

منظمة
العمل
الدولية



آليات استخدام العمال الزراعيين في لبنان وظروف عملهم



◀ آليات استخدام العمال الزراعيين في لبنان وظروف عملهم

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2025

الطبعة الأولى 2025



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: [آليات استخدام العمال الزراعيين في لبنان وظروف عملهم، جنيف: مكتب العمل الدولي، السنة. © منظمة العمل الدولية].

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلى منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلى منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publins

رقم ISBN: 9789220418178 (web PDF)

كما يتوفر أيضاً بـ [الإنكليزية]: [Recruitment mechanisms and working conditions for workers in the agriculture sector in Lebanon]

رقم ISBN: 9789220414187 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

◀ كلمة شكر وتقدير

أجرت منظمة العمل الدولية هذه الدراسة ضمن إطار مشروع بذور - "بناء أسواق شاملة وتوفير العمل اللائق للاجئين السوريين والمجتمعات اللبنانية المضيفة". وقد نُفذ مشروع بذور بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وهو يركّز على قطاعي الزراعة والأغذية الزراعية، وهما قطاعان أساسيان لسبل عيش اللبنانيين والسوريين الضعفاء على حدّ سواء، ويركّز بشكل خاص على النساء من كلا المجتمعين. ويهدف المشروع إلى تطوير سلاسل قيمة محدّدة لقطاعي الزراعة والأغذية الزراعية، مع إمكانية استحداث فرص عمل لائقة تعود بالفائدة على كلتا المجموعتين.

يُعتبَر قطاع الزراعة في لبنان مصدر دخل بالغ الأهمية للعديد من السكان، حيث يعمل فيه عمال لبنانيون وسوريون على حدّ سواء، بما في ذلك عمال زراعيون دائمون وموسميون وكذلك أصحاب المزارع الذين يزرعون الأراضي المستأجرة. وغالبًا ما يخضع العمال الزراعيون لظروف عمل قاسية، تتسم بساعات عمل طويلة وأجور منخفضة، كما يتعرضون لممارسات زراعية خطيرة. بالإضافة إلى ذلك، لا يخضعون لحماية قانون العمل ولا لصندوق الضمان الاجتماعي. والعمال الموسميون، ومعظمهم من اللاجئين السوريين، هم الأكثر عرضة للخطر، بما أنهم أكثر من يفتقر إلى فرص العمل اللائق في هذا القطاع.

وفي هذا السياق، كلّفت منظمة العمل الدولية شركة EDS Economic Development Solutions بإجراء بحث شامل بشأن آليات استخدام العمال الزراعيين الموسمين في لبنان وظروف عملهم، بما في ذلك دور سماسرة العمل المعروفين باسم "الشاويش". وقد أدارت نور تركماني العمل الميداني الذي أجري في حزيران/ يونيو 2024، فيما أشرف على تجميع البيانات وتحليلها كنج حمادة. ويعرض التقرير، الذي صاغه كلٌّ من كنج حمادة ونور تركماني، نتائج العمل الميداني ويحللها، مستخلصًا المعلومات العميقة من العمال وأصحاب العمل والشاويش في مختلف المناطق اللبنانية.

أمّا التقييم فنسّقته ودعمته لوانا أيا لا وهلا عبيد. كما استفاد التقرير من مساهمات كل من بدرة علاوة، وليا بو خاطر، وريزارد شولوينسكي، وشذا غالب جندي، وسلام جبّانجي، وجومانا كرامة، وبهجت لطفي، وخوسيه مانويل ميدينا شيكا، ونادية نوتر، ومصطفى سعيد.

يودّ فريق منظمة العمل الدولية أن يُعرب عن خالص امتنانه لجميع المنظمات المدرجة أسماءها في ملحق المقابلات، وأن يشكرها على مدخلاتها ومساهماتها القيمة في هذا التقييم.

◀ فهرس المحتويات

4.	كلمة شكر وتقدير.....
6.	مسرد المصطلحات.....
8.	1. السياق.....
11.	2. الأهداف ومنهجية العمل.....
11.	2.1. الأهداف.....
11.	2.2. منهجية العمل.....
15.	3. آليات استخدام العمال الزراعيين.....
15.	3.1. نظام الشاويش.....
15.	3.1.1. دور الشاويش.....
16.	3.1.2. الشاويش وعملية استخدام العمال الزراعيين.....
18.	3.1.3. الأجور ورسوم الاستخدام.....
20.	3.1.4. ظروف العمل والسلامة المهنية.....
21.	3.1.5. اتفاق الاستخدام بإشراف الشاويش.....
22.	3.2. ديناميكيات الاستخدام البديلة.....
22.	3.2.1. نظام الوكيل.....
23.	3.2.2. الديناميكيات المجتمعية.....
27.	4. آليات الاستخدام ومبادئ منظمة العمل الدولية.....
31.	5. الخلاصة والتوصيات.....
34.	6. المراجع.....
36.	الملحق أ: المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل التي وضعتها منظمة العمل الدولية وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به.....
38.	الملحق ب: المبادئ التوجيهية للمقابلات.....

◀ مسرد المصطلحات

العمال الزراعيون: في سياق هذه الدراسة، يشير مصطلح *العمال الزراعيون* إلى الأشخاص الذين يعملون في قطاع الزراعة. ومن الممكن أن يستخدمهم أي مزارع أو مالك أرض أو أي صاحب عمل آخر، لإنجاز مهام تتعلق بالتخطيط لعمليات زراعة المحاصيل أو إنتاج منتجات حيوانية غير مصنعة، وتنظيمها وتنفيذها. ويتقاضى العمال الزراعيون أجرًا من صاحب العمل. ولا يشير المصطلح إلى الأفراد الذين يعملون مع التجار الزراعيين، أو موردي المدخلات، أو شركات تصنيع الأغذية غير المتكاملة، أو خدمات الإرشاد الزراعي، أو أي جهات فاعلة أخرى غير زراعية في سلسلة القيمة الغذائية.

المزارعون: في سياق هذه الدراسة، يشير مصطلح *المزارعون* إلى الأشخاص الذين يملكون أو يستأجرون أرضًا زراعية أو وحدات إنتاج لتربية الحيوانات، ويكونون مسؤولين عن التخطيط لعمليات زراعة المحاصيل أو إنتاج منتجات حيوانية غير مصنعة، وتنظيمها وتنفيذها لغرض بيعها، إما بصورة منتظمة إلى المشتريين بالجملة إما في الأسواق. ويتخذ المزارعون قرارات مباشرة بشأن إدارة المزرعة ويحصلون على أرباح من بيع إنتاجهم. ويجوز للمزارعين استخدام عمال زراعيين على أساس دائم أو مؤقت مقابل أجر.

الشاويش: الشاويش كلمة عربية قد تعني القيم أو الحارس أو الحامي. وتشير إلى الشخص (وغالبًا ما يكون رجلًا) الذي يشرف على المستوطنات العشوائية، ويتخذ القرارات في تجمعات الخيم غير الرسمية (المخيمات)، ويقوم بالتنسيق نيابة عن اللاجئين السوريين مع المنظمات غير الحكومية الدولية والسلطات الحكومية، بما في ذلك الجيش والأمن العام والشرطة¹. كما يعمل الشاويش كوسيط بين العمال الزراعيين وأصحاب العمل (ومنهم المزارعون ومنشآت الأغذية الزراعية المتكاملة). أما دور الشاويش فغير رسمي ولا ينظمه القانون.

