

دراسات في القانون الخاص

الدراسة الرابعة: أثر انخفاض العملة الوطنية على الحقوق المالية للعاملين في لبنان

د. ريم إبراهيم فرحات

لكل إنسان الحق أن يعيش بكرامة، لذلك كان الاهتمام بتحسين أوضاعه الإنسانية والمعيشية بالعديد من الاتفاقيات الدولية والقوانين المحلية، وخصوصا عبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين، والاعتراف له بالعديد من الحقوق الملازمة لإنسانيته، والتي يأتي في مقدمتها الاعتراف بالحقوق الحياتية المعيشية⁽¹⁾ التي تؤمن لكل إنسان حياة كريمة ومصدر رزق له ولعائلته لتحسين المستوى المعيشي والاجتماعي والإنساني. ويأتي الاعتراف بحق كل إنسان بالعمل وما يرافق هذا الاعتراف من وجوب توافر شروط أساسية لهذا الحق، والتي في مقدمها الحقوق المالية التي هي مصدر الكسب المرجو، من أهم الحقوق الحياتية المعيشية التي يكون للاعتراف بها وتنظيمها أهمية كبيرة.

والحقوق المالية من المواضيع المشتركة التي تتقاطع لأهميتها عدة علوم، من قانونية حقوقية إلى اقتصادية واجتماعية، ودائما هناك علاقة تربط هذه الحقوق بالأوضاع الاقتصادية، حيث ترتفع مع النمو الاقتصادي، وتخفض بانخفاضه، وتتأثر بجميع المؤثرات الاقتصادية سلبا وإيجابا. وهذه الحقوق المالية، بالمبدأ الراعي لها، هي واحدة لجميع القطاعات، وتم تنظيمها بشكل قريب من بعضها بما يتناسب مع حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية. والعاملون⁽²⁾ هم كل من يقوم بأداء عمل أو خدمة في القطاعين العام والخاص، بمختلف مسمياتهم الوظيفية من موظفين دائمين أو مؤقتين، أجراء، متعاقدين، مستخدمين..

وبعد انهيار قيمة العملة الوطنية اللبنانية منذ تشرين أول ٢٠١٩، ووصولها إلى أرقام قياسية مقابل سعر صرفها بالدولار الأمريكي، بدأت إشكالية كبيرة تطرح، خصوصا مع ارتباط الحقوق المالية للعاملين بالعملة الوطنية التي يتقاضونها، وهي ما مدى تأثير انخفاض قيمة العملة الوطنية على هذه الحقوق المالية والقدرة الشرائية للعاملين في لبنان؟

(1) لمزيد من التفاصيل عن الحقوق المعيشية وشروطها بشكل خاص وحقوق الإنسان بشكل عام: ريم إبراهيم فرحات، المبسط في شرح حقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، ٢٠١٧، ص ٩٠ وما يليها.

(2) يطلق قانون العمل اللبناني تسمية عمال على الأجراء الذين لا يقومون بعمل مكتبي. لكن ما نقصده في الدراسة بالعاملين هو العامل في مختلف القطاعات والمسميات الوظيفية، انطلاقا من العمل وعقد العمل.

للإجابة عن هذه الإشكالية، وتوضيح الفكرة، سوف نستعرض في **المبحث الأول**، أمثلة من القوانين اللبنانية التي ترعى الحقوق المالية للقطاعين العام والخاص ولاسيما في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي للقطاع الخاص، ونظام الموظفين ونظام التقاعد والصرف من الخدمة للقطاع العام. والأمر ذاته يسري على مختلف القطاعات ومنها الجامعة اللبنانية والتعليم الرسمي والمهني، والتعليم الخاص، والقضاة... وغيرها من قطاعات عاملة في لبنان. ومن ثم ننتقل في **المبحث الثاني** لاستعراض أمثلة واقعية بالأرقام عن القدرة الشرائية الفعلية ومقدار الارتفاع في الأسعار ومقارنتها مع الحقوق المالية. وفي محاولة توضيح الصورة بشكل أفضل، تم استخدام جداول وأشكال تعكس الارتفاعات في الأسعار وقيمة انهيار العملة الوطنية، للوصول بالنتيجة إلى تحديد الأطر الواجب اتباعها ومواكبتها عبر القوانين والقرارات للمحافظة على حقوق العاملين المالية، ولتبقى تؤدي الدور الأساسي المطلوب منها.

○ **المبحث الأول: في الحقوق المالية- الأجر والتعويضات**

تأتي الحقوق المالية كأحد أهم الحقوق الحياتية المعيشية وشروط العمل التي اعترف بها القانون الدولي لحقوق الإنسان وقام بتنظيم شروطها لتأمين كرامة الإنسان. حيث تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على أنه: ..

- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.
- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية....

كما وتنص المادة ٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على أنه:
تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:
 - ١- أجرا منصفا، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز...
 - ٢- عيشا كريما لهم ولأسرهم طبقا لأحكام هذا العهد...
- هذه الحقوق المالية يمكن تقسيمها إلى حقوق مالية أثناء العمل- الأجر (الفقرة الأولى)، وحقوق مالية بعد الانتهاء من العمل- التعويض والتقاعد (الفقرة الثانية).

• **الفقرة الأولى: الحقوق المالية أثناء العمل- ماهية الأجر**

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضة التي يتبادل فيها كل من المتعاقدين المنافع والمكاسب. لذلك، يعتبر الأجر العنصر الأساسي من عناصر عقد العمل. هذا ما أكد عليه نص المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات

والعقود على أن: إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له.

وقد عرفت، الاتفاقية الدولية بشأن حماية الأجور^(١)، الأجر بأنه كل مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب. وقد أجازت الاتفاقية أن يكون الدفع نقداً أو عن طريق شيكات أو أوامر دفع أو عينا، لكن يمنع دفع الأجر بسندات إذنيه أو قسائم أو مشروبات روحية أو عقاقير ضارة.

تماشياً مع الاتفاقيات الدولية، تم تنظيم الأجر في القانون اللبناني وتمت إحاطته بحماية كبيرة نظراً لآثاره المعيشية الأساسية في حياة العامل وعائلته، على النحو الآتي:

▪ البند الأول: الأجر في القانون اللبناني

لا يوجد في القانون اللبناني تعريفاً خاصاً بالأجر. وقد تم تعريف الأجر على أنه البديل الذي يتقاضاه الشخص عن العمل الذي يقوم به تنفيذاً لعقد العمل^(٢). أو مجموع ما يدخل ذمة العامل أو الأجير مقابل العمل الذي يقوم به تنفيذاً لعقد العمل، سواء أكان نقداً أم عينا، وسواء تقاضاه من صاحب العمل أم من زبائنه^(٣). ولا يشترط شكلاً معيناً للأجر، إذ أنه يمكن أن يكون ثابتاً يسدده رب العمل إلى الأجير بصورة مقطوعة كل شهر، أي دون أي تعديل بالمبلغ المدفوع. أو قد يكون نسبياً يتغير كل شهر بحسب المعايير المنققة عليها^(٤). لكن يجب تأدية أجور العمال في مواعيد دورية متقاربة وفق أحكام المادة ١٦ من نظام الموظفين التي تنص على أن تصفى الرواتب وتوابعها مشاهرة، والمادة ٤٧ من قانون العمل التي تنص على وجوب أن تدفع الأجور غير العينية مرة في الشهر للمستخدمين ومرتين في الشهر بالنسبة للعمال. وإن القواعد

(١) رقم ٩٥ الصادرة عن مؤتمر منظمة العمل الدولية في ٨ حزيران ١٩٤٩ المصادق عليها في لبنان بموجب المرسوم الاشتراعي رقم ١٩٧٧/٧٠.

(٢) ريم إبراهيم فرحات، المبسط في مبادئ حقوق الإنسان، منشورات زين الحقوقية، ٢٠٢٠، ص ١٠١.

(٣) عبد العزيز جمعة، أحكام الأجر في قانون العمل اللبناني، ص ٤، منشور عبر الإنترنت

<http://alliedlegals.com/>

(٤) من أشكال الأجر النسبي العمولة والتي هي أجر يدفع للأجير في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي تتم بواسطته لمصلحة المؤسسة التي يعمل لديها. في نفس السياق، قد يأخذ الأجر شكل النسبة من الأرباح التي تحققها المؤسسة، عقد العمل: تعريفه وعناصره <https://mylegalpath.com>

المتعلقة بإيفاء الأجر متصلة بالانتظام العام وكل نص مخالف لها يعتبر باطلا حكما، سيما وأن المعاش هو العنصر الأساسي في التعاقد ولا يمكن للأجير متابعة العمل بدونه^(١).

وإن كان في المبدأ الأجر هو مقابل العمل، غير أنه يجب مراعاة ضرورة التوفيق بين أن يكون الأجر متناسبا مع العمل الذي يقدمه الأجير، وأن يكون متناسبا مع احتياجات الأجير بحيث يضمن له ولعائلته معيشة إنسانية معقولة^(٢). لذلك حددت المادة ٤٤ من قانون العمل شروط الأجر على:

- ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي.
 - وأن يكون كافيا ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته.
- وفي نظام الموظفين (المرسوم الاشتراعي ١١٢/١٩٥٩)، فرضت المادة ١٦ منه أن يكون لكل درجة راتب يحدد بالقانون.

ونظرا لأهمية الأجر لم يترك أمر تحديده لصاحب العمل، بل هناك قواعد رئيسية يحددها القانون للحد الأدنى للأجور ليتناسب أقله مع الاحتياجات الأساسية للعامل. هذا الحد الأدنى يعمل به في مختلف القطاعات، فلا يجوز أن يقل أي عمل عن الأجر المحدد قانونا.

وبموجب اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور^(٣)، فإنه يجب وضع نظام للمستويات الدنيا للأجر يغطي جميع العاملين بأجر الذين تقتضي شروط استخدامهم هذه النقطة.

وقد فرضت المادة ٦ من القانون رقم ٦٧/٣٦ (تعيين الحد الأدنى لأجور المستخدمين والعمال ومعدل غلاء المعيشة) على الحكومة أن تحدد الحد الأدنى الرسمي لأجور ونسبة غلاء المعيشة وكيفية تطبيقها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، عند الاقتضاء وكلما دعت الحاجة بناء على الدراسات وجدول تقلبات أسعار تكلفة المعيشة. وأوجبت وضع هذه الدراسات والجدول مرة كل سنتين على الأقل. ويجب، وفق أحكام المادة ٤٦ من قانون العمل أيضا، إعادة النظر في تحديد الأجر الأدنى كلما دعت الظروف الاقتصادية إلى ذلك.

وقد تم رفع الحد الأدنى للأجور في لبنان إلى ٦٧٥ ألف ليرة، والحد الرسمي للأجر اليومي بمبلغ ٢٦٠٠٠ ل.ل بالمرسوم رقم ٧٤٢٦ تاريخ ٢٥/١/٢٠١٢ والمعدل بتاريخ ٣٠/٦/٢٠١٦ - تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل، وبموجب القانون رقم ٤٦ تاريخ ٢١/٨/٢٠١٧ للأجور في الإدارات العامة والبلديات واتحادات البلديات وفي الجامعة اللبنانية وفي المؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل.

