع أهمية بحسب إختيارات المجيبين عن الإستبيان



عندما سُئل المجيبون عن الاستبيان عن المنافع التي يحصلون عليها، كانت المنفعتان الأكثر تكررًا: الإجازة السنوية المدفوعة والعطل الرسميّة، ما يخفض التوقّعات بشأن الحماية الاجتماعيّة بعض الشيء.

في البحث الميدانيّ النوعي، وعندما طُلب من المجيبين أن يعرفوا الحماية الاجتماعيّة، لم يتمكن معظمهم من صياغة مفهوم شامل للمصطلح الذي غالباً ما تمّ ربطه بـ“الضمان الوطنيّ والأمان”.

يساهم ترسيخ الهشاشة وانخفاض التوقّعات، بالإضافة إلى عدم إلمام العمّال بحقوقهم وعدم فهمهم لفكرة “الحماية الاجتماعيّة”، في جعلهم غير قادرين على التفاوض، سواء بشكل فرديّ أو جماعيّ. وحتى عندما يحاول العمّال التفاوض بشأن ظروف عملهم أو التجمّع للمطالبة بمزيد من المنافع، سرعان ما تسكتهم عوامل هيكلية أكثر هيمنة. عبّر مجيبون عدّة عن قلقهم بشأن انعدام التضامن وروح الجماعة بين العاملين في القطاع. كما وصل بعضهم إلى حدّ التكلّم عن معاملة تفضيلية بين أعضاء فريق العمل في المنظمة عينها بالإضافة إلى علاقات ذات امتياز مع الإدارة تستند إلى الصداقة والقربى، إلخ.

”

اعتدتُ أن أعمل في منظمة دولية. أحببتُ عملي ولكنني لم أكن راضية برائتي وبالمنافع التي أحصل عليها. شاركتني زملاء آخرون محلّيون الإحباط عينه، فقرّر بعضنا أن يناقش الوضع بشكل جماعيّ مع الإدارة. بعد أشهر قليلة، تمّ تسريحنا جميعاً بسبب قصور في الموازنة بحسب ما قيل.

(امرأة تعمل في قطاع المجتمع المدنيّ، مقابلة بتاريخ ١ تموز/يوليو ٢٠١٩ في بيروت)

٣.٣. تنافر بين رأس المال الاجتماعي والاقتصاديّ

على الرّغم من وجود ديناميات إقصائية وغير رسميّة مماثلة، لا تزال غالبية كبيرة من المجيبين عن الاستبيان (٨٥٪) تفكّر في العمل في قطاع المجتمع المدنيّ في حال تغيير الوظيفة.

في الواقع، أكّد مشاركون عدّة في البحث أنّ عملهم في قطاع المجتمع المدنيّ يتوافق مع التزامهم كمواطنين منخرطين في المجال العامّ، ما يؤكّد على بحث سابق حول المشاركة المدنيّة في لبنان، حيث تبدو مشاركة الناشطين “وكيلاً” للعمل في المجال العامّ من أجل “الخير الأعظم” (أبي ياغي، ٢٠١٣). في هذا السياق، تفيد عاملة في قطاع المجتمع المدنيّ بما يلي:

”

إنّها المشاركة العامّة من أجل الخير العامّ؛ لا وظيفة في مجال الخدمة المدنيّة.

(امرأة تعمل في قطاع المجتمع المدنيّ، مقابلة بتاريخ ١٨ تموز/يوليو ٢٠١٩ في بيروت)

تراوحت الإجابات النوعية بين ضرورة "القيام بما يصب في صالح أكثر الناس حرماناً" و"وجود سياسات ذات آثار طويلة الأمد". لم يخجل المشاركون من التعبير عن الامتنان الرمزي الذي ينطوي عليه العمل في قطاع الجمعيات.