الوكيل: هو مصطلح عربي يعني حرفيًا المندوب أو الممثل. وفي سياق هذه الدراسة، يشير المصطلح إلى شخص (عادةً ما يكون رجلًا) يدير أرضًا نيابة عن صاحبها (الذي غالبًا ما يكون غائبًا). وقد يختلف دور الوكيل ومسؤولياته تبعًا لمستوى الإشراف المباشر من قبل صاحب الأرض، ولكنه عادةً ما يتضمن الاهتمام بالمهام الزراعية اليومية، والعمل كـ "حارس" - بغية التأكد من عدم وقوع سرقات أو أضرار، والإشراف على العمال الزراعيين المياومين، وربما أداء دور في عملية استخدام العمال نيابة عن مالك الأرض. ومن الممكن أن يكون الوكيل لبنانيًا أو سوريًا أو فلسطينيًا؛ كما أنه من الشائع أن يكون مصريًا أو سودانيًا.

1. إن المخيمات موزعة عبر الأراضي اللبنانية لكنها تتركز في الغالب في البقاع وبدرجة أقل في عكار.



1



1. السياق

قطاع لبناء السلام

يُوفّر قطاع الزراعة في لبنان، على الرغم من التحديات الهيكلية الهائلة التي تواجهه، فرصًا مدوّرة للدخل بالنسبة إلى اللبنانيين والسوريين على حد سواء. فقبل الأزمة المالية التي شهدتها البلاد في العام 9102، ساهم هذا القطاع بنسبة 5.2 في المائة تقريبًا في الناتج المحلي الإجمالي، واستخدم 6.3 في المائة من القوى العاملة اللبنانية وشكّل مصدر دخلها الأساسي (CAS, 2019; CAS, 2018). بالإضافة إلى ذلك، يشير تعداد منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة لعام 0102 إلى أنّ 000,521 أسرة تقريبًا - أي نحو عُشر الأسر في لبنان - تستفيد من الإيرادات الزراعية سواء كانت نقدية أم عينية، أولية أم ثانوية، مباشرة أم غير مباشرة.

وقد أدّى هذا القطاع دورًا أساسيًا في دعم المجتمعات الريفية في مواجهة آثار الأزمة السورية. وبين العامين 3102 و0202، شكّل القطاع الزراعي عامل استقرار اقتصادي واجتماعي، كما أظهر قدرات على التكيف. وقد مكّنت هذه القدرات المجتمعات المحلية من الاستجابة للأزمات القصيرة الأجل بآليات تكيف إيجابية (Turkmani & Hamade, 2023). وليس الدور الإيجابي الذي تؤديه الزراعة خلال الأزمات الإنسانية وأزمات النزوح حكرًا على لبنان، إذ تم الإبلاغ عن هذا الدور أيضًا في العديد من السياقات المختلفة. ويبنّت منظمة الأغذية والزراعة (FAO, 2023) الإمكانيات التحويلية التي قد توفرها سبل العيش الزراعية إلى النازحين قسرًا في المناطق الريفية. بالإضافة إلى ذلك، من الممكن أن تساهم الاستفادة من مهارات اللاجئين في قطاع الزراعة، في كسر دوامة الاعتماد على المساعدات الإنسانية وإطلاق كامل إمكانياتهم كمساهمين فاعلين في الاقتصادات المحلية.

في لبنان، تعود قدرة المناطق الريفية النسبية على الصمود، إلى حد كبير، إلى قطاع الزراعة وقطاع الصناعات الزراعية، اللذين لم يساهما في تأمين سبل عيش للعديد من اللاجئين فحسب، بل ساهما أيضًا في الحفاظ على دخل المجتمعات المضيفة وفي توليد دخل إضافي للأسر اللبنانية الريفية (Hamade, 2018; Grondier & Hamade, 2020; Mercy Corps 2024a). ويهدّد الانهيار المالي والاقتصادي الذي شهده العام 9102، قدرة القطاع الزراعي على الاستقرار والمساهمة في النمو الاقتصادي في المناطق الريفية. وقد أثّرت الأزمة أيضًا على ديناميكيات العمل، حيث أفادت التقارير بانخفاض في عرض اليد العاملة الزراعية والصعوبات التي يواجهها المزارعون اللبنانيون في ضمان الأجور اللائقة (Mercy Corps, 2024a and 2024b).

قطاع غير منظم

يُتسم قطاعا الزراعة والأغذية الزراعية في لبنان بدرجة عالية من الطابع غير المنظم. والإطار التشريعي الأساسي الذي يدير حقوق العمل للعاملين بأجر في لبنان هو قانون العمل لعام 6491، الذي يستثني من أحكامه "النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص". ونظرًا إلى طبيعة القطاع الذي يغلب عليه الطابع غير المنظم، فإن تحديد رقم دقيق لإجمالي الوظائف في الزراعة أمر صعب للغاية. وتشير التقديرات إلى أن 88 في المائة من اللبنانيين العاملين في الزراعة، يعملون بشكل غير منظم (Mercy Corps, 2024a & b). ويساهم غياب تعريف قانوني أو رسمي "للمزارع" كمهنة أو الاستغلال الزراعي كعمل تجاري، في غياب أي تنظيم للعمال الزراعيين. وبالتالي، يبرز افتقار فعلي للحماية الاجتماعية في قطاع الزراعة في لبنان.

وفي موازاة ذلك، فإن العمال السوريين، الذين يشكلون معظم القوى العاملة الزراعية، يعملون بشكل غير منظم، وبالتالي هم مستبعدون من أي إعانات تنصّ عليها التشريعات اللبنانية. ويُعتبر العمال الزراعيون السوريون من أكثر الفئات تهميشًا في لبنان، حيث يواجهون الفقر والتمييز المتكرّر، ويفتقرون إلى الحماية القانونية الأساسية.

الإطار القانوني الخاص بالعمال السوريين في لبنان

من حيث المبدأ، يتم تنظيم وجود الرعايا السوريين في لبنان من خلال الاتفاق الثنائي للتعاون والتنسيق الاقتصادي والاجتماعي، المُبرّم بين سوريا ولبنان (ESCC, 1993). وقد أُلغى الاتفاق القيود المفروضة على حركة الأشخاص، ومنح رعايا البلدين حرية الإقامة والعمل والاستخدام والنشاط الاقتصادي. إلّا أنّه لم يتمّ اعتماد آليات التنفيذ المتضمنة في الاتفاق المذكور. وبالتالي، وإلى أن حين تنقذ الدولتان هذا الاتفاق بالكامل، يبقى المواطنون السوريون ملزمين بحكم القانون بالحصول على إجازة عمل. لكن، من الناحية العملية وعلى مدى عقود طويلة، لم تطبق الحكومة اللبنانية هذا القانون، فتمكّن العمال السوريون من العمل في لبنان ضمن حيز "غير رسمي وغير منظم مقبول به".

في أعقاب الأزمة السورية التي اندلعت في العام 1102 وما ترتب عليها من تدفّق أعداد هائلة من اللاجئين السوريين إلى لبنان (2102-4102)، أصدرت حكومة لبنان في كانون الثاني/ يناير 5102 تعميماً بتغيير تشريعات دخول السوريين إلى لبنان وإقامتهم فيه. وقد اشترطت هذه الأنظمة والتشريعات على جميع السوريين الحصول على إقامة، ومنحتهم خيارين فقط للقيام بذلك: إما التسجيل لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، إما إيجاد كفيل لبناني إذا كانوا يرغبون في العمل في قطاع الزراعة أو البناء أو البيئة. ويُنفذ نظام الكفالة وإصدار تصاريح الإقامة وفقاً لتقدير الأمن العام منفرداً (NRC, 2021).