(١) كتاب وزير العمل إلى حضرة رئيس الجامعة اللبنانية، رقم ٣/٨٢١ تاريخ ١٣/٧/٢٢٠٢، الموضوع - عدم تسديد الأجر الشهري للمدربين منذ بداية العام ٢٠٢٢: والذي يؤكد على استشارة هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٢٠٢٠/١٥٢ تاريخ ٢٥/٢/٢٠٢٠، والتي اعتبرت: "أن وضع المدربين هو وضع كل متقاعد مع إدارة عامة يعمل تحت إشرافها وسلطتها ضمن حدود موجباته وحقوقه التعاقدية. ولهذا قضت الهيئة أن من حق كل من هؤلاء المدربين أن يتقاضى تعويضا شهريا وذلك بالاستناد إلى المبدأ العام المستمد من التشريع اللبناني الداخلي.

(٢) حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢، ص ٣٠٥.

(٣) رقم ١٩٧٠/١٣١ والمصادق عليها في لبنان بالمرسوم الاشتراعي رقم ٧٠ تاريخ ٢٥/٦/٢٠١٦.

هذا الأمر لا يمنع جواز تحديد الأجر بالاتفاق بين الطرفين أو استنادا إلى النظام الداخلي للمؤسسة. ولا يبطل العقد في حال لم يعين الأجر طالما كان قابلا للتعيين (المادة ٦٣٠ من قانون الموجبات والعقود)، إذ عندها يتوجب تحديده بحسب المعايير المتفق عليها بين الطرفين. أما عند غياب الاتفاق على كيفية تعيين الأجر، فيتم ذلك استنادا إلى العرف السائد، وفي حال وجود تعرفه أو رسم يجب العمل بها. وفي جميع الأحوال، يمنع أن يقل هذا الأجر المحدد عن الحد الأدنى الرسمي للأجور.

وتأمينا لحماية الأجر، ونظرا لأهميته في حياة شخص العامل وعائلته، ولضرورته في استمرار العيش بحياة كريمة، منعت المادة ٨٦٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية الحجز على أجور ومعاشات التقاعد وعلى مرتبات موظفي القطاع العام إلا وفق نسب محددة، حيث: لا يجوز الحجز على أجور ومعاشات تقاعد المستخدمين والعمال والخدم وعلى مرتبات موظفي القطاع العام إلا وفق النسب الآتية:

- ١- عُشر ما لا يتجاوز الحد الأدنى الرسمي للأجور
- ٢- خُمس ما يفوق هذا الحد ولا يتجاوز ثلاثة أضعافه
- ٣- ثُلث ما يفوق ثلاثة أضعافه ولا يتجاوز ستة أضعافه
- ٤- نصف ما يفوق ستة أضعافه ولا يتجاوز تسعة أضعافه.
- ٥- كامل ما يفوق تسعة أضعافه.

■ البند الثاني: التوسع في مدلول الأجر - لوائح الأجر

بالإضافة إلى الأجر الأساسي المحدد، قد يتقاضى العامل تعويضات ومنافع أخرى، وهناك أهمية لتحديد الطبيعة القانونية لكل ما يتقاضاه العامل إذا كان أجرا أم لا، لأن لهذا التكييف القانوني أثره في تحديد حقوق العامل من حيث الاستقادة من المزايا والحقوق المنصوص عليها في القانون. فما يعتبر في حكم الأجر وملحقا به، يخضع لنظامه ويتمتع بالحماية المقررة له، بعض ما يستحق للعامل بمناسبة قيامه بالعمل لما يمثله من مورد لازم لمعيشته ومعيشة أسرته وذلك اعتدادا بالطابع الحيوي للأجر^(١).

وقد اعتبرت المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ الخاصة بالمساواة في الأجور والصادرة عن منظمة العمل الدولية، في ٦ حزيران ١٩٥١، أن كلمة "أجر" أو الراتب العادي تشمل الراتب الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدا أو عينا، لقاء استخدامه له.

وحددت المادة ٥٧ من قانون العمل ما يشمله الأجر، هو الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي.

(١) حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص ٣٠٥ و ٣١٠؛ عبد العزيز جمعة، مرجع سابق، ص ١٠.

الأمر ذاته في المادة ٨٦٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية، التي اعتبرت أنه يضاف إلى الراتب الأصلي أو الأجر أو معاش التقاعد الذي يعتد به لتعيين القيمة القابلة للحجز كل ما يفوق هذا الراتب كتنمة له، كالمكافآت وغير ذلك من الزيادات. والمادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي اعتبرت أن الكسب الذي يتخذ أساساً لحساب الاشتراكات يشتمل على مجموع الدخل الناتج عن العمل بما فيه جميع العناصر والواحد، ولا سيما تعويض الساعات الإضافية المدفوع بصورة معتادة والمبالغ المدفوعة عادة من أشخاص ثالثين (الإكراميات) وكذلك المنافع المقدمة عينا إلى العامل. وقد حددت المادة الأولى من النظام رقم ١١ لصندوق الضمان الاجتماعي (الاشتراكات) الصادر بالاستناد إلى المادة ٦٨ منه الأسس الواجب اعتمادها لاحتساب الكسب الخاضع للحسومات.

وفي هذا المجال قضي أنه، يقصد بالأجر الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي^(١). وأنه يستدل من أحكام المادة ٥٧ من قانون العمل أن ما يعطى للأجير بصورة ثابتة ومستمرة، يعتبر جزءاً من الأجر إذا اتسم بطابع الاستمرار والاستقرار الذي حدده الاجتهاد بفترة ثلاث سنوات مما يجعلها جزءاً لا يتجزأ من راتبه، وكان ذلك دون مقابل^(٢).
إذاً، هناك تعويضات ومنافع تعتبر من لواحق الأجر وتحسب من دخل العامل، وأخرى لا تدخل في احتساب الأجر، على النحو الآتي^(٣):

♦ أولاً- تعويضات ومنافع من لواحق الأجر

نذكر منها:

- **تعويض غلاء المعيشة**، أو زيادة غلاء المعيشة، وهي نسبة مئوية تضاف إلى الأجر لمواجهة غلاء المعيشة، والهدف منها التعويض عن انخفاض القدرة الشرائية للعملة الوطنية الذي يتحملة العامل نتيجة ارتفاع الأسعار. وتقرر هذه النسبة بموجب القانون، أو في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في نظام الأجراء، وتعتبر هذه الزيادة جزءاً من ملحقات الأجر. وقد تم تحديدها في لبنان عند تحديد الحد الأدنى للأجور.

(١) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٠٦ تاريخ ٢٠١٢/٧/١٠، مجموعة باز ٢٠١٢-٥١، ص ١٠٨٣.

(٢) مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٢٥٠ تاريخ ٢٠٠٨/٣/١٨؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٠٥ تاريخ ٢٠٠٧/٦/٧، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية؛ عكس ذلك: لا يفرض الثبات والاستمرارية في لواحق الأجر: محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٨، الععد ٢٠١٣-٢، ص ٧٩٩.

(٣) وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، ط٣-٢٠١٣، ص ١٠٣ وما يليها؛ حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص ٣١١ وما يليها؛ محمد علي الشخبي، عقد العمل الفردي، ٢٠٠٠، ص ١٤٨ وما يليها؛ عبد العزيز جمعة، مرجع سابق، ص ١٣ وما يليها.

- **العلاوة أو الزيادة الدورية:** كل زيادة على الأجر الأصلي تعطى للعامل في مواعيد محددة (سنة أو سنتين)، وتعتبر هذه العلاوة أو الزيادة جزءا من الأجر عندما يوجد إلزام على رب العمل بها سواء كان مصدر الإلزام عقد العمل الجماعي أو النظام الداخلي للمؤسسة.
- **المشاركة في الأرباح:** قد يتفق صاحب العمل مع أجرائه أو بعضا منهم على إشراكهم في أرباح مؤسسته تحت إدارته وإشرافه وذلك بغية تشجيعهم على بذل نشاط أكبر لحمل العملاء على الشراء. وعلى هذا الأساس فإن المبلغ الذي يتقاضاه العامل كمشاركة في أرباح المؤسسة يعتبر متمما لأجره الأساسي باعتبار أن الأجر ناتج عن عقد العمل وغير متروك لتقدير صاحب العمل، وأن علاقة التبعية قائمه بينه وبين رب العمل. وإن إشراك العامل في أرباح المؤسسة لا يخوله حق التدخل في شؤون إدارتها، وفي تنظيم أعمالها وحساباتها.
- **العمولة:** أو القومسيون، للمندوبين والممثلين التجاريين، هي النسب المئوية من الربح والإيراد في مقابل الصفقات التي يقومون بها لحساب رب العمل. وقد يكون هذا المبلغ هو كل ما يعطى للأجير مقابل عمله، كما قد يكون مبلغا إضافيا يضاف إلى ما يتقاضاه الأجير كراتب أساسي (المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، والمادة ٥٧ من قانون العمل). وفي هذا المجال قضي على إضافة بدل العمولة على الراتب الأساسي استنادا إلى المادة ٥٧ من قانون العمل والمادة ٣٣ منه^(١).
- **عائدات الجباية:** هي نسبة يتقاضاها العامل من مبالغ الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لها المحصلة لصالح المؤسسة التي يعمل فيها. وهذه العائدات لها صفة التعويضات وتدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة، وتعتبر من لواحق الأجر، فهي جزء منه لأن لها طابع الاستمرارية والثبوت والشمولية. ويستحق للأجير فرق تعويض نهاية الخدمة على أساس اعتماد معدل العائدات الشهرية عن السنة الأخيرة لعمل الأجير^(٢).
- **عائدات محاضر ضبط المخالفات،** تعتبر جزءا من الأجر يضاف إلى الأجر الأساسي، باعتبارها من اللواحق المنصوص عنها في المادة ٥٧ من قانون العمل، وفي المادة ٦٨ من قانون الضمان الاجتماعي، وتتمتع بالاستمرارية والثبات والشمولية^(٣).
- **المنافع العينية:** أو الامتيازات أو التقديرات هي ما يقدمه صاحب العمل للعاملين الذين يعملون لديه، علاوة على أجورهم الثابتة من تقدمات وخدمات دون مقابل أو بثمان رمزي، مثل وجبات الطعام، المسكن، الانتقال إلى العمل، الماء والكهرباء في بيت العامل. هذه التقديرات تعتبر أجرا إضافيا في حال

(١) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٢٥٣ تاريخ ٢٠٠٨/٣/١٨، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٢) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٦٥١ تاريخ ٢٠٠٣/٨/٤؛ مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٦٠٤ تاريخ ٢٠٠٣/٧/١٥، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٥ تاريخ ٢٠١١/١/١١، مجموعة باز ٢٠١١ - ٥٠، ص ١٤٥٩؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٦٠ تاريخ ٢٠١١/٦/٢٨، العدل ٢٠١٣ - ٢، ص ٨٢١.

(٣) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٠ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢٤، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

اتسامها بطابع الاستمرار والاستقرار وكانت مجانية أو مقابل ثمن رمزي. وفي هذا المجال، قضى أن تعرفه الكهرباء المؤقتة، كون الأجير قد استفاد منها منذ دخوله الخدمة بشكل ثابت ومستمر فترة ٣ سنوات، ما يجعلها جزءاً لا يتجزأ من راتبه^(١). وبدل الركوب المجاني في حافلات المدعى عليها، فقد استفاد منها الأجير مدة خدمته، فيكون مجلس العمل التحكيمي بعد أن تثبت من استمرار الاستفادة قد أحسن تطبيق المادة ٥٧ عمل^(٢).