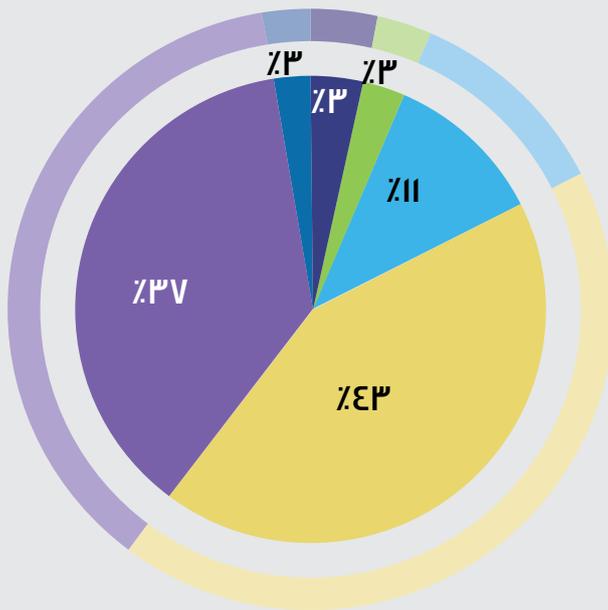
”

إني أقوم بهذا (العمل) من أجل قضية. أنا مؤمنة بها. نعمل لساعات طويلة وغالباً ما نعمل أيضاً في نهاية الأسبوع ولكن القضية تجعلني أشعر أنني أقوم بذلك لسبب معين. وهذا أمر مهم. وهذا الشعور أكثر إرضاءً من الراتب الذي أتقاضاه عند نهاية الشهر. في قريتي، في عائلتي، الكل يعلم بما أقوم به ويحترمه.

(امرأة تعمل في قطاع المجتمع المدني، مقابلة بتاريخ ٢ تموز/يوليو ٢٠١٩ في بيروت)

بالتالي، اعتبر مشاركون عدّة في البحث أنّ العمل في منظمات المجتمع المدني مُجزٍ ويتماشى مع التزاماتهم الأخلاقية. يبدو أنّ هؤلاء العاملين يكتسبون رأس المال الاجتماعي والثقافي بشكل أساسي من خلال عملهم في منظمات المجتمع المدني. في الواقع، إنّ المستوى التعليمي للمجيبين بغالبيتهم يعادل الإجازة، ويليه مباشرة مستوى الماجستير، كما هو مبين في الرسم البياني أدناه:

رسم ٩. مستوى تعليم المجيبين



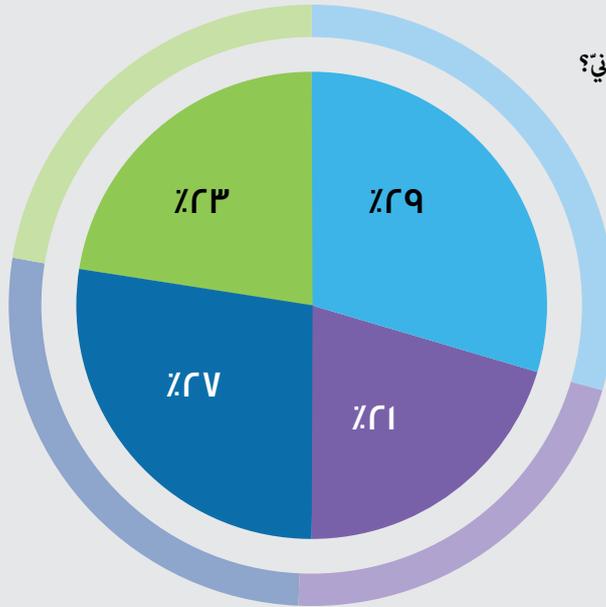
تتماشى هذه الأرقام بشكل عام مع الأرقام الإجمالية لمعدّل الإلمام بالقراءة والكتابة في لبنان (٩٩٪) ومستوى التعليم (٨٠٪) والمعدّل الإجمالي للالتحاق بالجامعات (٣٨٪) في سنة ٢٠١٧ .

^{١٢} راجع: <http://uis.unesco.org/country/LB>

على الرّغم من أنّ المجيبين بغالبيتهم يعتبرون أنّ وظائفهم متكافئة مع مستوى تعليمهم أو سنوات خبرتهم (٧٦٪) إذا ما جُمع العنصران)، يُعتبر نصفهم تقريباً أنّ رواتبهم غير متكافئة مع درجاتهم الأكاديمية ولا مع سنوات خبرتهم (على التوالي، ٢٥٪ و ٢٣٪). علاوة على ذلك، ٢٧٪ من المجيبين يعتبرون أنّ رواتبهم وأجورهم لا تكفي لتغطية مصاريفهم الشهرية و٢٣٪ منهم غير قادرين على تحقيق مدّخرات شخصية قد تشكّل نوعاً من شبكات الحماية في ظلّ غياب خطط حماية اجتماعية رسمية أخرى.