وكما هي الحال مع معظم السياسات الحكومية الوطنية في مختلف الدول، تتبع حكومة لبنان مبدأ تقييد حقّ الأجانب في ممارسة مهن معينة كوسيلة 'لحماية' القوى العاملة الوطنية. إلّا أنّ هذا المبدأ يُطبّق منذ عقود من خلال قرارات تصدر عن وزارة العمل بطريقة استثنائية. وفيما تتضمن هذه القرارات عادةً استثناءً يتعلق بالمواطنين السوريين (العاملين في قطاعات الزراعة والبيئة والبناء)، فقد تم حذف هذا الاستثناء منذ العام 8102 بقرار من وزارة العمل (NRC, 2021).

لا يضمن الإطار القانوني الحالي عامّةً، للعمال السوريين الحقوق والحماية. فالعمال السوريون معرضون، فيما يسعون إلى الاحتفاظ بإقاماتهم سارية، لأن يقعوا ضحية ممارسات غير سليمة وغير مشروعة يعتمدها أصحاب العمل و/أو الكفلاء (EI) (Daif, 2022).

قطاع كثيف العمالة

تنطوي الزراعة في لبنان على إمكانيات هائلة لاستحداث فرص العمل؛ غير أن هذه الفرص غالباً ما تتسم بانخفاض الأجور، وفي الكثير من الحالات، بظروف عمل متردّية (Turkmani & Hamade, 2023). وفي موازاة ذلك، ينشأ الطلب على اليد العاملة في قطاع الزراعة من عوامل مختلفة، منها على سبيل المثال لا الحصر، طبيعة العمل، وحجم الأنشطة الزراعية، والاعتبارات الاقتصادية. ولطالما أدّى السوريون تاريخياً دوراً حاسماً في قطاع الزراعة في لبنان، لا سيما في زراعة المحاصيل وحصاها.

تساهم عدة عوامل في اعتماد لبنان على اليد العاملة الزراعية السورية، قبل العام 2011 وبعده، منها:

- ◀ **توفّر القوى العاملة:** غالباً ما يجد العمال السوريون المهاجرون واللاجئون الباحثون عن فرص اقتصادية، عملاً في الزراعة. فتوفّرهم واستعدادهم للانخراط في العمل اليدوي يجعلهم ضروريين لهذا القطاع.
- ◀ **المهارات:** يمتلك العديد من اللاجئين السوريين مهارات وخبرات في مجال الزراعة، تجعلهم مناسبين بشكل خاص للعمل في القطاع الزراعي في لبنان.
- ◀ **الاعتبارات الاقتصادية:** قد تكون اليد العاملة السورية أقل تكلفة بالنسبة إلى المزارعين اللبنانيين، إذ قد يكون اللاجئون الذين يعانون من أوضاع اقتصادية هشة على استعداد للعمل بأجور أقل من العمال المحليين.
- ◀ **استعداد اللبنانيين المحدود للعمل في الزراعة:** نظراً إلى انخفاض الأجور وظروف العمل الصعبة، غالباً ما يحجم العمال اللبنانيون عن العمل في الأعمال الزراعية التي لا تتطلب الكثير من المهارات. ويقوم العمال السوريون، وهم الأكثر ضعفاً من الناحية الاقتصادية، بسدّ هذه الفجوة وضمان استمرارية الأنشطة الزراعية.

منذ الأزمة الاقتصادية التي وقعت في العام 2019، يواجه قطاع الزراعة في لبنان المزيد من التحديات، حيث يكافح المزارعون لتوفير أجور تلبّي توقعات العمال السوريين. ويبرز اليوم أيضاً خطر تحوّل اليد العاملة الزراعية المهاجرة واللاجئة إلى قطاعات أخرى إذا فشلت الأجور الزراعية في مواكبة المشهد الاقتصادي المتغيّر في لبنان.



2



2. الأهداف ومنهجية العمل

2.1. الأهداف

تحلّل هذه الدراسة بشكل معمّق آليات استخدام العمال الزراعيين الموسمين في لبنان وظروف عملهم، مع التركيز على دور سماسرة العمل، المعروفين محليًا باسم "الشاويش". وتبحث الدراسة في الأطر التشريعية والتنظيمية والسياساتية اللبنانية، التي تؤثر على حقوق العمال الزراعيين المياومين، بمن فيهم المهاجرون واللاجئون.

ويحدّد البحث التحديات الأساسية التي تقوّض العمل اللائق، ومنها عمالة الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز، والحرية النقابية، والمفاوضة الجماعية، والسلامة والصحة المهنية، والحق في العمل، وحرية التنقل، والأجور، وساعات العمل، وفترات الراحة، والوصول إلى تنمية المهارات، والحماية الاجتماعية. ويتم النظر في هذه القضايا مع إيلاء الاهتمام الواجب للشؤون الجنسانية وشؤون الجنسية بغية ضمان تحليل كامل وشامل.

كما تحدد الدراسة أيضًا مواصفات العمال الموسمين الذين يستخدمهم الشاويش، مع الإشارة إلى عوامل مثل الجنس والسنّ والجنسية ومهام العمل وظروفه والتنقل الوظيفي. وتلقي هذه المعلومات الضوء على واقع العمل اليومي والتجارب في العمل.

بالإضافة إلى ذلك، ينظر البحث في دور الشاويش في الربط بين المزارعين والعمال، ويدرس ممارسات الاستخدام، والرسوم، والآثار المترتبة على علاقات العمل، والامتثال للمبادئ العامة من أجل الاستخدام العادل، التي وضعتها منظمة العمل الدولية². وتجمع الدراسة معلومات معمّقة من المزارعين والعمال على حد سواء، بشأن نظام الاستخدام هذا، وتحدّد التحديات البارزة عند استخدام العمال وسبل تشجيع المزارعين على الاستثمار في استبقائهم. وفي الختام، تقدّم الدراسة توصيات لتحسين الاستخدام واستبقاء العمال في قطاع الزراعة في لبنان.

2.2. منهجية العمل

جمعت منهجية البحث بين استعراض المنشورات ذات الصلة وتحليل متعمّق للسياق وجمع البيانات الأولية من خلال مقابلات مع مقدّمي معلومات أساسيين. ومن بين مقدّمي المعلومات الأساسيين:

- ◀ عمال زراعيون: أجريت مقابلات مع كل من العمال الزراعيين الدائمين وغير الدائمين (المياومين) في بيئة آمنة وسرية.
- ◀ أصحاب عمل: شملت المقابلات مزارعين وأصحاب عمل من قطاع الأغذية الزراعية يستخدمون عمالًا زراعيين موسمين. وغطت هذه الفئة أيضًا منشآت الأغذية الزراعية المتكاملة، التي من الممكن أن تكون قد تطبق أفضل الممارسات المعترف بها.
- ◀ شاويش: قدّمت المقابلات التي أجريت مع الشاويش معلومات معمّقة قيّمة بشأن ممارسات الاستخدام وخصائص القوى العاملة الموسمية. وشملت هذه المجموعة امرأة شاويش واحدة، ساهمت وجهة نظرها الفريدة في فهم دور المرأة في هذه الوظيفة التي يهيمن عليها الذكور عادةً.
- ◀ منظّمات العمال: أُجريت مقابلات مع منظّمات العمال.