- **بدل الساعات الإضافية:** إن التعويض الذي يتقاضاه العامل عن ساعات عمله الإضافية لا يشكل جزءاً من الأجر. أما تعويض ساعات العمل الإضافية المدفوع بصورة معتادة فيعتبر من ضمن الكسب الخاضع للحسومات (المادة الأولى من النظام رقم ١١)، وبالتالي تعتبر جزءاً من الأجر إذا اتسمت بطابع الاستمرار والاستقرار وكان هناك قواعد ثابتة وأكيدة لضبطها. هذا ما أكد عليه الاجتهاد حيث اعتبر أن تعويض الساعات الإضافية يضاف إلى الأجر الأساسي شرط تقاضيتها بصورة مستمرة وثابتة، فيقتضي بالتالي اعتبار هذه الساعات الإضافية جزءاً لا يتجزأ من أجر المدعي الواجب اعتماده لاحتساب مكافأة نهاية الخدمة^(٣).

- **المكافآت:** هي نوع من المنح يعطيه رب العمل كتعبير عن ارتياحه أو رضاه عن العاملين أو عن بعضهم. والأصل لا تعتبر المكافآت جزءاً من الأجر إلا في كون العقد الفردي أو الجماعي قد لحظها، أو أن تكون مكرسة بالنسبة للمهنة التابعة لها المؤسسة. فيعتبر الشهر الثالث والرابع والخامس والسادس عشر جزءاً من الأجر، وتتصف بالعمومية والثبات^(٤).

- **الإكرامية،** مبلغ من النقود يدفعه عادة الزبائن للعاملين إما مباشرة أو بواسطة رب العمل. والمبدأ الإكرامية لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا تم تعيينها وضبطها بشكل دقيق، أو إذا أخذت بعين الاعتبار عند التعاقد، فعندها تعتبر جزءاً من الأجر.

♦ ثانياً - تعويضات ومنافع لا تدخل في احتساب الأجر

نذكر منها:

(١) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨؛ مجلس العمل التحكيمي، القرار السابق ذكره رقم ٢٥٠ تاريخ ٢٠٠٨/٣/١٨، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٢) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٢٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٨؛ مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٢٥٠ تاريخ ٢٠٠٨/٣/١٨؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٠٥ تاريخ ٢٠٠٧/٦/٧، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية عكس ذلك: لا يفرض الثبات والاستمرارية في لوائح الأجر: محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٨٤ تاريخ ٢٠١٢/١٢/١٨، العدل ٢٠١٣-٢، ص ٧٩٩.

(٣) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٦ تاريخ ٢٠١٧/٣/٢٨، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية
(٤) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ١٣٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

- **التعويضات العائلية:** هي المبالغ التي يتقاضاها العامل المتزوج لمواجهة أعبائه العائلية (زوجة والأولاد). ولا تدخل هذه التعويضات في الأجر، لأنها غير ثابتة وعرضة للتغيير من حيث قيمتها أو توجيها بحسب تغير الأوضاع الاجتماعية للأجير^(١).
- **التعويض عن نفقة اقتضتها طبيعة العمل،** يؤديه رب العمل إلى العامل مقابل بعض النفقات التي يتكبدها العامل في سبيل القيام بالعمل المطلوب منه، مثل تعويض السفر أو الانتقال أو التمثيل. والمبدأ أن هذا التعويض لا يعتبر من الأجر لأنه يعطى مقابل نفقات فعلية تكبدها العامل وليس مقابل العمل. هذا ما أكد عليه الاجتهاد، حيث اعتبر أن بدل الانتقال الإضافي المنصوص عليه في المادة ١٣ من العقد الجماعي للمصرف والمحدد سندا لبعد محل إقامة المستخدم عن مكان عمله، يعتبر استرداداً لما أنفقه الأجير لمصلحة رب عمله وليس مقابل عمل قام به، فلا يشكل جزءاً من الأجر^(٢). والمبلغ الذي كان يتقاضاه الأجير أثناء عمله في الخارج لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يدخل في احتساب تعويض نهاية الخدمة^(٣). كذلك الأمر في بوالص التأمين لا تدخل في صلب الأجر^(٤).
- **بدل النقل،** يومي مقطوع، بموجب القانون رقم ٢١٧ تاريخ ٢٠١٢/٣/٣٠، يفرض على صاحب العمل لصالح العامل عن كل يوم حضور فعلي إلى مركز العمل، تحدد قيمته بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل. ويجاز للحكومة إعادة النظر ببديل النقل اليومي كلما دعت الحاجة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح وزير العمل. على أنه لا يدخل بدل النقل اليومي المقرر ضمن الحد المبين في حساب اشتراكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. أي تم فصل بدل النقل عن الأجر، ولا يعتبر عنصراً من عناصر الأجر^(٥)، وقد تم تحديده بشكل مقطوع بمبلغ ٨٠٠٠ ليرة لبنانية بالمرسومين رقم ٥٣٨ تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ و ٨٨١٩ تاريخ ٢٠١٢/٩/٤.
- من خلال ما سبق عرضه في موضوع الأجر وتوسعته ليشكل دخل العامل - الأجير، يمكن تعريف الأجر على أنه مجموع ما يدخل في ذمة العامل من بدل متناسب وكافي يتقاضاه العامل - الأجير عن العمل الذي قدمه لسد احتياجاته الضرورية وتأمين معيشة لائقة به وعائلته.

• الفقرة الثانية: الحقوق المالية بعد انتهاء العمل - التعويض والتقاعد

(١) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ١٣٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/٣/٥، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٢) القرار السابق رقم ١٣٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧؛ مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٤٤٦ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢٥؛ القرار السابق رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/٣/٥، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٣) محكمة التمييز، قرار رقم ٨٤ تاريخ ٢٠١٩/٦/٢٠، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٤) مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٢٥٣ تاريخ ٢٠٠٨/٣/١٨، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٥) القرار السابق رقم ١٣٧ تاريخ ٢٠١٨/٢/٧؛ مجالس العمل التحكيمية، قرار رقم ٤٤٦ تاريخ ١٩٩٨/٢/٢٥؛ القرار السابق رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٩/٣/٥، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

بظروف وشروط حددها القانون، قد يحصل العامل عند انتهاء خدمته في العمل إما على مبلغ مالي مقطوع يستحقه كمكافأة على نهاية العمل، وإما على مبلغ مالي شهري يسمى الراتب أو المعاش التقاعدي. وقد تم تنظيم شروط التعويض والتقاعد في القانون اللبناني (البند الأول)، وأسس تحديدها ومقدارها واستحقاقها (البند الثاني).

■ البند الأول: بين التعويض والتقاعد في القانون اللبناني

تختلف الحقوق المالية عند انتهاء الخدمة بين القطاع العام والقطاع الخاص، وبين القطاع العام نفسه، وذلك تبعا للشروط التي حددها القانون، على النحو الآتي:

◆ أولاً- القطاع العام^(١):

تم تنظيم الحقوق المالية عند انتهاء الخدمة للعاملين في القطاع العام بموجب المادة ٦٦ من نظام الموظفين، وأحكام المرسوم الاشتراعي رقم ٤٧ تاريخ ١٩/٦/١٩٨٣ (نظام التقاعد والصرف من الخدمة). ومن أسباب انتهاء العمل أو الخدمة: بلوغ السن القانونية، انتهاء الخدمات لأسباب صحية، الوفاة، انتهاء خدمة الموظفة المتزوجة.

ويتم التمييز بين حقوق الموظفين الدائمين وحقوق العاملين في الإدارات العامة من غير موظفي الملاك الدائم:

الموظفون الدائمون، يستحقون تعويض الصرف إن كانت خدماتهم الفعلية تقل مدتها عن عشرين سنة (المادة ٣ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة)، أما إن كان لهم أكثر من عشرين سنة خدمات فعلية، فلهم حق الخيار، خلال شهر من تاريخ انتهاء خدمتهم، بين معاش التقاعد أو تعويض الصرف (المادة ٤). وإذا لم يتقدموا خلال الفترة المحددة، يخصص لهم حكما معاش تقاعد. وحق الخيار بين المعاش وبين التعويض يستنفذ بانقضاء مهلة الشهر من تاريخ انتهاء خدمة الموظف حكما بسبب بلوغه السن القانونية، أو من تاريخ إبلاغه المرسوم أو القرار القاضي بإنهاء خدمته في الحالات الأخرى، وبالتالي لا يعود للموظف الذي حدد خياره وعبر عنه خلال هذه المهلة أن يرجع عما اختاره ويطلب استبداله بعد انقضائها^(٢).

(١) لمزيد من التفاصيل: دليل الموظف إلى حقوقه وواجباته بعد انتهاء خدمته، سلسلة التوعية المالية والضريبية- رقم ٣، وزارة المالية اللبنانية، المعهد المالي، تشرين الأول ٢٠١٠، عبر موقع معهد باسل فليحان المالي والاقتصادي على الإنترنت، <http://www.institutdesfinances.gov.lb/>.

(٢) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٢٨١ تاريخ ١٥/٢/٢٠٠٧، مجلة العدل ٢٠٠٧-٣، ص ١١٣٠؛ عكس ذلك: يحق للموظف الخاضع لشرعة التقاعد الذي اختار تعويض الصرف أن يستعاض عنه بالمعاش التقاعدي إذا كانت خدماته تؤهله للاستفادة من هذا المعاش على أن يعيد إلى الخزينة التعويض الذي سبق أن تقاضاه مضافا إليه الفوائد البسيطة المحتسبة كل سنة على حدة: محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٤١ تاريخ ١٢/٤/٢٠١٢، مجموعة باز ٢٠١٢-٥١، ص ٧٢١.

كما يحق لورثته أن يطلبوا الاستفادة من الحق نفسه خلال ثلاثة أشهر من تاريخ وفاته، وإذا حصل خلاف بين الورثة، أعطي كل منهم بحسب طلبه (المادة ٤ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة).

ويستفيد الموظف المتقاعد وأصحاب الحق في معاش التقاعد، من:

- تقديمات تعاونية موظفي الدولة، وذلك للموظفين المتقاعدين الذين استحقوا أو يستحقون معاش التقاعد حتى ولو اختاروا تعويض الصرف، وذلك وفق أحكام المادة الأولى من القانون رقم ١٢٢ تاريخ ١٩٩٢/٣/٩ (إفادة المتقاعدين والموظفين السابقين الذين تقاضوا تعويض صرف من الخدمة من تقديمات تعاونية موظفي الدولة). أما الموظفون من الملاك المؤقت غير الخاضعين لشرعة التقاعد، الذين بلغوا السن القانونية، فهم غير خاضعين لشرعة التقاعد، وبالتالي لا يستفيدون من تقديمات التعاونية^(١).

- التعويض العائلي الذي يمنح للموظفين (المادة ٥٣ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة).

- التعديل الذي يمكن أن يطرأ على المعاش من جراء غلاء المعيشة.

مع الإشارة إلى أن إحالة الموظف على التقاعد هي إنهاء خدمته وإخراجه نهائياً من الملاك، على أن يخصص له معاش تقاعد^(٢).

الموظفون المؤقتون، المتعاقدون، والأجراء من العاملين في الإدارات العامة لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة، أيا كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم، من غير موظفي الملاك الدائم، فإنهم يستفيدون عند انتهاء خدماتهم من تعويض نهاية خدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وفقاً لأحكام المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي.