رسم ١٠. ما الذي يسمح به الرّاتب الشهريّ لعامل في قطاع المجتمع المدني؟

- يكفي لتغطية النفقات الشهرية
- يسمح بتحقيق بعض المدّخرات الشخصية
- لا يكفي لتغطية النفقات الشهرية
- لا يسمح بتحقيق بعض المدّخرات الشخصية



٣.٤. بنية الاقتصاد السياسيّ للمجتمع المدنيّ

تتمثّل بعض خصائص الاتجاه نحو أنجزة^{١٣} المجتمع المدنيّ وإضفاء الطابع المهنيّ عليه في الاعتماد على الجهات المانحة وعلى الخبرة والمؤشّرات الخاصّة بالأداء التقنيّ والعمل القائم على المشاريع. على النّحو الذي تمّت مناقشته أعلاه، وبينما تساهم المقاربات المبنية على المشاريع في هشاشة العمل في قطاع المجتمع المدنيّ ووضعه في إطار الاستمرارية بين الرسميّ وغير الرسميّ، تقيّد أيضاً بشكل مباشر رواتب العاملين واستفادتهم من الحماية الاجتماعيّة، إذ إنّ الجهات المانحة غالباً ما تفرض قيوداً وحدوداً على الإنفاق على ما يُصنّف في خانة "الموارد البشرية"، وترفض أحياناً تمويل طاقم العمل تماماً. علاوة على ذلك، تُظهر نتائج استبياننا أنّ ٣٠٪ من المجيبين اعتبروا أنّ أجورهم مفروضة بالاستناد إلى المبلغ المحدّد للمشروع بدلاً من الاستناد إلى جدول مرتبات يأخذ في الاعتبار التحصيل العلميّ ومستوى الخبرة.

^{١٣} راجع تعريف مصطلح «أنجزة» في «قاموس الجندر: مفاهيم متنقّلة واستعمالاتها المحلية في لبنان»: <https://civilsociety-centre.org/gen-34583/dictionary/n>

(رجل يعمل في منظمة محلية للمجتمع المدني في الشمال، مجموعة التركيز بتاريخ ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في طرابلس).

تأتي المنظمة الممولة وتقول سأعطيكم مشروعاً وأريد أن أرفع للموظفين في هذا المشروع ألف دولار أمريكي، وتنشر الوظائف الشاغرة على موقع "دليل مدني" لستة موظفين تقريباً براتب يتراوح بين ٨٠٠ و ١٠٠٠ دولار أمريكي. بطبيعة الحال، لن آتي وألوم هنا المنظمة التي تنفذ المشروع، إذ إن المنظمة أو الجهة المانحة الخارجية هي التي تتحكم بكافة قواعد المشروع.

(امرأة تعمل في منظمة محلية للمجتمع المدني في الشمال، مجموعة التركيز بتاريخ ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في طرابلس).

بشكل أساسي، كل الأمور تعتمد على الجهة المانحة

تدفع الأجور المحدودة التي تمّ الحديث عنها (في الفقرة السابقة) ببعض العاملين إلى تفضيل عدم استقطاع مبالغ من رواتبهم، ما قد يؤدي إلى تفضيل موقرين آخرين للحماية الاجتماعية في القطاع الخاص، بما في ذلك العائلات و/أو الشبكات الزبائنية.

(رجل يعمل في منظمة محلية للمجتمع المدني في الشمال، مجموعة التركيز بتاريخ ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في طرابلس).

عندما تتقاضى أجراً بالكاد يكفيك حتى نهاية الشهر، ويأتون إليك قائلين سنقتطع هذا المبلغ أو ذاك من أجل الضمان الاجتماعي أو التقاعد، أنا لا أريد ذلك ولا أظن أن الأمور يجب أن تسير على هذا النحو في قطاعنا. يجب أن يكون هناك نوع من الاتفاق بين الوزارات المعنية، لا أدري إذا كانت وزارة العمل أو وزارة الشؤون الاجتماعية، من أجل تحديد شروط تضمن لنا الحماية الاجتماعية من دون تحميل العبء لنا أو لربّ العمل في قطاع المجتمع المدني. أعني كيف يمكنني أن أحمي الموظف في منظمة إن كنت لا أعرف إذا كان سيبقى فيها لمدة ٦ أشهر أو سنة أو ١٠ سنوات. يجب سنّ قانون يحمي الموظف من جهة والمنظمة أيضاً من جهة أخرى.