تم اختيار الأشخاص المعنيين على أساس التصنيف المناطقي، حيث أنّ الزراعة في لبنان تتسم بأنماط إنتاج متنوّعة، تختلف مع اختلاف المحاصيل، ومستوى كثافة الإنتاج، وديناميكيات سوق العمل. وبدورها، تتحدد ديناميكيات سوق العمل بعدة عوامل، بما فيها قابلية التأثير بين السكان المحليين وضعفهم (اللاجئين منهم والمجتمعات المضيفة على حد سواء)، ونوع العمل المطلوب، ومستوى التوترات المحتملة بين المجتمعات المضيفة واللاجئين.

² المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل التي وضعتها منظمة العمل الدولية وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به (Annex A and ILO, 2019)

لأغراض هذا البحث، تم اختيار أربع مناطق تمثل أنواعًا مختلفة من الإنتاج الزراعي، لغرض إجراء مقابلات مع العمال الموسمين والمزارعين. ويرد في الجدول أدناه، ملخص عن هذه المناطق وأنواع الإنتاج المختلفة.

◀ الجدول 1: مناطق ونظم محاصيل مختارة للمقابلات مع العمال الموسمين³

#	المنطقة	المحاصيل	قابلية تأثر السكان السوريين (نسبية)	مستوى التأثير بالتزاع
1	البقاع الغربي	سهل مفتوح - شديد الكثافة كرز	متوسطة إلى مرتفعة	متوسطة
2	البقاع الشمالي (منطقة القاع)	سهل مفتوح - شديد الكثافة تفاح	مرتفعة جدًا	مرتفعة
3	جنوب لبنان (المناطق الساحلية)	بساتين - محاصيل شبه استوائية (أفوكادو وحامضيات وموز)	متوسطة إلى منخفضة	منخفضة
4	عكار (المناطق الساحلية)	بيوت بلاستيكية	مرتفعة جدًا	متوسطة إلى منخفضة

تجدر الإشارة إلى أنّ اختيار هذه المناطق الأربع لا يقيّد التحليل ضمن نطاق هذه المناطق فحسب، إذ تم أيضًا رصد ديناميكيات العمل في المناطق الأخرى من خلال مقابلات عُقدت مع أطراف معنية أخرى. وتم جمع البيانات على مدى شهر كامل، امتدّ من منتصف شهر حزيران/ يونيو إلى منتصف شهر تموز/ يوليو 2024. وترد في ملحق هذا التقرير الإرشادات الخاصة بالمقابلات لكل فئة من الفئات التي أجريت معها المقابلات. وتوقفت عملية جمع البيانات لكل فئة عندما خلصت فرق البحث إلى أنه تم الوصول إلى مرحلة التشبع الكافي.

◀ الجدول 2: قائمة المشاركين في المقابلات

#	المشاركون	الملاحظات
14-1	عمال موسميون من الذكور	11 سوريًا و3 لبنانيين
26-15	عاملات موسميات	10 سوريات ولبنانيات
36-27	مزارعون (مزارع متوسطة الحجم وكبيرة)	10، موزعون على كافة المناطق والمحاصيل
43-37	شواويش	6 رجال وامرأة
50-44	شركات من القطاع الخاص/ تعاونيات	7، موزعة على كافة المناطق الجغرافية
52-51	نقابات	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان ونقابة موظفي وعمال حصر التبغ في جنوب لبنان
57-53	أطراف أخرى معنية	بلدية واحدة، غرفة الصناعة والزراعة في زحلة، خبيران في مجال الزراعة

يهدف التحليل النوعي إلى تحديد نماذج مختلفة لاستخدام العمال الزراعيين وديناميكياتها المحددة. ويتم وصف كل نموذج من خلال دراسة العوامل الأساسية الكامنة المتعلقة بديناميكيات عرض اليد العاملة، وقابلية التأثر، وأنواع الإنتاج الزراعي.

3. تستند التقديرات إلى تقييم قابلية تأثر اللاجئين السوريين في لبنان وضعفهم (2023)، المؤشر الأساسي: النسبة المئوية للأسر تحت خط سلة الإنفاق الدنيا للبقاء على قيد الحياة، عكار: 84 في المائة، بعلبك الهرمل: 72 في المائة، البقاع: 69 في المائة، الجنوب: 49 في المائة.

يشرح القسم 3 بالتفصيل آليات استخدام العمال الزراعيين المُعتمَدة في لبنان، ويحلل كلّاً من نظام الشاويش السائد في وادي البقاع، والأنواع الأخرى من آليات الاستخدام، بما في ذلك أساليب الاستخدام المجتمعية. ويقيم القسم 4 أساليب الاستخدام هذه في ضوء المبادئ العامة للاستخدام العادل التي وضعتها منظمة العمل الدولية (الملخصة في الملحق ألف). وفي الختام، يسلّط البحث الضوء على الممارسات الناجحة ويقترح تدابير تخفيف تهدف إلى تعزيز العدالة في الاستخدام وتحسين ظروف عمل العمال الزراعيين.



3



3. آليات استخدام العمال الزراعيين

3.1. نظام الشاويش

3.1.1. دور الشاويش

يعمل الشاويش كوسيط بين أصحاب العمل والعمال السوريين، ويساعد في تأمين عمل لأعضاء المجتمع المحلي، وغالبًا ما يتفاوض على الأجور وظروف العمل بالنيابة عنهم. ومن الممكن أن تشكل أتعاب الشاويش، التي عادة ما يتم خصمها من أجور العمال، موضع خلاف. وغالبًا ما يكون الشاويش نفسه عاملاً زراعيًا، وهو عادةً أكثر خبرة نتيجة سنوات طويلة من العمل مع أصحاب الأراضي اللبنانيين أو الوكلاء (المشرفين الأعلى مستوى). وكشفت المقابلات التي أجريت مع العديد من الشاويش أن العمل الزراعي غالبًا ما يشكل مصدر الدخل الأساسي لمن هم أقل خبرة. وفي المقابل، قد يتلقى الشاويش الأكثر خبرة أجرًا شهريًا من صاحب الأرض أو الوكيل، ويغطي هذا الأجر العمل الزراعي وتنسيق العمال وترتيبات النقل وتقديم الدعم الزراعي الأكثر مهارة. وقد يكون للشاويش مصدر دخل آخر، لا سيما من تأجير الغرف والخيام إلى العمال أو الأسر. كما بينت المقابلات التي أجريت مع العمال أن بعض الشاويش كانوا يتحكمون في توزيع المساعدات الإنسانية، بل وفي بعض الحالات يبيعون مواد الإغاثة بأسعار مخفضة؛ لكن هذه الممارسة انحسرت مع مرور الوقت بحسب ما زعمت التقارير.

غالبًا ما يعمل الشاويش كقائد فعلي داخل المخيمات، حيث يقيم معظم العمال الزراعيين الموسمين السوريين. ومن خلال هذا الدور، تمتد مسؤوليات الشاويش عبر مختلف المجالات داخل المجتمع المحلي، حيث يؤدي دورًا مركزيًا داخل المخيمات. فهو يقوم بالتحكيم في المنازعات، ويطبّق القواعد غير الرسمية، وينسق مع أصحاب الأراضي لدفع الإيجار، ومع المنظمات الدولية والمحلية من أجل الحصول على مرافق مثل المياه والصرف الصحي، ويسهل الحصول على الكهرباء والخدمات الأساسية الأخرى.