♦ ثانياً - القطاع الخاص:

تم تنظيم الحقوق المالية عند انتهاء الخدمة للعاملين في القطاع الخاص بقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي. ويتم التمييز بين الحق في تعويض الصرف من الخدمة، وتعويض نهاية الخدمة.

تعويض الصرف من الخدمة، وفق أحكام قانون العمل، فإن على رب العمل أن يدفع للأجير المصروف من الخدمة تعويض صرف يعادل أجره شهر عن كل سنة خدمة وأجره نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة (المادة ٥٤). ومن شروط الحصول على تعويض الصرف اختيارياً عندما يبلغ الأجير ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه. وحكما عند بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي خضوعه لأحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل الى ما بعد سن الرابعة والستين (المادة ٥٥).

(١) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ١٥٣ تاريخ ٢٠/١٢/٢٠٠٥، مركز الدراسات والأبحاث في الجامعة اللبنانية - المعلوماتية القانونية. مجلة القضاء الإداري، ٢٠١١-٢٢، ص ٣١٢.

(٢) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ١٨ تاريخ ٧/١٠/٢٠٠٤، مجلة القضاء الإداري ٢٠٠٩-٢١، ص ٤١.

تعويض نهاية الخدمة، إن جميع الخاضعين لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، يخضعون بشكل إلزامي لنظام تعويض نهاية الخدمة (المادة ٤٩). ومن شروط الحق بتعويض نهاية الخدمة، وفق أحكام المادة ٥٠، أن يكون عمل عشرين سنة على الأقل، أو لأسباب صحية، زواج المرأة، السن القانونية (المضمون قد بلغ الستين من عمره والمضمونة الخامسة والخمسين)، أو وفاة الأجير المضمون.

وبالتالي، وفي حال عدم انتساب الأجير إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي اختياريا فيعني أن تعويضه لا يزال لدى رب العمل أي الإدارة التي يعمل لديها ويقتضي عند ذلك تطبيق أحكام المادة ٥٤ من قانون العمل التي تنص على تعويض يوازي راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة^(١).

هذا مع الإشارة إلى أن المادة ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي، قد أجازت رفع مقدار التعويض فيما بعد، بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وإنهاء مجلس الإدارة.

وقد أجازت المادة ٥٤ من قانون الضمان الاجتماعي، تحويل تعويض نهاية الخدمة الملحوظ لمصلحة الأجير الذي أتم الستين من عمره أو الأجير التي أتمت الخمسة والخمسين من عمرها إلى معاش مدى الحياة بناء على طلبه/ا.

البند الثاني: مقدار التعويض

يختلف مقدار التعويض بين القوانين اللبنانية، لكن تلتقي جميعا باعتماد الأجر كأساس لاحتساب الحقوق المالية التي تستحق للعاملين عند انتهاء العمل أو الخدمة، سواء أكان هذا الحق تعويضا أم معاشا تقاعديا. ويتم تحديد مقدار التعويض على أساس سنين الخدمة الفعلية، مضروبة بالأجر.

وعليه، فقد قضي أن تعويض الصرف من الخدمة يرتبط بالخدمة الفعلية وبالراتب الذي كان يتقاضاه الموظف بتاريخ إحالته على التقاعد أو صرفه من الخدمة^(٢).

وقد تم تنظيم مقدار التعويض المستحق في المواد: ١٠ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة، ٥٤ من قانون العمل، و ٥١ من قانون الضمان الاجتماعي.

والأجر الذي يعتمد لاحتساب التعويض ومعاش التقاعد في القطاع العام هو الراتب الأساسي، ولا تدخل التعويضات ولواحق الراتب مهما كان نوعها في حساب الراتب الأساسي^(٣). أما في القطاع الخاص هو الأجر

(١) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٢٧٤ تاريخ ١/٢١/١٩٩٩، مجلة القضاء الإداري ٢٠٠٣-٢٠٠٤، ص ٢٥٧.

(٢) مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٦٥١ تاريخ ١٣/٦/٢٠١٣، العدل ٢٠١٣-٣، ص ١٢٨٨؛ مجلس شورى الدولة، قرار رقم ٥٤٧ تاريخ ٤/٧/٢٠٠٦، مجلة القضاء الإداري ٢٠١١-٢٢، ص ١٠٤٥.

(٣) دليل الموظف إلى حقوقه وواجباته بعد انتهاء خدمته، مرجع سابق، ص ١٨؛ وكان نص المادة ١٣ من مرسوم نظام التقاعد والصرف رقم ١٩٥٩/١١٣ الملغى، تنص على أنه يعتمد في تصفية المعاش وتعويض الصرف متوسط الراتب في السنتين الأخيرتين من الخدمة الفعلية. ولا تدخل التعويضات في حساب الراتب، مهما كان نوعها.

الأساسي الذي يتقاضاه الأجير على أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الأساسي. ويؤخذ في عين الاعتبار لتحديد الأجر، المعدل الوسطي الشهري الذي تقاضاه الأجير فعلا خلال الاثني عشر شهرا قبل الصرف^(١).

وتتم المطالبة بتعويض نهاية الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وليس من رب العمل^(٢). أما في القطاع العام، فتصفى المعاشات وتعويضات الصرف من الخدمة لجنة في وزارة المالية تدعى "لجنة التقاعد" (المادة ١٥ من نظام التقاعد وتعويض الصرف).

وينتهي خضوع المضمون إلى فرع نهاية الخدمة ويصفي التعويض حكما عند بلوغ الرابعة والستين ويزول واجب صاحب العمل بدفع الاشتراكات عندما يصفى تعويض نهاية الخدمة. أما إذا استمر الأجير في عمله بعد بلوغه السن القانونية وعند انتفاء النص القانوني الخاص يمكن الاسترشاد بأحكام قانون الموجبات والعقود باعتباره القانون العادي المتضمن أحكاما عامة وعلى أساسه تبحث استفادة الأجير المصروف من التعويضات التي يستحقها^(٣).

وإن حق المطالبة بالتعويض أو المعاش التقاعدي يسقط بمرور خمس سنوات في القطاع العام (المادة ٤١ من نظام التقاعد والصرف من الخدمة). أما في القطاع الخاص، فيجب تقديم الطلب خلال مهلة سنتين من تاريخ استحقاق التعويض، هذا ما أكد عليه الاجتهاد، حيث أن مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض^(٤). علما بأن الدفع بمرور الزمن الثنائي لا يمكن إثارته لأول مرة أمام محكمة التمييز كونه خليطا من واقع وقانون، استنادا إلى المادة ٧٢٨ من قانون أصول المحاكمات المدنية. كما أن مسألة مرور الزمن في قضايا العمل المنصوص عليها في المادة ٥٦ عمل لا تتعلق بالانتظام العام بل تتعلق بمصلحة الفريقين، وبالتالي فإن مجلس العمل في قراره لم يكن مخطئا لعدم إثارة هذه المسألة عفو^(٥).

إن تعويض نهاية الخدمة هو عبارة عن مبلغ من المال يزود به الأجير عند انتهاء مدة خدمته، لكي يواجه أعباء الحياة بعد أن يكون قد فقد عمله ودخله، لذلك فهو يركز على اعتبارات اجتماعية وإنسانية^(٦).

وإن القوانين المنظمة للعمل في لبنان، في القطاعين العام والخاص، حددت شروط استحقاق تعويض نهاية الخدمة أو الصرف، وأجازت بمعظمها إمكانية الخيار على تحويل هذا التعويض لمعاش تقاعدي. لكن الملاحظ بهذه القوانين أنها اعتمدت إما على سنين الخدمة الفعلية للعاملين، أو على السن الذي وصلوا إليه،

(١) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٥ تاريخ ٢١/٣/٢٠١٧، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية؛ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٥ تاريخ ٢١/٣/٢٠١٧، العدل ٢٠١٧-٤، ص ١٨٢٨.

(٢) مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٠ تاريخ ٣٠/١٢/٢٠١٥، العدل ٢٠١٧-٤، ص ١٩٣١.

(٣) مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم ٠ تاريخ ٤/١٢/٢٠١٣، العدل ٢٠١٤-٤، ص ٢١٥٦.

(٤) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ١٠ تاريخ ٢٢/١/٢٠١٣، مجموعة باز ٢٠١٣-٥٢، ص ١٥٦٨.

(٥) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم ٩٩ تاريخ ١٨/١٢/٢٠١٨، مركز الأبحاث والدراسات في الجامعة اللبنانية.

(٦) وسام غياض، مرجع سابق، ص ٢٥٩.

أو عدم القدرة على متابعة العمل لأسباب صحية، أي أن التعويض أو المعاش التقاعدي يكون بعد سنين طويلة من العمل ناهيك عن وصول هذا الأجير إلى مرحلة لا يكون معها قادرا على العمل مجددا بسبب الظروف الصحية أو العمرية أو الاجتماعية منها. لذلك لا بد أن يكون هذا التعويض كافيا ومناسبا ليعيش الأجير وعائلته بطريقة لائقة تحفظ له كرامته الإنسانية.

ومن خلال ما تم عرضه سابقا، يمكن تعريف تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة على أنه بدل مالي متناسب وكافي يحصل عليه العامل بعد انتهاء عمله، مهما كانت مسمياته الوظيفية، يمكنه هذا البديل من إكمال حياته وعائلته بطريقة لائقة وكريمة.

الأمر ذاته في معاش التقاعد، حيث هو البديل المالي المتناسب والكافي الشهري، الذي يحصل عليه العامل الذي أمضى سنين محددة في العمل، يمكنه من تأمين احتياجاته وعائلته بصورة لائقة وكريمة.

○ المبحث الثاني: الحقوق المالية والقدرة الشرائية

القدرة الشرائية أو القوة الشرائية^(١) مصطلح يستعمل للتعبير عن حجم الاقتصاد الوطني ومدى قدرة الأفراد على التكيف مع مؤثراته. وتعني مقدار السلع والخدمات أو كميتها التي يكون بمقدور شخص ما أن يشتريها بواسطة دخله المتاح خلال مدة زمنية محددة (شهر أو سنة) باستخدام وحدة نقدية معينة. وتقيس القوة الشرائية للمستهلكين قيمة الأموال التي يمكن للمستهلكين شراء السلع والخدمات بها، وإشباع احتياجاتهم، وينبئ عن مستوى معيشتهم ورفاهيتهم. وعادة وتقاس القوة الشرائية بحساب عدد العناصر التي يمكن للمستهلك شراؤها بمبلغ ثابت بالدولار.

فعندما ينعكس ارتفاع الأسعار على تراجع كمية المشتريات وقيمة المصاريف التي كان الفرد ينفقها عليها طيلة فترة زمنية بفضل راتبه الشهري، فهذا يعني أن قدرته الشرائية انخفضت. ما يعني أن ما كان يمكن شراؤه قبل فترة، صار صعبا عليه حاليا، مع أن مدخوله الشهري لم يتغير. وهذا يدل على أن ثمة أزمة اقتصادية.

وترتبط القوة الشرائية لأي فرد بمحددتين أساسيين، يشكلان عناصر القدرة الشرائية، هما^(٢):

- مستوى الدخل للفرد: وتتدخل فيه جميع الموارد الممكنة مثل الأجور والتعويضات العائلية والاجتماعية وعائدات الملكية (فوائد، أرباح، إيجارات وغيرها)، ثم تخصم من إجمالي هذه الموارد الضرائب المدفوعة للدولة والاقتطاعات الإجبارية.