علاوة على ذلك، تؤثر القيود التي تفرضها الجهات المانحة على التكاليف الإدارية والتفقات العامة في استمرارية المنظمات، إذ تجعلها على المدى البعيد غير قادرة على تغطية تكاليفها بشكل عام، وبشكل خاص التكاليف ذات الصلة بأعضاء طاقمها الأساسي (غير القائم على المشاريع)، أي الرواتب والضمان الاجتماعي.

كما سبق وورد في هذا التقرير، تطرّق مشاركون عدّة في البحث إلى مسألة المنظمات التي لا تسجّل إلا عدداً محدوداً من موظفيها في الضمان الاجتماعيّ، فلا توفّر بالتالي المنافع بالتساوي للجميع. أظهر المشاركون في البحث إماماً بديناميات القوى هذه وبالاقصاد السياسيّ الإجماليّ الكامن وراء القطاع، مسلّطين الضوء على هوامش التصرف الخاصة بالمنظمات غير الحكوميّة المحليّة بدلاً من إلقاء المسؤولية كلّها على أرباب العمل:

(رجل يعمل في منظمة محلية للمجتمع المدنيّ في الشمال، مجموعة التركيز بتاريخ ٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في طرابلس).

لا يمكن أن يُطلب من منظمة غير حكوميّة محليّة أن تقدّم المنافع عينها التي تقدّمها شركة خاصّة ربحية. تعتمد المؤسسات غير الربحية بشكل أساسي على المنح الفردية والمؤسسية التي غالباً ما ترتبط بمشاريع أو أنشطة محدّدة.

”

(رجل يعمل في منظمة محلية للمجتمع المدنيّ في بيروت، مجموعة التركيز بتاريخ ٢٣ تموز/يوليو ٢٠١٩ في بيروت).

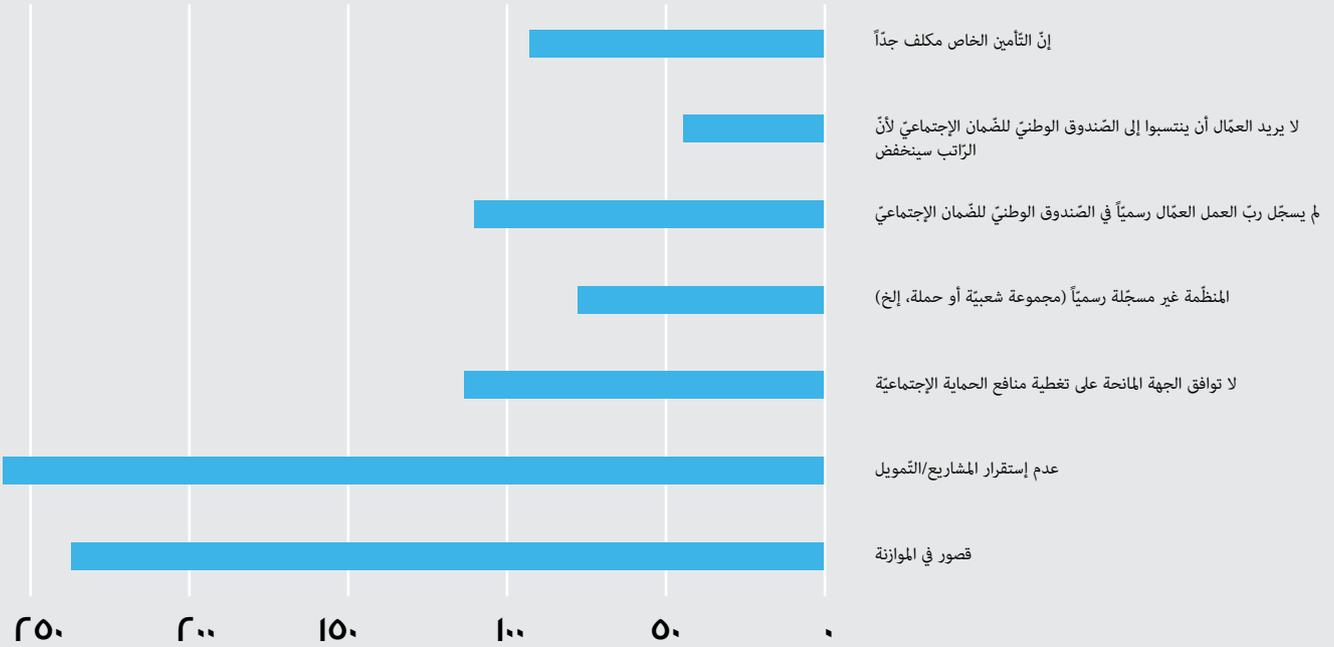
يجب أن ترفض منظمات المجتمع المدنيّ المحليّة كلّها مقارنة العمل الاستعلائيّة وديناميات القوى غير العادلة [...] لا يجب أن ننسى استدامة المنظمة بحدّ ذاتها.