لكن، في حين أن دور الشاويش محوري في حصول العمال السوريين القابلين للتأثر على فرص عمل، إلا أنه من الضروري الاعتراف بالطبيعة غير الرسمية والاستغلالية أحيانًا لسلطته. وعلى الرغم من أن تاريخ نظام الشاويش يرجع إلى ما قبل الأزمة السورية التي اندلعت في العام 1102، إلا أنه قد تعزز مع انتشار المخيمات، ومع همّ الحكومة اللبنانية المتمثل بضمان الأمن والهدوء في المخيمات من خلال التنسيق والتعاون مع شخص واحد حصراً عندما تدعو الحاجة. في بداية الأزمة الإنسانية، حاولت منظمات الإغاثة إنشاء لجان حكم ذاتي في المخيمات المؤقتة، لكن السلطات اللبنانية قامت بتفكيكها وطالبت بأن يكون الشاويش جهة الاتصال الوحيد. وبالتالي، لا يزال الشاويش يؤدي دورًا غير رسمي في العلاقة مع السلطات اللبنانية والمنظمات غير الحكومية الدولية (Dziadosz, 2020).

وعادةً ما يكون الشاويش شخصًا من مجتمع اللاجئين السوريين أو من المجتمع الزراعي السوري، يتمتع بعلاقات واسعة أو سمعة جيّدة أو نفوذ راسخ، ما يمكنه من التعامل مع الديناميكيات المحلية بكلّ فعالية. وبما أنه ما من اعتراف رسمي بدور الشاويش، لم يتمّ اعتماد أي عملية رسمية لاختياره أو أيّ إشراف حكومي عليه؛ فالشاويش يعمل خارج إطار قوانين أو لوائح العمل الرسمية.

وفي موازاة ذلك، وجدت عملية جمع البيانات أن دور الشاويش يمكن أن يتأثر بالسلطات المحلية أو الشخصيات السياسية أو التجارية البارزة داخل المجتمع المحلي، وإن كان هذا الأمر نادرًا. وفي بعض الحالات، قد تفضّل السلطات المحلية أو كبار أصحاب الأراضي بعض الأفراد كشاويش بسبب قدرتهم على إدارة العمال بفعالية أو الحفاظ على النظام. وقد أوضح أحد الشاويش قائلاً: "يثقون بأننا لن نتسبّب بالفوضى وبأننا سنبقى العمال تحت السيطرة." وفي القطاعات التي تعتمد معايير استخدام أكثر صرامة، مثل إنتاج النبيذ، قد يخضع الشاويش لعملية اختيار صارمة تتضمن التحري عن الخلفية ومتطلبات التدريب والالتزام بقواعد محددة.

حتى عندما أصبحت الدولة تعتمد على الشاويش للسيطرة على العمال، ظلّ النظام غير رسمي، أي غير منظم. فما من وزارة أو بلدية تشرف رسميًا على الشاويش أو تسجلهم، ولا يتدخل المسؤولون الأمنيون اللبنانيون في عملية اختيارهم. وعلى مرّ السنين، شهدت بعض المخيمات ظهور عنصر نسائي في وظيفة الشاويش - وهو تطور نادر الحدوث، نظرًا إلى الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تواجه المرأة في دورها هذا.

3.1.2. الشاويش وعملية استخدام العمال الزراعيين

لماذا يحتاج المزارعون إلى خدمات الشاويش؟

من الممكن تلخيص طلب المزارعين على اليد العاملة ضمن ثلاثة أنواع:

- ◀ **الطلب على اليد العاملة في الموقع:** يشير هذا النوع إلى وجود عامل زراعي متمرس، غالبًا ما يكون مع أسرته، للقيام بالمهام الزراعية اليومية والعمل كـ'حارس' للمزرعة والماشية. وغالبًا ما يكون هذا العامل سوريًا، لكن يمكن أن يكون أيضًا لبنانيًا، لا سيما في المشاريع الكبيرة. ويختلف دور العامل الزراعي وعائلته في الموقع عن دور الوكيل (القسم 3.2.2). وقد ينطوي استخدام العمال في الموقع على وسيط قد يفرض رسوم استخدام لمرة واحدة يسدّها كل من المزارعين والعمال. وليس بالضرورة أن يكون هذا الوسيط شاويشًا.
- ◀ **الطلب على اليد العاملة الزراعية الماهرة:** يرتبط هذا الطلب بمهام زراعية محدّدة تتطلب مستوى معينًا من المهارة، مثل التقليم والحراثة واستخدام أسمدة ومبيدات معينة. والطلب على هذا النوع من العمالة عرضي لكنه متكرّر، وعادة ما يتم استخدام العمال لعدد محدود من الأيام. ومن الممكن أن يكون العمال المهرة إما سوريين إما لبنانيين. وغالبًا ما يستأجر المزارعون عاملاً أو اثنين من العمال المهرة للقيام بمهام محدّدة. وعادةً ما لا تتضمن العلاقة بين المزارعين والعمال المهرة وسيطًا على غرار الشاويش.
- ◀ **الطلب على اليد العاملة المنخفضة المهارات:** عادةً ما يتم استخدام العمال السوريين بأعداد كبيرة ضمن إطار مشاريع أو وحدات تُعرّف بالورشة وعادةً ما يستخدم المزارعون الورشة للقيام بمهام مثل البذر وإزالة الأعشاب الضارة والحصاد - وهي مهام تتطلب العديد من العمال، ويهدف المزارعون من خلالها إلى التخفيف من تكاليف اليد العاملة. كما لا تكبد الورشة أي تكاليف عامة على مدار العام. ومن الممكن مكثفة المهام داخل الورشة؛ إلا أن المزارعين اللبنانيين، مع استثناءات نادرة، امتنعوا عن الاستثمار في المكثفة بسبب توقّر العمال السوريين أصحاب الأجور المنخفضة في لبنان منذ ستينات القرن العشرين، فضلًا عن عدم قدرتهم على تحمل تكاليف المعدات الباهظة الثمن.

"يتطلب حصاد البطاطا الكثير من العاملات، وأنا أعرف أين أجدهنّ."

◀ من مقابلة مع شاويش امرأة، البقاع الأوسط.

قد يستعين صغار المزارعين وأصحاب المزارع المتوسطة الحجم بأكثر من شاويش لضمان الحصول على اليد العاملة المطلوبة والتخفيف من مخاطر النقص في اليد العاملة الموسمية، لا كاستراتيجية لخفض التكاليف. وفي مقابل ذلك، عادةً ما يعمل كبار المزارعين مع شاويش محدد بناءً على قدرته على توفير اليد العاملة المطلوبة، وغالبًا ما يفضلون علاقات طويلة الأجل.

على الرغم من أن الشاويش قد يعمل، في بعض الحالات، كوسيط لاستخدام العمال في الموقع أو العمال الزراعيين المهرة، إلا أن دوره الأساسي هو التوسط في استخدام الورشة (الورش).

يرتبط طلب المزارعين على خدمات الشاويش ارتباطًا مباشرًا بالحاجة إلى عدد كبير من العمال للقيام بمهام سريعة التأثير بمرور الوقت. فعلى سبيل المثال، أبلغ المزارعون والشاويش الذين تمت مقابلتهم عن ارتفاع كبير في الطلب على العمالة خلال موسمي حصاد البطاطا والعنب. وقد أدّت طبيعة هذه المهام السريعة التأثير بالوقت، إلى إقامة العديد من المزارعين علاقات طويلة الأمد وموثوقة مع الشاويش، لا سيما أولئك الذين كانوا متواجدين في مناطقهم قبل اندلاع الأزمة السورية. وترتبط عامة الحاجة إلى خدمات الشاويش ارتباطًا وثيقًا بحجم المزرعة وأنواع المحاصيل والمهام المطلوبة. فالبقاع مثلاً يفضل الاستعانة بخدمات الشاويش بما أنّ المزارع فيه كبيرة الحجم ومحاصيله كثيفة العمالة، مقارنة مع عكار حيث المزارع أصغر والمحاصيل مختلفة، وبالتالي الاحتياجات متفاوتة. وتجدر الإشارة إلى أنّ المزارعين الذين تمت مقابلتهم ذكروا أن نظام الشاويش غير موجود في الجنوب.