(١) إسراء حرب، العوامل المؤثرة في قدرة الفرد الشرائية، <https://www.almrsl.com/>؛ ماذا تعني القدرة الشرائية؟ <https://www.aljazeera.net>؛ إيمان الحيارى، مفهوم القدرة الشرائية، <https://mawdoo3.com>؛ أحمد مسعود، ماذا يعني مصطلح القدرة الشرائية، <https://www.alroeya.com/>؛ وليد أبو سليمان، ما معنى القدرة الشرائية، <https://www.alaraby.com>.

(٢) إسراء محمد عبد الحافظ، العوامل المؤثرة في القدرة الشرائية وكيفية احتسابها، <https://mafahem.com>؛ ماذا تعني القدرة الشرائية؟ <https://www.aljazeera.net>؛ مؤشر أسعار المستهلك <https://www.unescwa.org/ar/lcav>؛ ما هو مؤشر أسعار المستهلك، <https://www.aljazeera.net>؛ محمد عبد الجبار الشبوط، القدرة الشرائية، <https://www.annabaa.org/arabic/>.

- **المستوى العام للأسعار:** ويقاس من خلال مؤشر أسعار المستهلك. وهو رقم استدلالي أو مؤشر
- **إحصائي** يقيس التغيرات التي تحصل في المستوى العام في أسعار السلع والخدمات الاستهلاكية التي تحتاجها الأسر المعيشية أو تستخدمها، انطلاقاً من تتبع سلة تشمل جميع السلع والخدمات المستهلكة داخل بلد معين، ويفترض في تركيبة هذه السلة أن تعكس بنية الإنفاق الاستهلاكي للأسر في هذا البلد.
- وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على القدرة الشرائية، نذكر منها⁽¹⁾:
- **التضخم والانكماش الاقتصادي:** تتأثر القدرة الشرائية بالتقلبات الاقتصادية سواء من ناحية الارتفاع أو الانخفاض. فتنأثر سلبيًا القدرة الشرائية بسبب التضخم، أي عند ارتفاع الأسعار في جميع القطاعات الاقتصادية، مما يقلل من قدرة الفرد الشرائية للسلع عند مستويات الدخل الحالية. وفي فترات الانكماش وانخفاض الأسعار، تزداد قدرة الفرد الشرائية.
- **الاستقرار السياسي:** من ضمن العوامل التي تؤثر على القوة الشرائية أيضا استقرار الدولة السياسي من عدمه، حيث يساهم هذا الأمر بشكل كبير في تحديد سعر صرف العملة.
- **تسهيل عملية الائتمان** وحجم القروض التي توفرها البنوك للأفراد أو الشركات وأسعار الفائدة.
- **التقلبات في أسعار العملة:** ما لا شك فيه أن التقلبات المستمرة في العملة وعدم القدرة على تحديد أسعارها له عامل كبير في تحديد القوة الشرائية بالزيادة والنقصان. فإذا تم تخفيض قيمة إحدى العملات مقابل عملة أخرى، فسيكون هناك تفاوت بأسعار العمل بين الدول، مما يجبر الشركات إلى دفع أسعار متزايدة للسلع المستوردة، وبالتالي ستعكس هذه التكاليف المرتفعة على العملاء، فيؤدي لزيادة الأسعار وانخفاض قدرة الفرد الشرائية.
- **العمالة والدخل الحقيقي:** إذ تؤثر درجة التوظيف ومقدار الرواتب بشكل كبير على قدرة الفرد الشرائية.
- **معدلات الضرائب** تخفض مقدار الضرائب فعليا الدخل الحقيقي للفرد، لذا فإن الضرائب المرتفعة تستنزف أموال الأفراد وتقلل من قدرتهم الشرائية.
- إذا، ترتبط القدرة الشرائية للعاملين بسعر صرف العملة النقدية، فترتفع بارتفاعها، وتنخفض بانخفاضها. وتعد القوة الشرائية وتغيرات أسعار صرف العملة واحدة من عوامل التضخم أو الانكماش الاقتصادي، حيث تؤثر بشكل مباشر على محركات الاقتصاد من إنتاج واستهلاك. وتشير الأرقام إلى فقدان العملة المحلية في لبنان حوالي ٨٢% من قوتها الشرائية مقابل الدولار ما بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١، والذي يسجل الارتفاع الأعلى في مستوى الأسعار، وتشير النتائج إلى أن الأسر باتت في عام ٢٠٢١ تحتاج إلى مبلغ بالليرة اللبنانية

⁽¹⁾ إسرائ حرب، مقالة سابقة؛ أحمد مسعود، مقالة سابقة؛ لجين الزقح، العوامل المؤثرة في قدرة الفرد الشرائية، <https://mawdo3.com>.

أكبر بنحو ٥,٥ مرات عما كانت تحتاج إليه في عام ٢٠١٩ مقابل ما تشتريه القيمة نفسها من الدولار^(١). وفي عام ٢٠٢٢ ارتفع الدولار الأمريكي بشكل أكبر، مما يستوجب البحث في القدرة الشرائية للعاملين في لبنان عبر تحديد نسبة ارتفاع الأسعار التي رافقت انهيار العملة الوطنية (الفقرة الأولى) والحلول المعتمدة (الفقرة الثانية).

وتجدر الإشارة على أنه تم تشكيل "لجنة مؤشر الغلاء" في لبنان بالمرسوم رقم ١٩٨١/٤٢٠٦، والتي من مهامها:

- درس تطور الأسعار وأسباب ارتفاعها.
- رصد قضية الغلاء وإعداد مؤشر دوري لتقلبات الأسعار.
- درس الأرقام القياسية لغلاء المعيشة في إدارة الإحصاء المركزي.
- درس سياسة الأجور وتقديم المقترحات والتوصيات الآيلة إلى مكافحة الغلاء والحد من ارتفاع الأسعار.

• الفقرة الأولى: نسبة انهيار العملة المحلية وارتفاع الأسعار

ارتفع سعر صرف الدولار الأمريكي مقابل الليرة اللبنانية أكثر من عشرين ضعفا، فبعد أن استقر لسنوات طويلة على سعر صرف ١٥٠٠ ليرة مقابل كل دولار، تخطى سعره ٣٠ ألف ليرة لبنانية، أي أن نسبة الارتفاع تجاوزت ١٩٠٠%.

وهناك علاقة طردية بين ارتفاع سعر صرف الدولار الأمريكي مقابل الليرة اللبنانية، مقابل ارتفاع الأسعار الذي كان في لبنان يسبقه في الكثير من الأحيان، ومع غياب سياسة ضبط الأسعار ومعاقبة التجار، كنا نرى ارتفاعا بالأسعار يرافق ارتفاع الدولار، ونادرا ما يتم تخفيضها مع نزول سعر الصرف. وكان لهذا الارتفاع الأثر السلبي الكبير على العاملين بمختلف القطاعات على النحو الآتي بيانه:

■ البند الأول: نسبة ارتفاع السلة الاستهلاكية الأساسية

إن سلة السلع التي على أساسها يحتسب مؤشر أسعار الاستهلاك تكون موزعة بحسب بنود الإنفاق الاتي عشر وهي^(٢): المواد الغذائية والمشروبات غير الروحية، مشروبات روحية وتبغ وتبناك، الألبسة والأحذية،

(١) التقرير الذي أصدرته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) بتاريخ ٢٠٢٢/٢/٢ تحت عنوان "إطلاق نتائج جديدة لمعاملات القوة الشرائية في المنطقة العربية: الحجم الحقيقي للاقتصادات العربية". الإسكوا: عُملتان عربيتان تفقدان أكثر من ٨٠%

من قوتيهما الشرائية بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢١، <https://www.unescwa.org/ar/>

(٢) قراءة مبسطة في مؤشر أسعار الاستهلاك في لبنان، إدارة الإحصاء المركزي، رئاسة مجلس الوزراء- الجمهورية اللبنانية www.cas.gov.lb/images/CPIReport 2019

مسكن ماء وغاز وكهرباء ومحروقات أخرى، الصحة، النقل، الاتصالات، الاستجمام والتسليية والثقافة، التعليم، أثاث وتجهيزات منزلية وصيانة مستمرة للمنزل، مطاعم و فنادق، وخدمات متفرقة.

سنضع في هذا البند أمثلة واقعية عن نسبة ارتفاع الأسعار لبعض من السلة الاستهلاكية الأساسية التي يحتاجها أي شخص كأساسيات للعيش، عبر:

♦ أولاً- السلة الغذائية- الجدول الأول⁽¹⁾:

نسبة ارتفاع الأسعار من حزيران ٢٠٢١ إلى حزيران ٢٠٢٢	نسبة ارتفاع الأسعار من حزيران ٢٠٢٠ إلى حزيران ٢٠٢١	نسبة ارتفاع الأسعار من حزيران ٢٠١٩ إلى حزيران ٢٠٢٠	الفئة
%253	%187	%35	الخضار الطازجة
%142	%126	%79	الفواكه
%146	%182	%85	اللحوم ومشتقاتها
%265	%120	%79	البيض ومنتجات الحليب
%125	%241	%108	الحبوب والبذور
%229	%250	%66	المنتجات الدهنية والزيتية
%188	%214	%89	المعلبات

⁽¹⁾ التقرير الأسبوعي لسلة الأسعار، موقع وزارة الاقتصاد والتجارة، <http://www.economy.gov.lb/ar/>

مواد غذائية متفرقة ^(١)	%46	%237	%132
المجموع العام	%78	%195	%186

فيكون المجموع العام للسلة الغذائية قد ارتفع ١٥,٦ ضعفاً، من 348516 ليرة في حزيران ٢٠١٩ إلى 5438189 ليرة في حزيران ٢٠٢٢، أي نسبة: ١٤٦٠%.

يضاف إلى هذه السلة الخبز الأبيض اللبناني، الذي ارتفع سعره الرسمي تقريبا ١١ ضعفاً من ١٥٠٠ ليرة لبنانية إلى ١٦٠٠٠ ليرة لبنانية بوزن ١٠٩٥ بأيار ٢٠٢٢، أي بنسبة ٩٦٧%

♦ ثانياً - المحروقات

تشمل المحروقات من بنزين وغاز منزلي ومازوت للتدفئة. بالإضافة إلى اشتراك المولدات الكهربائية، والتي ارتفعت تكلفتها بسبب ارتفاع سعر المازوت وانقطاع الكهرباء الشبه كامل لمؤسسة كهرباء لبنان، وتكلفة الزيوت والصيانة التي تدفع بالدولار.

الجدول الثاني^(٢):

المحروقات	٢٠١٩	٢٠٢٢	أضعاف الارتفاع	نسبة الارتفاع
المحروقات	ليرة لبنانية	ليرة لبنانية	من حزيران ٢٠١٩ إلى حزيران ٢٠٢٢	من حزيران ٢٠١٩ إلى حزيران ٢٠٢٢
بنزين	٢٥٠٠٠	٦٧٩٠٠٠	٢٧ ضعفاً	%٢٦١٦
ديزل أويل - مازوت	١٧٢٠٠	٧٧٩٠٠٠	٤٥ ضعفاً	%٤٤٢٩

(١) وتشمل البن المطحون، سكر، ملح، رب البندورة، شاي، ومعكرونة.

(٢) جدول أسعار المحروقات في الليرة اللبنانية فقط دون النسب والمعدل، عبر الموقع الرسمي لوزارة الكهرباء والماء في لبنان، <https://energyandwater.gov.lb/ar/prices>.