”

بالفعل، اعتبر المجيبون عن الاستبيان بغالبيتهم عدم استقرار المشاريع والتمويل، بالإضافة إلى القيود على الموازنة، الأسباب الرئيسيّة لعدم قدرة منظمات المجتمع المدنيّ على توفير الحقوق ومنافع الحماية الاجتماعيّة لطواقم عملها. في الجانب المقابل، كان السبب الأقلّ تواتراً عدم رغبة الموظّفين في الانتساب إلى الصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ من أجل الحفاظ على كامل رواتبهم، ما يعكس بشكل إضافيّ وعي العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ للعوامل الهيكلية التي تقيد عمل المنظمات وتأثيرها.

برز اتجاه عامّ بين المشاركين في البحث ممثّل في التوصية بشأن تخصيص نصوص محدّدة تشريعيّة أو إداريّة لمنظمات المجتمع المدنيّ من أجل ضمان حدّ أدنى من مستوى الحماية للعاملين في القطاع.

رسم ١١. الأسباب الرئيسيّة التي تمنع منظمات المجتمع المدنيّ من توفير بعض الحقوق/المنافع بحسب المجيبين عن الإستبيان



توضح كافّة نتائج الأبحاث التي يتمّ إجراؤها في قطاع المجتمع المدنيّ أو غيره الحاجة إلى إجراءات يتمّ اتّخاذها على مستوى الدولة، بصفتها المكلف الرئيسيّ بأداء واجبات حماية العمّال في البلد. وما يدعم ذلك بشكل إضافيّ هو حقيقة أنّ العاملين في هذا القطاع بالذات يؤدّون دور الدولة الاجتماعيّ والخاصّ بالرفاه.

بالإضافة إلى ذلك، تسلّط النتائج الضوء على الحاجة إلى نشر حسّ التضامن بين العاملين في قطاع المجتمع المدنيّ، من خلال التنظيم الجماعيّ والضغط من أجل الاعتراف بحقوقهم الاجتماعيّة.

تستند التوصيات أدناه إلى الإجابات عن الاستبيان والمقابلات ومجموعات التركيز والاجتماعات الاستشاريّة.

ينبغي على الدولة اللبنانيّة أن:

- تضع إطاراً وطنياً شاملاً وعمماً للضمان الاجتماعيّ، بمشاركة جهات فاعلة في المجتمع المدنيّ بالإضافة إلى أصحاب مصلحة آخرين. ويجب أن يشمل ذلك، كحدّ أدنى، عمليّة إصلاح للصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ لضمان التغطية الشاملة ومعاشات التقاعد وبدلات البطالة. يُستحسن أن يتمّ دمج كافّة خطط الحماية الاجتماعيّة في صندوق واحد موحد يضمن المنافع والتغطية الشاملة والمتساوية.
- تضع خطة إداريّة تمّولها بنفسها ضمن الصندوق الوطنيّ للضمان الاجتماعيّ وتخصّص للمنظمات غير الحكوميّة.
- تضع الأولويات والاستراتيجيات الوطنيّة للتنمية والحقوق الاجتماعيّة وتشجّع جماعة المانحين والمنظمات غير الحكوميّة الدوليّة والمنظمات غير الحكوميّة على التواؤم مع هذه الأولويات، لا سيّما في قطاعات المعيشة والمساعدة الاجتماعيّة والخدمات الاجتماعيّة والحماية.
- تسنّ قانوناً يشجّع المتطوعين في المجتمع المدنيّ ويحميهم. من شأن قانون مماثل أن ينشّط المشاركة المدنيّة في البلد من جهة ويضمن حماية المتطوعين وحقوقهم من جهة أخرى.