بالإضافة إلى استخدام العمال، يدير الشاويش أيضًا المهام اللوجستية، ومنها نقل العمال والإشراف عليهم، حيث أنّ "معظم المزارعين لا يرغبون في الانخراط في الإشراف على العمال"، لا سيما في المهام التي تتطلب مهارات منخفضة، مثل الحصاد وإزالة الأعشاب الضارة.⁴

4. على حدّ تعبير شاويش تمّت مقابلته.

"يتمتع السوريون بمعرفة في الزراعة أكثر منهم اللبنانيين، لا سيما السوريات منهم. فالسوريات أكثر دراية في الزراعة والإنتاج. وهذا من بين الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاع نسبة العاملات من النساء مقارنة مع الرجال."

◀ من مقابلة مع رئيس بلدية محلية

لَمْ يَحْتَاجِ الْعَمَالُ إِلَى خِدْمَاتِ الشَاوِيشِ؟

يرتبط نظام الشاويش ارتباطًا وثيقًا بالمخيمات، حتى منذ قبل اندلاع الأزمة. ويعكس وجود المخيمات القابلية الشديدة على التأثير التي يعاني منها المجتمع الزراعي الرعوي السوري (قبل العام 2011 وبعده) واللاجئين السوريين الأكثر ضعفًا (بعد العام 2011). ومن حيث الجوهر، كلما كانت الأسرة المعيشية ضعيفة، زاد احتمال اعتمادها على خدمات الشاويش للعثور على عمل. وينطبق ذلك بشكل خاص على العاملات اللواتي قد يواجهن تحديات جمة في العثور بأنفسهنّ على عمل. وقد أفاد الشاويش الذين تمت مقابلتهم باستخدام عدد أكبر من النساء مقارنة مع الرجال. وقد يرتبط هذا الاختلال في التوازن بين الجنسين بالعوامل التالية:

- ◀ ما هو متوفر من اليد العاملة: تتألف القوى العاملة المتوفرة في المخيمات من نساء في المقام الأول، حيث قد يجد الرجال عملاً من خلال قنوات أخرى وربما في قطاعات أخرى.
- ◀ الفجوة في الأجور بين الجنسين: يسعى المزارعون في الكثير من الأحيان إلى خفض تكاليف العمالة، وتميل العاملات إلى تقاضي أجور أقل بكثير من نظرائهن من الرجال.
- ◀ الحواجز الثقافية: تواجه النساء حواجز ثقافية تمنعهن من البحث بأنفسهنّ عن عمل والانتقال إليه بمفردهنّ من دون إشراف زعيم مقبول اجتماعيًا، على غرار الشاويش (Turkmani & Hamade, 2023). بالإضافة إلى ذلك، تعيق هذه المعايير الثقافية السوريات من البحث عن عمل في قطاعات أخرى، مثل البناء أو الخدمات الغذائية أو إدارة النفايات، حيث تخضع العمالة السورية للقوانين السارية أو يُقبل بها بحكم الواقع.
- ◀ المهارات والخبرة: لقد اكتسبت السوريات العاملات في الزراعة، لا سيما في البيوت البلاستيكية في عكار وغيرها من المناطق الأخرى، مهارات وخبرات بارزة في المهام المطلوبة منهن. وغالبًا ما يتم تفضيلهن على العمال من الذكور، حيث يمكن للمزارعين استخدام امرأة ماهرة بأجر أقل من رجل يتمتع بخبرة مماثلة (Turkmani & Hamade, 2023).

"غالبًا ما يسكن العمال في محيط منزل الشاويش ويبرمون اتفاقًا معه للسكن هناك من دون دفع إيجار، لكن الشاويش يستغل ذلك ويقلل من أجر العامل بشكل بالغ، وغالبًا ما يرفع أقساط الماء والكهرباء وغيرها من المدفوعات الأخرى بحسب رغباته. وقد يتعامل الشاويش مع بعض العمال وكأنهم من الرقيق. لا يحب المزارعون التعامل مع الشاويش، لكن لا خيار آخر أمامهم."

◀ من مقابلة مع مزارع، البقاع الأوسط.

تعتمد الأسر الضعيفة، لا سيما الأسر التي تعيلها نساء، على الشاويش من أجل تلبية احتياجاتها الأساسية مثل المأوى والمياه والكهرباء والسلامة الشخصية والقانونية. ومن الممكن أن تسمي الأسر التي تكافح من أجل تسديد رسوم الإقامة في المخيم، مديونة للشاويش بمبالغ طائلة، ما يجعلها عرضة للعمل بالسخرة أو العمل الجبري، وبالتالي القبول بأجر أقل. بالإضافة إلى ذلك، من الشائع أن يقدم الشاويش سلفًا نقدية لتغطية الفواتير الطبية والزواج والولادة، وغيرها من المناسبات الهامة الأخرى. ما يزيد من مديونية الأسر للشاويش ويخفف في نهاية المطاف من قدرتها على المساومة.

تجدر الإشارة إلى أن خدمات الشاويش لا تقتصر على العمال السوريين. فبعض العمال اللبنانيين، لا سيما النساء الضعيفات، يعتمدون أيضًا على الشاويش لتأمين فرص عمل لهم. فعلى سبيل المثال، ذكرت امرأة لبنانية تمت مقابلتها في البقاع أنها تدفع رسومًا شهرية للشاويش مقابل الحصول على عمل في الزراعة، مثل الزراعة والحصاد وإزالة الأعشاب الضارة والتوضيب.

وبشكل عام، أفادت النساء اللواتي تمت مقابلتهن أن نحو ثلثي القوى العاملة الزراعية التي يتم استخدامها عبر شاويش، من النساء. وغالبًا ما تطلب النساء إحضار أطفالهن للعمل مقابل الحصول على أجر إضافي. وتنتشر عمالة الأطفال بشكل خاص في مهام إزالة الأعشاب الضارة حيث يتقاضى العمال مبلغًا مقطوعًا مقابل إزالة الأعشاب الضارة من مساحة محددة من الأرض، وليس أجرًا بالساعة. وعلى الرغم من أن الشواويش الذين تمت مقابلتهم أفادوا بانخفاض عمالة الأطفال بعد رفع القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19، وتزامنت مع "تكثيف عمليات رصد عمالة الأطفال وديناميكيات الحماية الأخرى"⁵، إلا أن عمالة الأطفال والشباب لا تزال شائعة في الورش الزراعية.

3.1.3. الأجور ورسوم الاستخدام

"إنَّ عمالة الأطفال شائعة جدًا، وقد أمسى التعليم غير متاح للسوريين، فما هي الخيارات الأخرى المتاحة أمامهم."

◀ من مقابلة مع شاويش، البقاع الأوسط.

تختلف أجور العمال الزراعيين الذين يتم استخدامهم عبر نظام الشاويش حسب المنطقة والعمر والجنس. وفي أعقاب الأزمة الاقتصادية عام 2019، أصبحت أجور العمال الزراعيين ذوي المهارات المنخفضة متقلبة للغاية، وانخفضت بشكل حاد من حيث القيمة الاسمية عند تقييمها مقابل الدولار الأميركي.