غاز ١٠ كيلو	١٢٩٠٠	٣٦٢٠٠٠	٢٨ ضعفا	٢٧٠٦%
اشتراك المولد	٢٣٠٠٠	٢٢٠٠٠٠	٩,٥ ضعفا	٨٦٧%
مقطوعية + عن كل كيلوات	+ ٤٠٣ ليرة	+ ١٤٩١١ ليرة	+ ٣٧ ضعفا	+ ٣٦٠٠%

وقد رافق ارتفاع أسعار البنزين، ارتفاعا ملحوظا في ارتفاع تكلفة النقل، حيث ارتفع مؤشر أسعار النقل^(١) من حزيران ٢٠٢١ إلى حزيران ٢٠٢٢ بنسبة ٤٦٢,٤ %

♦ ثالثا - الصحة:

ومن الأساسيات التي يحتاجها الشخص تأتي التكلفة الصحية، والتي رافقت ارتفاع الأسعار بشكل كبير على النحو الآتي:

أسعار الأدوية: بعد انقطاعها، تم رفع الدعم عنها، مما أدى إلى ارتفاع الأسعار بشكل كبير، فمثلا في الجدول الثالث^(٢):

النوع	السعر القديم ل.ل	السعر الحالي ل.ل	معدل الارتفاع	نسبة الارتفاع
حليب أطفال ٤٠٠ ج	٩٠٠٠	١١٩٠٠٠	١٣ ضعفا	١٢٢٢%
مسكن ألم الرأس	٣٠٠٠	٥٠٠٠٠	١٦,٦ ضعفا	١٥٦٧%
مضاد حيوي	١٠٠٠٠	٢٠٠٠٠٠	٢٠ ضعفا	١٩٠٠%
دواء سكري (مزمّن)	٧٠٠٠٠	١٨٠٠٠٠٠	٢٥,٧ ضعفا	٢٤٧١%
دواء ضغط (مزمّن)	١٠٠٠٠	٢٣٠٠٠٠٠	٢٣ ضعفا	٢٢٠٠%

^(١) تغير الأسعار الشهري بين مايو ٢٠٢٢ وحزيران ٢٠٢٢، إدارة الإحصاء المركزي، <http://www.cas.gov.lb/index.php>.

^(٢) أسعار الأدوية بالليرة اللبنانية فقط دون النسب والمعدل، عبر موقع وزارة الصحة اللبنانية، مؤشر أسعار الأدوية-وزارة الصحة، <https://moph.gov.lb>.

دواء قلب (مزمّن)	١٥٠٠٠	٢٦٠٠٠٠	١٧ ضعفا	١٦٣٣%
------------------	-------	--------	---------	-------

فيكون معدل الارتفاع بأسعار الأدوية تقريبا ١٩ ضعفا، بالإضافة إلى ارتفاع سعر الأدوية، ارتفع بدل زيارة الطبيب ١٠ أضعاف، من أربعين ألف ليرة إلى أربع مائة ألف ليرة. ناهيك عن أسعار دخول المستشفيات والصور والتحليل الطبية وغيرها من فاتورة صحية ارتفعت بشكل كبير. وفي مؤشر ارتفاع الأسعار الصادر عن إدارة الإحصاء المركزية^(١)، فإن نسبة ارتفاع مؤشر التكلفة الصحية من حزيران ٢٠٢١ إلى حزيران ٢٠٢٢ كان بنسبة ٤٩٢،٢٠%.

♦ رابعا - الاتصالات:

تم زيادة تكلفة الاتصالات عبر الشبكة الأرضية والخليوية والإنترنت بمجلس الوزراء بتاريخ ٢٠/أيار/٢٠٢٢، ما يقارب الخمسة أضعاف السعر الأساسي. وأصبحت تعرفه الإنترنت والاتصالات الخليوية مرتبطة بسعر صيرفة المتقلب. هذا الارتفاع انعكس سلبا على معظم الأعمال التي يتم ممارستها أونلاين والتي كانت تخفف بعضا من العبء بغلاء البنزين وتكلفة التنقل.

♦ خامسا - المياه والسكن والتعليم:

بالإضافة إلى كل هذا الارتفاع بالسلة الاستهلاكية للشخص، يوجد أيضا تكلفة السكن والذي تم رفع بدل الإيجار بأسعار متفاوتة، والمياه والتي ارتفع البديل السنوي الرسمي حوالي ٤ أضعاف وتعبئة الخزانات عبر صهاريج خاصة ارتفعت ما يزيد عن ١٦ ضعفا، ومياه الشرب ارتفعت ما يزيد عن ١٠ أضعاف. أما التعليم فإن أقساط المدارس الخاصة بمعظمها يتم استيفاء جزء منها بالدولار الأميركي. وغيرها من الأمور التي طالها ارتفاع الأسعار بشكل كبير.

■ البند الثاني: انهيار قيمة الحقوق المالية

إن مؤشر أسعار الاستهلاك في لبنان لشهر حزيران ٢٠٢٢ سجل ارتفاعا وقدره ٢١٠،٠٠٨ % بالنسبة لشهر حزيران ٢٠٢١ وفق إدارة الإحصاء المركزي^(٢). وفي المقابل، فإن قيمة الأجور والتعويضات قد انخفضت بشكل كبير. فمثلا:

- الحد الأدنى للأجور والبالغ ٦٧٥٠٠٠ ليرة والذي كان يعادل تقريبا ٤٥٠ دولارا أميركيا عام ٢٠١٩، وبعد ارتفاع الدولار لما يزيد عن ثلاثين ألف ليرة، بات الحد الأدنى أقل من ٢٣ دولارا أميركيا. أي يكون قد خسر من قيمته ما يزيد عن العشرين ضعفا. وكان يساوي ٢٧ صفيحة بنزين، أما اليوم فلا يكفي لصفيحة واحدة.

(١) تغير الأسعار الشهري بين مايو ٢٠٢٢ وحزيران ٢٠٢٢، إدارة الإحصاء المركزي، الذكور سابقا.

(٢) تغير الأسعار الشهري بين مايو ٢٠٢٢ وحزيران ٢٠٢٢، إدارة الإحصاء المركزي، المذكور سابقا.

- العامل المتعاقد الذي يحصل على أجر باليومية، فإن بدل الأجر اليومي ٢٦٠٠٠ ليرة لبنانية، والتي كانت تعادل تقريبا ١٧ دولارا أميركيا، أما بعد ارتفاع الدولار، فلا يساوي الدولار الواحد.
 - تعويضات نهاية الخدمة والصرف، متوسط هذه التعويضات للموظف في القطاع الخاص كان يوازي نحو ٧٠ مليوناً، أي ما يعادل حينها ٤٧ ألف دولار، وموظفي القطاع العام كانوا يتقاضون تعويضاً يبلغ متوسطه ٢٠٠ مليون ليرة، هذا التعويض كان يساوي نحو ١٣٣ ألف دولار^(١). أما بعد وصول الدولار إلى ثلاثين ألفاً، فإن متوسط تعويض الموظف في القطاع الخاص لا يتجاوز ٢٣٠٠ دولاراً، والموظف في القطاع العام ٦٦٠٠ دولاراً، أي بانخفاض ما يزيد عن عشرين ضعفاً.
- إن انخفاض قيمة الأجور والتعويضات سينعكس حتماً على انخفاض القدرة الشرائية للعاملين، مما يستوجب إعادة النظر بالأجور وتصحيحها. فالمتطلبات الأساسية للعيش ارتفعت بمعدلات كبيرة قابله انخفاضاً في قيمة الأجور والتعويضات. ولو أردنا فقط إعادة قيمتها لما كانت عليه، أي ٢٠ ضعفاً الذي خسرت من قيمتها، دون النظر بالارتفاع الحاصل بالأسعار، فإن الحد الأدنى يجب ألا يقل عن ١٣،٥٠٠،٠٠٠ ليرة لبنانية، وبدل العمل اليومي ٦٠٠،٠٠٠ ليرة لبنانية....

• الفقرة الثانية: الحلول

لقد تم ربط معظم الأسعار بسعر صرف الدولار إما بالسوق الموازية، أو وفق سعر صيرفة الذي يصدر عن المصرف المركزي، الأمر الذي أدى إلى الارتفاع الكبير بالأسعار. وفي المقابل كانت قيمة الأجور والتعويضات تنهار وتتآكل مع انهيار قيمة العملة الوطنية. وما زاد الأمر صعوبة هو أن القدرة الشرائية عادة يتم ربطها بحساب عدد العناصر التي يمكن شراؤها بمبلغ ثابت بالدولار، وبسبب الأحداث العالمية وخصوصاً حرب أوكرانيا، ارتفعت معظم الأسعار والبتروال بالدولار، مما يعني أن العاملين اللبنانيين الذين يتقاضون أجورهم وتعويضاتهم بالليرة اللبنانية أمام تحدي ارتفاع الأسعار عالمياً ومحلياً من جهة وانخفاض قيمة العملة الوطنية وبالتالي قيمة أجورهم من جهة ثانية.

وفي محاولة لحل هذه الأزمة التي حلت بجميع العاملين في لبنان، تم تقديم مساعدات اجتماعية ورفع تعويض النقل (البند الأول) لكن قيمة هذه المساعدات لم تصل لنسبة ارتفاع الأسعار (البند الثاني)

■ البند الأول: المساعدات الاجتماعية وبدل النقل

في إطار محاولة لسد العجز وتصحيح وضع العاملين ليتمكنوا من الاستمرار، أصدرت الحكومة اللبنانية عدداً من المراسيم لإعطاء مساعدات اجتماعية وزيادة بدل النقل، على النحو الآتي:

♦ أولاً- المساعدات الاجتماعية:

(١) فاطمة سلامة، تعويضات نهاية الخدمة تآكلت ٩٥ بالمائة. ماذا عن الحلول؟!،

للقطاع العام: لجميع العاملين في القطاع العام مهما كانت مسمياتهم الوظيفية والمتقاعدين الذين يستفيدون

من معاش تقاعد:

- المرسوم رقم ٨١١٨ تاريخ ٢٥/٨/٢٠٢١: إعطاء مساعدة اجتماعية طارئة تحدد قيمتها بما يساوي أساس الراتب الشهري عن شهر آب ٢٠٢١ أو المعاش التقاعدي دون أية زيادات، على أن تسدد على دفعتين متساويتين.
- المرسوم رقم ٨٧٣٧ تاريخ ٢٨/١/٢٠٢٢: نصف راتب عن كل من شهر تشرين الثاني وكانون الأول ٢٠٢١ على ألا تقل عن ١٥٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٣٠٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية.
- المرسوم ٨٨٣٨ تاريخ ٢٢/٢/٢٠٢٢: إعطاء مساعدة اجتماعية مؤقتة على سبيل التسوية، ابتداء من ٢٠٢٢/١/١ ولحين إقرار مشروع الموازنة العامة لعام ٢٠٢٢، تحدد قيمتها بنصف راتب على ألا تقل الدفعة عن ١٥٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٣٠٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية.
- المرسوم رقم ٩٧١٨ تاريخ ٢٠/٧/٢٠٢٢: راتب اعتبارا من ٢٠٢٢/٧/١ على ألا تقل عن ٢٠٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٦٠٠٠٠٠٠٠ ل.ل للذين لا يزالون بالخدمة الفعلية، ولا تقل عن ١٧٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٥١٠٠٠٠٠٠ ل.ل للمتقاعدين.
- المرسوم رقم ٩٧٥٤ تاريخ ٢٨/٧/٢٠٢٢: إعطاء موظفي الإدارات العامة (موظفو الملاك، المتقاعدين، الأجراء، مقدمو الخدمات الفنية) تعويض إنتاجية يومي عن شهري آب وأيلول من العام ٢٠٢٢، يحتسب وفقا لما يلي:

- ١٥٠٠٠٠٠ ل.ل. للفئة الخامسة ومقدمي الخدمات الفنية.
- ٢٠٠٠٠٠٠ ل.ل. للفئة الرابعة.
- ٢٥٠٠٠٠٠ ل.ل. للفئة الثالثة.
- ٣٠٠٠٠٠٠ ل.ل. للفئة الثانية.
- ٣٥٠٠٠٠٠ ل.ل. للفئة الأولى.