ينبغي على جماعة المانحين والمنظمات غير الحكومية الدولية أن:

- تلتزم بالقانون الوطني وتضمن حماية كافة المتعاونين معها.
- تضمن تقليص التفاوت في حزم العمل والمنافع بين العاملين المحليين والدوليين.
- تشجع على اعتماد وتنفيذ أحكام أكثر عدالة ترعى الحماية الاجتماعية من خلال الشراكات والتمويل المقدم إلى الوزارات، وأن تضغط من أجل إنشاء خطة حماية اجتماعية شاملة تستند إلى الأولويات الوطنية.
- تراجع وتعدل خطط التمويل والسقوف والقيود، لا سيما في ما يخص الموارد البشرية، بما في ذلك توفير الحماية الاجتماعية للموظفين لدى الشركاء، تماشياً مع مبادئ حقوق الإنسان والالتزامات بإضفاء الطابع المحلي، في سياق مؤتمر القمة العالمي للعمل الإنساني لسنة ٢٠١٦.

ينبغي على المنظمات غير الحكومية المحلية أن:

- تضمن أن كافة العاملين يدركون حقوقهم واستحقاقاتهم التي تشكل جزءاً من الخطط الموجودة، ضمن إطار حملة توعية أوسع نطاقاً بشأن لوائح الحماية الاجتماعية.
- تضمن حصول كافة العاملين على حد أدنى من منافع الحماية الاجتماعية على المدى القصير، بينما تتطلع إلى تحقيق الحماية الشاملة على المدى البعيد.
- تضع جداول مرتبات شاملة تستند إلى غلاء المعيشة ومستوى التعليم وسنوات الخبرة والمناصب، على أن يتم تحديثها بانتظام واستخدامها في المفاوضات بشأن عقود المنح مع الجهات المانحة لكل منها.
- تنتظم جماعياً لحماية حقوق كافة العاملين في القطاع، بما في ذلك العاملون المستقلون والمتطوعون، على شكل نقابة أو تعاونية صندوق تعاضدي يضمن نسبة أكبر من التضامن بين الجهات الفاعلة والعاملين في قطاع المجتمع المدني من جهة، ويشمل تقديمات خاصة بالحماية الاجتماعية تكمل تلك التي يوفرها الضمان الاجتماعي التابع للدولة من جهة أخرى.

- Abdo, Nabil. "Social protection in Lebanon: From a System of Privileges to a System of Rights." *Arab NGO Network For Development*. 2019
- AbiYaghi, Marie-Noëlle. "Civil Mobilization and Peace in Lebanon." In Elisabeth Picard, Alexander Ramsbotham, "Reconciliation, reform and resilience Positive Peace for Lebanon." (2012): 20-23
- L'altermondialisme au Liban: Un militantisme de passage." Logiques d'engagement" .--- et reconfiguration de l'espace militant (de gauche) au Liban (phD thesis. Université de .(Paris1-La Sorbonne) (2013
- Social Protection in Lebanon between charity and politics." In "Arab Watch 2014." .--- .(Arab NGO Network for Development (December 2014) (arabic
- Militer par "projets". Fragmentation et reproduction de l'espace contestataire" .--- féministe au Liban." In "Féminismes dans les pays arabes." Nouvelles Questions .(Féministes 35, no. 2, (Octobre 2016
- AbiYaghi, Marie-Noëlle., Yammine, Léa and Jagarnathsingh, Amreasha. "Civil Society in Lebanon: the Implementation Trap." *Civil Society Knowledge Centre*, Lebanon Support, 2019. <https://civilsociety-centre.org/paper/civil-society-lebanon-implementation-trap>
- Bennett, Mary Morrison, and Erberts, Stephanie. "The experiences of short-term humanitarian aid workers in Haiti." *Mental Health, Religion and Culture* 18, no. 5. (2015): .319-329
- Catusse, Myriam. "Tout privatiser ou bâtir un Etat (social)? Le système public de sécurité sociale au Liban à la croisée des chemins." Communication Au Congrès De L'association .(Française De Science Politique (Afsp), Grenoble (2009
- Corpus Ong, Jonathan, and Combinido, Pamela. "Local aid workers in the digital humanitarian project: Between 'second class citizens' and 'entrepreneurial survivors'." *Critical Asian Studies*. Epub ahead of print 13 December 2017. DOI: .10.1080/14672715.2017.1401937
- Destremau, Blandine, and Lautier, Bruno eds. 2003 "Providence ou prévoyance ? La .(protection sociale." *Revue Tiers Monde* vol. XLIV, no. 175, (July - September 2003
- Destremau, Blandine, and AbiYaghi, Marie-Noëlle. "Workers' security and rights in the Arab region." In *Gender, Employment, and the Informal Economy in Arab States: A regional overview*. Beirut: ILO, 2007
- Dauvin, Pascal, and Siméant, Johanna . *Le travail humanitaire: Les acteurs des ONG, du siècle au terrain*. Paris: Presses de Sciences Po, 2002
- Eriksson, Cynthia B., Lopes Cardozo, Barbara, Ghitis, Frida, Sabin, Miriam, Gotway Crawford, Carol, Zhu, Julia, Rijnen, Bas, and Kaiser, Reinhard. "Factors associated with adverse mental health outcomes in locally recruited aid workers assisting Iraqi refugees in Jordan." *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* 22, no. 6 (2013): 660-680
- Escobar, Arturo. *Encountering Development: The Making and Unmaking of the Third World*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2012
- Fechter, Anne-Meike, and Hindman, Heather. eds. *Inside the Everyday Lives of Development Workers: The Challenges and Futures of Aidland*. Hartford, CT: Kumarian Press, 2011
- Gaspard, Toufic. *A political economy of Lebanon, 1948-2002: the limits of laissez-faire*. Brill, 2003
- .Gates, Carolyn. *Merchant republic of Lebanon: rise of an open economy*. IB Tauris, 1998
- Geisser, Vincent, and Marranconi, Filippo. "Public funding for private health." In Vincent Geisser & Filippo Marranconi, "'État' de santé au Liban : une médecine à deux vitesses ?", *Les Carnets de l'Ifpo*, March 13, 2014. <http://ifpo.hypotheses.org/5836>