وقد أثرت عدة عوامل على الأجور في قطاع الزراعة:

- ◀ غلاء المعيشة وارتفاع أسعار السلع الأساسية، مدفوعة بدولرة الاقتصاد اللبناني، والارتفاع العالمي في أسعار الوقود والحبوب، الناجم عن التضخم الذي أعقب جائحة كوفيد-19 والحرب في أوكرانيا. وقد دفع ذلك العمال السوريين إلى المطالبة بأجور أعلى أو البحث عن عمل في قطاعات أخرى.
- ◀ عدم قدرة المزارعين على تلبية مطالب الأجور، حيث لم تتكيف أسعار الشراء من المزارع مباشرة مع الاقتصاد المدولر، في حين ارتفعت أسعار المدخلات بشكل بالغ بالقيمة الاسمية للدولار الأميركي، وليس فقط بالليرة اللبنانية (ل.ل.). وقد أدى ذلك إلى انخفاض ربحية المزارع، ما أجبر صغار المزارعين الذين لا يستطيعون تحمل أجور العمالة الزراعية على الاعتماد على اليد العاملة من الأسرة أو على ترتيبات بديلة أخرى.
- ◀ التغيرات في عرض اليد العاملة، متأثرة بحركة العمال السوريين واللجئين عبر الحدود، بالإضافة إلى التقلبات في المساعدات النقدية.

"إنَّ عدد العمال الزراعيين في تغيّر مستمر؛ فأحيانًا يعود العمال إلى سوريا، وأحيانًا أخرى، لا سيّما عندما تنخفض المساعدات، يصل المزيد من العمال الذين يحتاجون إلى المال."

◀ من مقابلة مع شاويش، البقاع الأوسط.

وقد ولدت هذه العوامل اختلالاً في سوق العمل، حيث تحدّد الأجور احتياجات الكفاف للعمال الزراعيين وقدرة المزارعين على تسديد الأجور، بدلاً من ديناميكيات سوق العمل التقليدية للعرض والطلب. ويؤدّي الشاويش دورًا أساسيًا في تحديد الأجور في قطاع الزراعة، سواء كوسيط في سوق العمل أو من خلال التحكم غير المباشر في عرض العمالة. ويقوم بذلك من خلال تحديد العمال الأكثر ضعفًا - أي أولئك المستعدين للعمل مقابل أجور الكفاف - وبالتالي يساهم في إبقاء الأجور منخفضة.

ويعرض الجدول أدناه متوسط الأجور في مختلف المناطق، مصنف حسب العمر والجنس، بحسب ما أفاد به العمال والمزارعون والشواويش الذين تمت مقابلتهم.

5. على حدّ تعبير شاويش تمت مقابلته أثناء إعداد هذه الدراسة، من دون أن يذكر الجهة التي قامت بالرصد والمراقبة. ومن الممكن افتراض أنّ الرصد يتم بشكل متزايد من قبل جهتين فاعلتين، هما: المنظمات غير الحكومية المحلية والدولية التي تنفذ مشاريع زراعية ومشاريع النقد لقاء العمل، والشركات الخاصة التي تنفذ اتفاقات غير رسمية أو رسمية مع الشاويش (القسم 3.1.5).

الجدول 3: أجور العمال الزراعيين الذين يتم استخدامهم عبر نظام الشاويش⁶

العمال	عكار	البقاع
الرجال	80,000 - 100,000 ل.ل. في الساعة 500,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (5.5 دولار أميركي)	100,000-120,000 ل.ل. 600,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (6.6 دولار أميركي)
النساء	50,000 - 60,000 ل.ل. في الساعة 300,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (3.3 دولار أميركي)	50,000 - 60,000 ل.ل. في الساعة 300,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (3.3 دولار أميركي)
الأطفال	30,000 - 40,000 ل.ل. في الساعة 200,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (2.2 دولار أميركي)	30,000 - 40,000 ل.ل. في الساعة 200,000 ل.ل. كحدّ أقصى في اليوم (2.2 دولار أميركي)

"كل شاويش يتقاضى 100 ألف (ل.ل.) عن كلّ عامل يؤمّنه، فيعطي العامل 60,000 ويحتفظ بـ 40,000."

من مقابلة مع شاويش، بعليك.

واجه الفريق المعني بإجراء البحث الكثير من التحديات في الحصول على معلومات دقيقة من الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، بشأن رسوم الاستخدام التي يتقاضاها الشاويش مقابل خدماته. إلّا أنّ مقارنة المعلومات من مصادر مختلفة بطريقة المثالية، أدّى إلى الاستنتاجات التالية:

- ◀ **النقل:** إنّ الشاويش مسؤول عن نقل العمال من مكان العمل (المزرعة) وإليه.
 - ◀ **الدفعات التي يسدّدها المزارعون:** يتلقّى الشاويش عادةً مدفوعات مباشرة من المزارعين، بما يعادل أجر العمال اليومي أو بالساعة المتفق عليه.
 - ◀ **تفاوت الأجور:** في البقاع، يبرز فرق تقريبي قدره 1.40 دولار أميركي، بين الأجور التي بلّغ عنها المزارعون وتلك التي بلّغ عنها العمال، فيما في عكار، يبلغ الفرق 1.10 دولار أميركي تقريبًا. وهذا يشير إلى أن الشاويش قد يقطع رسومًا غير مباشرة من العمال، قد تصل إلى 25 في المائة من أجورهم. وأشار بعض من أجريت معهم المقابلات إلى أن رسوم الاستخدام هذه قد تصل إلى 40 في المائة.
 - ◀ **المدفوعات على أساس المهام المنجزة:** غالبًا ما يتفاوض الشاويش مع المزارعين، في ما يتعلّق بمهام محدّدة مثل إزالة الأعشاب الضارة، على دفع مبالغ مقطوعة، ثم يدفعون إلى العمال. وهذا يشير إلى أن الشاويش قد يحتفظ بجزء من المدفوعات كرسوم.
 - ◀ **الأجور الشهرية:** أفاد بعض العمال، لا سيما العمال اللبنانيين الذين يستفيدون من خدمات الشاويش، أنهم يدفعون رسومًا شهرية ثابتة إلى الشاويش مقابل خدمات الاستخدام، لكن، وبسبب عدم كفاية البيانات، لم يتمكّن فريق البحث من تحديد متوسط قيمة هذه المدفوعات.
 - ◀ **الرسوم المُسدّدة مقابل الإقامة في المخيمات:** يدفع العمال المقيمون في المخيمات رسوم الإيجار والكهرباء والمياه إلى الشاويش. وقد تشمل هذه الرسوم في بعض الأحيان رسوم خدمات الاستخدام، أو قد يضخّمها الشاويش لتغطية رسوم الاستخدام، ما يولّد مخاطر محتملة للعمل الجبري.
- تجدر الإشارة إلى أنّ العمال الذين يتم استخدامهم في الورش يتقاضون أجورهم في أغلب الحالات من الشاويش وليس من المزارع مباشرة. فلا يتمتّع العمال سوى بحدّ أدنى من القدرة على التفاوض على الأجور مع المزارعين، في موازاة القليل من الشفافية والسيطرة على رسوم الخدمة أو اتفاقات الأجور بين الشاويش والمزارعين.

6. النظام القائم على الشاويش غائب إلى حد كبير في جنوب لبنان، وبالتالي فهو غير مدرج في هذا الجدول.

7. لغرض هذا التقرير، 1 دولار أميركي = 89,000 ل.ل. بحسب سعره وقت إعداد هذا التقرير.