للقطاع الخاص: المرسوم رقم ٩١٢٩ تاريخ ١٢/٥/٢٠٢٢، القاضي بتعيين بدل غلاء معيشة للمستخدمين

والعمال الخاضعين لقانون العمل، وأيضا الأجراء والعاملين بالفاتورة في البلديات:

- يضاف إلى الحد الأدنى للأجور زيادة غلاء معيشة ١٣٢٥٠٠٠ ل.ل.
- يضاف إلى الحد الأدنى الرسمي اليومي للأجور زيادة غلاء معيشة قدرها ٦١٠٠٠ ل.ل.

للعاملين في القطاع العام والخاضعين لقانون العمل^(١): أي كانت طبيعة عمله سواء أكان أجيرا أم

مستخدما أم مياوما أو عامل غب الطلب أو بالفاتورة، يعمل لحساب الدولة، البلديات، أية إدارة أو مؤسسة

(١) تعميم وزير الداخلية والبلديات بسام مولوي رقم ١٠١٦٣ تاريخ ٢٤/٦/٢٠٢٢ لكافة المحافظين والمتضمن كتاب وزير العمل رقم ٣/٦٥٧ تاريخ ١٣/٦/٢٠٢٢ لتعميمه على كافة البلديات واتحاد البلديات للعمل بموجبها باعتبار أن كافة العمال في البلديات الذين لا يخضعون لأنظمة البلدية الخاصة إنما يخضعون لقانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وذلك عملا بالمادة ٢٢ من القانون رقم ١٤ تاريخ ١٥/٧/١٩٨١،

- عامة، مصلحة مستقلة في الإدارات العامة، الجامعة اللبنانية، العمال الزراعيين، أو أفراد الهيئة التعليمية والإداريين في المدارس والمعاهد الخاصة.... الخاضعة لقانون العمل وهو أيضا من العاملين في القطاع العام:
- زيادة غلاء معيشة المقررة على الأجر المحددة بموجب المرسوم ٢٠٢٢/٩١٢٩ والمراسيم اللاحقة، ١٣٢٥٠٠٠ ل.ل للأجر الشهري، و ٦١٠٠٠ ل.ل للأجر اليومي.
 - المساعدة الاجتماعية المقررة بموجب المرسوم ٢٠٢٢/٩٧١٨: راتب اعتبارا من ٢٠٢٢/٧/١ على ألا تقل عن ٢٠٠٠٠٠٠٠ ليرة لبنانية ولا تزيد عن ٦٠٠٠٠٠٠٠ ل.ل.
 - وتعويض الإنتاجية المقرر بموجب المرسوم ٢٠٢٢/٩٧٥٤: ١٥٠ ألف...

♦ ثانيا - بدل النقل:

تم تحديد بدل النقل عن كل يوم حضور، كما مر معنا ب ٨ آلاف ليرة لبنانية للقطاعين العام والخاص كان آخرها عام ٢٠١٢، وبقي هذا البدل مستقرا مع استقرار سعر الصرف الأساسي ١٥٠٠ ليرة لبنانية. لكن مع التقلبات في سعر الصرف وارتفاع أسعار المحروقات، كان لا بد من رفع هذا البدل، وقد تم رفعه في القطاعين العام والخاص على النحو الآتي:

المرسوم	معدل الارتفاع	نسبة الارتفاع
٢٤ ألف ليرة المرسوم رقم ٨١٤٣ تاريخ ٢٦/٨/٢٠٢١ للقطاع العام والمرسوم ٨٣١٨ تاريخ ٨ أيلول ٢٠٢١ للقطاع الخاص	٣ أضعاف	٢٠٠%

لذلك فإن الأجراء المياومين والعاملين بالفاتورة هم من الفئة التي تستفيد حكما من هذا الزيادة المضافة على الأجر والمقررة بموجب المرسوم رقم ٩١٢٩ تاريخ ٢٠٢٢/٥/١٢؛ كتاب وزير العمل إلى معالي وزير الإعلام رقم ٣/٨٢٦ تاريخ ٢٢/٨/٢٠٢٢ الموضوع: منح العاملين في شركة تلفزيون لبنان ش.م زيادة غلاء المعيشة وتعويض الإنتاجية والمساعدة الاجتماعية؛ كتاب وزير العمل إلى معالي وزير الطاقة بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٢٢ الموضوع: منح العاملين في المؤسسات العامة للمياه الزيادات المقررة على الأجر والمساعدات الاجتماعية والتحقق من منح العاملين في الشركات المتعاقدة مع المؤسسات من هذه الزيادة؛ تعميم رئيس الجامعة اللبنانية رقم ١ تاريخ ٢٠٢٢/٩/٥، حول استفادة أفراد الهيئة التعليمية والعاملين في الجامعة اللبنانية بكافة مسمياتهم الوظيفية من تعويض إنتاجية عن شهري أيلول وتشرين الأول ٢٠٢٢ عن كل حضور فعلي.

٧٠.٠%	٨ أضعاف	٦٤ ألف ليرة المرسوم رقم ٨٧٤١ تاريخ ٢٠٢٢/١/٢٨ للقطاع العام، و ٦٥ ألف ليرة المرسوم رقم ٨٧٤٠ تاريخ ٢٠٢٢/١/٢٨ للقطاع الخاص
١٠.٨٨%	١٢ ضعفا	٩٥ ألف ليرة المرسوم رقم ٩٧٥٣ تاريخ ٢٠٢٢/٧/٢٨ للقطاع العام، والمرسوم تاريخ ١٢ آب ٢٠٢٢ للقطاع الخاص

■ **البند الثاني: قيمة المساعدات بالنسبة لارتفاع الأسعار**

الملاحظ أن المساعدات، لم تكن بنسبة واحدة لكافة القطاعات، فهي تختلف من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وبين الأجر اليومي والأجر الشهري، مع أن ارتفاع الدولار كان واحدا على الجميع. وتختلف نسبة الارتفاع ومعدلها وفق قيمة المساعدة الاجتماعية وزيادة تعويض بدل النقل:

◆ **أولا- المساعدات الاجتماعية وارتفاع الدولار**

إذا افترضنا أن العامل ذهب إلى عمله خمسة أيام في الأسبوع، أي ٢٢ يوما في الشهر، فإن مجموع ما يمكن تقاضيه بالحد الأدنى، على النحو الآتي:

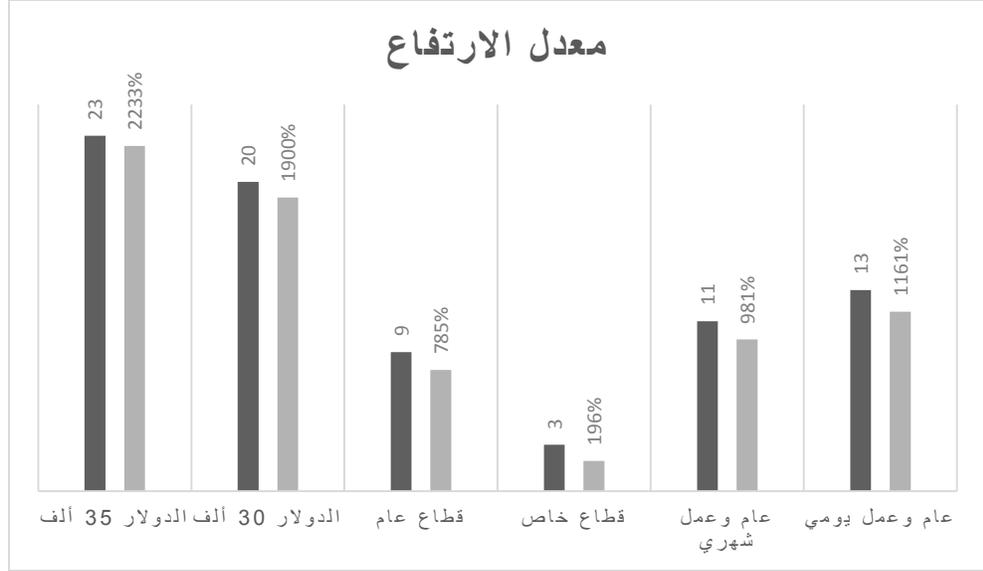
القطاع	الحد الأدنى	المساعدة	بدل الإنتاجية	المجموع الشهري	المعدل
العام	٦٧٥ ألف	٢ مليون	١٥٠ ألف	٥٩٧٥٠٠٠	٩ أضعاف
الخاص شهري	٦٧٥ ألف	١٣٢٥٠٠٠	-	٢ مليون	٣ أضعاف
الخاص يومي	٢٦ ألف	٦١ ألف	-	١٩١٤٠٠٠	٣ أضعاف

قطاع عام وقانون عمل شهري	٦٧٥ ألف	١٣٢٥.٠٠٠ + ٢ مليون	١٥٠ ألف	٧٣٠.٠٠٠.٠٠٠	١١ ضعفا
قانون عام وقانون عمل يومي	٢٦ ألف	٦١ ألف + ٢ مليون	١٥٠ ألف	٧٢١٤.٠٠٠	١٢,٦ ضعفا

الملاحظ أن قيمة المساعدات لم تكن واحدة، وهناك فرق بين القطاع العام والخاص، وأن العاملين في القطاع الخاص حصلوا على بدل غلاء معيشة الذي يضاف إلى أساس الراتب، بينما القطاع العام فقط على مساعدات لا تدخل في أساس الراتب. بالإضافة إلى أن العاملين في القطاع العام والخاصين لقانون العمل يحصلون على المساعدات المقررة للقطاع العام وبدل غلاء المعيشة المقرر للقطاع الخاص، ومع أن هناك ازدواجية في المساعدات، ويشكل بعض الالتباس، غير أن مبرره مصلحة العامل، لذلك يجب التمسك بهذا الرأي، وتعميمه بشكل موحد على مختلف القطاعات.