- .Hibou, Béatrice, ed. *La privatisation des États*. Karthala Editions, 1999 •
- Karam, Karam. *Le mouvement civil au Liban: revendications, protestations et mobilisations associatives dans l'après-guerre*. KARTHALA Editions, 2006 •
- Lebanon Support. "Gender Dictionary: traveling concepts and local usages in Lebanon." <https://civilsociety-centre.org/gen-dictionary/-/35247> •
- Lebret, L. J. *Besoins et possibilités de développement du Liban*. Etude préliminaire, 2 tomes, .Beyrouth, ministère du Plan, Mission IRFED Liban. 1960-61 •
- Longuenesse, Elisabeth, Catusse, Myriam and Destremau, Blandine eds. "Le travail et la question sociale au Maghreb et au Moyen-Orient." *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, (January 2005): 105-106. <http://journals.openedition.org/remmm/2340> •
- Melki, Roger. "La protection sociale au Liban: entre réflexe d'assistance et logique d'assurance", UNDP Conference on Economic and Social Growth in Lebanon, Development .linking, January 2000, Beirut •
- Mitri, Dalia, Lebanon Support. "Overview of Gender Actors & Interventions in Lebanon: between emancipation and implementation." *Civil Society Knowledge Center*, Lebanon Support. (2015). <https://doi.org/10.28943/CSKC.003.00022> •
- Moghnieh, Lamia, Lebanon Support. "The Role of Community Based Organisations in preparing and responding to crisis in Lebanon." *Civil Society Knowledge Center*, Lebanon Support. (2016). <https://doi.org/10.28943/CSKC.003.00020> •
- Nasnas, Roger, and Gaspard, Toufic K. *Le Liban de demain: vers une vision économique et sociale*. Dar An-Nahar, 2007 •
- Pascucci, Elisa. "The local labour building the international community: Precarious work within humanitarian spaces." *Environment and Planning A: Economy and Space* 51, no. 3 .(2019): 743-760 •
- Ramadan, Nemer H. "Le Liban à l'ère des ajustements structurels: mauvaise gouvernance et retour aux déséquilibres d'avant-guerre." *Groupe de recherches sur l'intégration (continentale)* (2000) •
- Salameh, Riwa. "Gender politics in Lebanon and the limits of legal reformism (En-Ar)." *Civil Society Knowledge Center*, Lebanon Support. (2014). <https://doi.org/10.28943/CSR.001.007> •
- Schneiker, Andrea. *Humanitarian NGOs, (In)Security and Identity: Epistemic Communities and Security Governance*. London: Routledge, 2016 •
- Sewell, William H. Jr. "A theory of structure : duality, agency, and transformation", *American Journal of Sociology* 98, no. 1 (1992): p. 1-29 •
- UNESCO. "Lebanon." (2019). <http://uis.unesco.org/country/LB> •