وعلى الرغم من محاولات إعطاء المساعدات الاجتماعية بكافة مسمياتها، غير أن الأمر لم يحل المشكلة الأساسية، وخصوصاً أن قيمة هذه المساعدات مع الأجر لم تكن كافية بشكل يسد الفجوة الكبيرة التي حصلت بين الأجور والأسعار، والنقلبات. إذ أن الأسعار غير مستقرة ومتأرجحة وترتفع بشكل شبه يومي، مما يمنع العامل من إمكانية متابعة هذا التطور في الارتفاع^(١). كما هو معروض في الشكل:

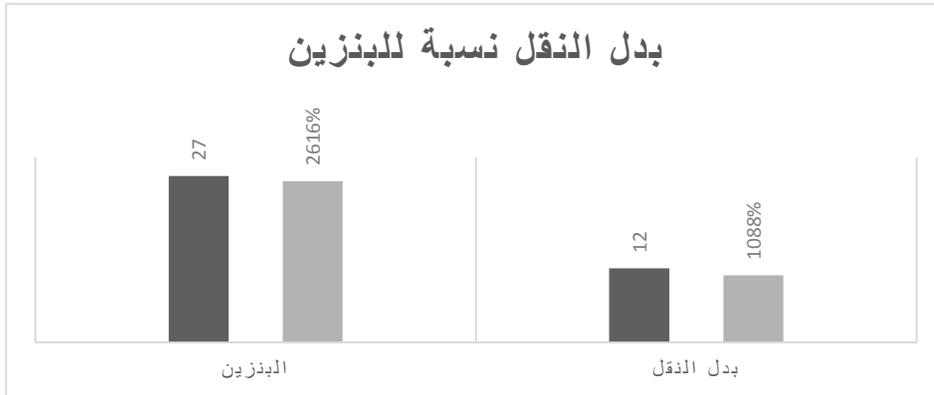
(١) فمثلاً تقرر بدل الإنتاجية عن شهري آب وأيلول، وكذلك المساعدة الاجتماعية ابتداء من تموز ٢٠٢٢، وقد ارتفع سعر صرف الدولار وتجاوز في شهر آب ٣٥ ألف ليرة أي بمعدل ٢٣ ضعفاً، بنسبة ٢٢٣٣٪.



♦ ثانياً - بدل النقل

تعويض النقل، الذي ارتفع ١١،٨٧٥ أضعاف ما يعادل ١٠،٨٨٪، لا يكفي لارتفاع البنزين وارتفاع تكلفة النقل. وأصلاً إن اعتماد المبلغ المقطوع لبدل النقل لا يتناسب مع الواقع ولا يوجد فيه مساواة عند تقاضيه، حيث أن هناك عامل يبعد منزله عن مقر عمله كيلومترا واحداً، وآخر قد يبعد ١٠٠ كيلو متر، لذلك يجب أن يرتبط تعويض النقل بالمسافة، ويجب أن تقرر لجميع العاملين ومن بينهم المتعاقدين، لأنه أيضاً يتكبد نفقات عالية على النقل ليصل إلى عمله.

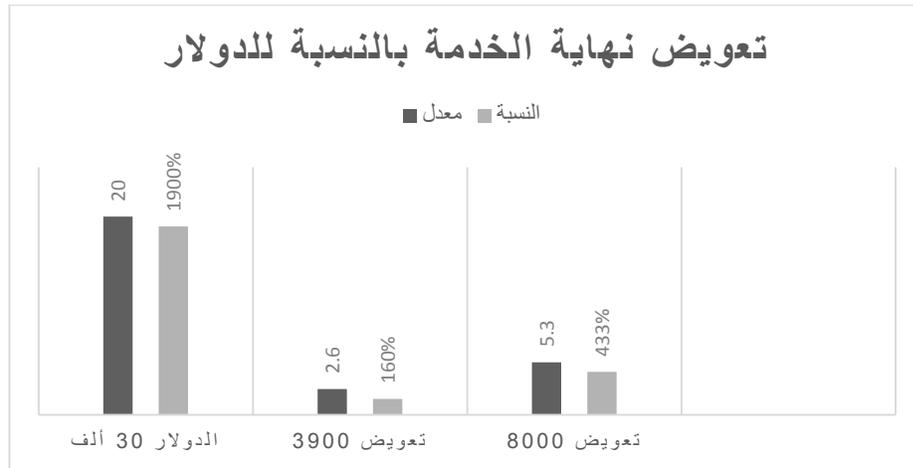
ويوضح الشكل الآتي الفرق بين نسبة ارتفاع البنزين ومعدله، وبين نسبة ارتفاع بدل النقل ومعدله:



♦ ثالثاً - تعويض نهاية الخدمة:

في أيلول عام ٢٠٢٠، تقدم مدير عام الضمان الاجتماعي محمد كركي باقتراح باسم صندوق الضمان، إلى حاكم مصرف لبنان رياض سلامة تحت عنوان "حماية القيمة الشرائية لتعويضات نهاية الخدمة" يطلب فيه تحويل تعويضات نهاية الخدمة من الليرة إلى الدولار ثم سدائها لأصحابها بالليرة، وفق سعر الصرف المعمول به في المصارف أي ٨٠٠٠ ليرة بعد رفعه من ٣٩٠٠ ليرة للدولار، وهذه الإجراءات اللازمة للتخفيف من وطأة الأزمة على المضمونين عند بلوغهم سن التقاعد، أو تركهم العمل أو بلوغهم ٢٠ سنة خدمة، وتجنبيهم ضياع تعويضاتهم التي فقدت نسبة كبيرة من قيمتها^(١).

وإذا ما قمنا باحتساب قيمة الزيادة المقترحة ومقارنتها مع ارتفاع الدولار، نجد أنه عند احتساب الدولار على ٣٩٠٠ أي تكون الزيادة ٢،٦ أضعاف بنسبة ١٦٠٪، وعلى سعر صرف ٨ آلاف تكون الزيادة ٥،٣ أضعاف بنسبة ٤٣٣٪، مما يعني أن الفرق ما زال كبيراً بين ارتفاع الدولار مقابل الزيادة في احتساب التعويضات، على الشكل الآتي:



تجدر الملاحظة هنا، أن هذه المساعدات وتعويض بدل النقل والإنتاجية لا يشكلون الأجر الذي على أساسه يتم احتساب التعويض، بل هي مجرد أرقام مؤقتة لا تدخل في احتساب أساس الأجر الذي يحتسب التعويض من خلاله، فهذه المساعدات غير ثابتة القيمة وليست مستمرة، بل هي مساعدات مؤقتة متغيرة، وفي هذه الحالة يبقى التعويض بلا قيمة شرائية فعلية.

○ الخاتمة

بعد البحث في موضوع "أثر انخفاض قيمة العملة الوطنية على الحقوق المالية للعاملين في لبنان"، نجد أن هناك علاقة طردية بين القدرة الشرائية للعاملين وقيمة العملة الوطنية أظهرتها الأرقام، حيث تتأثر هذه

^(١) عزة الحاج حسن، هل يتحول تعويض نهاية الخدمة إلى راتب تقاعدي؟ <https://www.almodon.com/economy/>

جوسلين نصر، أخبار سارة للمضمونين.. تعويضات نهاية الخدمة على الـ ٨٠٠٠ ورفع الحد الأدنى للأجور قريباً،

<https://www.lebanon24.com>

القدرة سلبا وإيجابا بالعملة الوطنية، ترتفع بارتفاع قيمتها وتتنخفض بانخفاض قيمتها. لذلك فإن الحقوق المالية تتأثر بشكل كبير بقيمة العملة الوطنية.

إن الحقوق المالية من أجر وتعويض نهاية خدمة أو صرف وتقاعد عبارة عن بدل مالي يستحق للعامل، ويجب أن يكون متناسبا وكافيا لتأمين احتياجات العامل وعائلته، ليعيش بشكل لائق وكريم يتناسب وإنسانيته. لذلك، يجب أن تبقى هذه الحقوق المالية تحت الرعاية القانونية، وهذا ما أكدت عليه الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان والقوانين اللبنانية، والتي أوجبت إعادة النظر بهذه الحقوق كلما دعت الحاجة، أو دعت الظروف الاقتصادية، وهي أكثر ما تكون الحاجة ملحة والظروف الاقتصادية الصعبة الآن، حيث أظهرت أرقام الأمثلة المستخدمة بالدراسة، الانهيار الكبير بقيمة الأجور والتعويضات، والتي لم تستطع المساعدات الاجتماعية التي تم تقديمها، وبمعظمها ورقية لغاية الآن لم يحصل عليها جميع العاملين، من تحسين وضع العام، ومساعدته لردء الفجوة الكبيرة بين قدرته الشرائية من جهة وارتفاع الأسعار من جهة أخرى.

وفي هذه المرحلة، هناك مسؤولية على الحكومة اللبنانية تفرض عليها لتحسين الأوضاع الاقتصادية وحماية القطاعين الخاص والعام عبر تحسين الأجور وما ينعكس على تحسين التعويضات، مراقبة الأسعار ومحاسبة عدم التقيد بالأسعار الرسمية، ومكافحة ارتفاع الأسعار.

وللقيام بذلك، يجب على الحكومة العمل على توحيد معيار زيادة الأجور بشكل مساو وعادل لكافة القطاعات والعاملين بشكل يستطيع معه العامل سد على أقله الاحتياجات الأساسية والضرورية لمعيشته، عن طريق ربط الأجور، لو مؤقتا، بمعدل ارتفاع الدولار لضمان الاستمرارية لحين استقرار الوضع، كما تم ربط معظم المواد الأساسية، التي تم رفعها، وعدم الاكتفاء ببعض المساعدات المؤقتة. فهذه الزيادات لا تدخل ضمن الأجر الأساسي، أي أنها لا تحتسب ضمن تعويض نهاية الخدمة والصرف، وفي داخل الرواتب التقاعدية، فضلا عن أنها لم يتم ربطها بمعدل الارتفاع في الأسعار وقيمة انهيار العملة.

كما ويجب إعادة النظر بتعويضات نهاية الخدمة والصرف بشكل يتناسب مع التغير بسعر صرف الليرة، والعمل على وقف مرور الزمن على التعويضات منذ تشرين أول ٢٠١٩ لحين استقرار الوضع أو تحديد آلية للحصول على تعويض عادل. والعمل على تفعيل تحويل تعويض نهاية الخدمة والصرف إلى معاش تقاعدي، الأمر الذي يحفظ قيمة الحق للعاملين، لأنه كما رأينا المتقاعد يستفيد من المساعدات والتغطية الصحية والعائلية. على أن يتم ربط التقاعد بعدد سنين الخدمة الفعلية دون السن، حيث تختلف القوانين اللبنانية بتحديد سن انتهاء الخدمات، ومن الأفضل إتاحة الخيار للعامل عند استحقاقه لتعويض نهاية الخدمة أو الصرف إذا

ما وصل لسنوات خدمة تتجاوز العشرين سنة أن يختار بين التعويض أو المعاش التقاعدي، دون فرض شرط السن. على أن يبقى بجميع الأحوال مستفيدا من التغطية الصحية والعائلية أسوة بالموظفين الدائمين في القطاع العام، سواء اختاروا تعويض نهاية الخدمة أو الصرف، أو اختاروا المعاش التقاعدي.

وفيما يتعلق بتعويض بدل النقل، فمن الأفضل ألا يكون مقطوعا بمبلغ محدد، بل يجب تحديده بشكل يتناسب مع ارتفاع المحروقات والمسافة التي تبعد بين العمل والمسكن، وأن يشمل كافة العاملين بجميع القطاعات وبمختلف المسميات الوظيفية.

إن موضوع انخفاض قيمة العملة وأثرها على الحقوق المالية للعاملين من المواضيع الواجبة البحث والعمل على إيجاد الحلول وتطبيقها نظرا للقيمة الإنسانية والاجتماعية لهذه الحقوق. وإن كنا قد اخترنا بعض الأمثلة من القانون والواقع اللبناني، غير أن الأمر ينطبق على مختلف القطاعات والقوانين والدول، عند انخفاض قيمة عملتها الوطنية، حيث تتأثر الحقوق المالية للعاملين بشكل مباشر وسريع، مما يفرض اتخاذ إجراءات سريعة لمعالجة الوضع.