3.1.4. ظروف العمل والسلامة المهنية

يعمل العمال الزراعيون المياومون الذين يتم استخدامهم من خلال نظام الشاويش عادةً، في نوبات عمل تمتد على 5 ساعات من دون فترات راحة، إما في الصباح الباكر إما في وقت متأخر من بعد الظهر، متجنبين حرارة الشمس المرتفعة في منتصف النهار. وقد يعمل بعض العمال أيضًا خلال نوبتين حسب المتطلبات الموسمية، حيث يعملون خلال نوبة الصباح ومن ثم نوبة بعد الظهر. وتحدّ طبيعة المهام الزراعية التي تتطلب جهدًا جسديًا من جدوى تمديد ساعات العمل، وبما أن الأجور غالبًا ما تُحسب على أساس الساعة، فإن المزارعين لا يرغبون فعلاً في تمديد ساعات العمل إلى أكثر ممّا هو ضروري.

وخلال هذه النوبات، يستطيع العمال عامّة الحصول على المياه لكنهم لا يستطيعون مغادرة موقع العمل لأنهم يعتمدون على الشاويش في التنقل. كما أن الوصول إلى المراحيض غير مضمون، ويواجه العمال مخاطر صحية جمة، لا سيما جرّاء التعرض لمبيدات الآفات وغيرها من مخاطر مكان العمل. ويؤدي الافتقار العام إلى معدات الحماية إلى تفاقم هذه المخاطر، كما أن العمال لا يحصلون على رعاية صحية آمنة في حال وقوع حوادث في مكان العمل.

يغلب على العمالة الزراعية في لبنان الطابع غير المنظم، ما يجعل أصحاب العمل غير ملزمين بأي التزامات قانونية لتوفير الرعاية الصحية أو التعويض عن حوادث العمل. وغالبًا ما يعتمد العلاج نتيجة الحوادث على حسن نية أصحاب العمل، فيغطون التكاليف الفورية لكن لا يغطون العلاج أو التعويضات على المدى الطويل. ويؤكّر كبار أصحاب العمل أحيانًا تأمين المسؤولية قبل الغير للعمال الزراعيين (القسم 5.1.3). وقد يستفيد اللاجئون السوريون جزئيًا من التغطية الصحية والخدمات التي تقدمها مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين في وحدات الرعاية الصحية الأولية، التي يمكن لبعضها التعامل مع إصابات العمل المتوسطة الخطورة. ومع ذلك، لا تزال النفقات التي يتحملها العمال السوريون من جيبهم الخاص عندما يسعون إلى الحصول على الرعاية الطبية، شائعة سواء في وحدات الرعاية الصحية الأولية أو في المستشفيات (ILO, 2023).

"وقعت بعض حوادث العمل. إلّا أنّ الأمر يعتمد حقًا على المزارعين، فبعضهم لديه تأمين*، والبعض الآخر يدفع رسوم الرعاية الصحية، والبعض سيقول: 'إذهبوا إلى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين فهي ستحل مشكلتكم'."

◀ من مقابلة مع شاويش، البقاع الأوسط.

"شهدت نزاعًا في مزرعة جاري حيث بدأ الشاويش يضرب العامل. إنّ الشاويش يعامل العمال بطريقة قاسية وظالمة."

◀ من مقابلة مع مزارعة لبنانية، البقاع الأوسط.

على الرغم من أن الأشخاص الذين تمت مقابلتهم نادرًا ما كشفوا عن تجارب سلبية مع الشاويش، إلّا أنّ بعضهم أبلغ عن حالات إساءة معاملة وتهيب. ويتعرّض العمال من الذكور أحيانًا للعنف الجسدي، في حين أن النساء أكثر عرضة للتحرش اللفظي والترهيب والمضايقات. وتتسق هذه النتائج مع المنشورات السابقة التي تؤكّد أن العاملات الزراعيات السوريات معرضات أكثر من غيرهنّ للاستغلال والتحرش والمضايقات، ويواجهن مخاطر جمة لا سيما أثناء النقل الذي يوفّر خدماته الشاويش، وفي بعض الحالات من قبل الشاويش نفسه (Turkmani & Hamade, 2023). وتزداد المخاطر بالنسبة إلى النساء ربّات الأسر أو النساء والفتيات اللواتي فقدن دعم أفراد الأسرة من الذكور.

كما لا تزال عمالة الأطفال من المشاكل الملحة، لا سيما في مجتمعات اللاجئين السوريين، حيث يتعرّض الأطفال في الكثير من الأحيان لظروف عمل شاقة وخطيرة (Habib et al., 2021). وتشير البيانات التي جمعها فريق البحث إلى أن المهام التي يؤديها الأطفال في الزراعة قد تنطوي على ساعات عمل طويلة في ظل ظروف مناخية قاسية، بالإضافة إلى التعرّض للمبيدات السامة، واستخدام أدوات خطيرة. ونظرًا إلى صغر حجم أجسامهم ومرحلة نموهم، فإن الأطفال معرضون أكثر من غيرهم للإجهاد الحراري والجفاف. كما أنّ عدم الحصول على ما يكفي من مياه الشرب ومن فترات الراحة المنتظمة يزيد من خطر الإصابة بالأمراض المرتبطة بالحرارة، لا سيما خلال فصل الصيف الحارق في لبنان.

3.1.5. اتفاق الاستخدام بإشراف الشاويش

أبرمت بعض مصانع النبيذ في البقاع الأوسط والبقاع الغربي اتفاقات غير رسمية (غير مكتوبة)، أو في بعض الحالات اتفاقات رسمية، مع الشاويش. وقد صُممت هذه الاتفاقات كي تتماشى مع سياسات الشركات بشأن بذل العناية الواجبة والشفافية في الاستخدام وعمليات سلسلة القيمة، لا سيما في ما يتعلق بحقوق الإنسان وحقوق العمال. وغالبًا ما تشكّل هذه السياسات والمعايير شروطًا مسبقة تفرضها سوق التصدير والعملاء.

"اعتمدنا سلسلة من القواعد مع الشاويش، على الرغم من أنها غير مكتوبة. وحددنا بكل وضوح دور الشاويش وتوقعاتنا التقنية والقضايا المتعلقة بظروف العمل. فعلى سبيل المثال، إنّ كلا من الصراخ والضرب والعنف ممنوع. ولا يُسمح باستخدام الأطفال إطلاقًا. وصلنا إلى مرحلة ندفع فيها مبالغ إضافية لنضمن عدم انخراط الأطفال في العمل."

◀ مصنع لبناني للأغذية الزراعية، البقاع الغربي.

أما الغرض من هذه الاتفاقات فهو تحسين ممارسات الاستخدام مع الاستمرار في الاتكال على نظام الشاويش. وتتضمن الاتفاقات، بالإضافة إلى تحديد توقّعات العمل التقنية، أحكامًا مثل:

- ◀ تطبيق مبدأ "صاحب العمل هو الذي يدفع"، ما يضمن دفع صاحب العمل الرسوم مباشرة إلى الشاويش مقابل خدماته، بدلًا من خصمها من أجور العمال.
- ◀ إنفاذ سياسة عدم التسامح إطلاقًا مع عمالة الأطفال، بما في ذلك اشتراط عدم انخراط الأطفال المرافقين للعاملات في الأنشطة المتعلقة بالعمل.
- ◀ حظر العنف اللفظي والجسدي الذي يمارسه الشاويش بحق العمال.
- ◀ إجراء موظفي الشركة مراقبة ميدانية منتظمة والإشراف على العمال.
- ◀ الحد من العمل أو إلغائه خلال الساعات الأكثر حرارة من النهار.
- ◀ ضمان الوصول إلى مرافق المياه والصرف الصحي في مواقع العمل.
- ◀ التدريب على الوقاية من المخاطر وتوفير معدات الحماية.
- ◀ تقديم تأمين ضد حوادث العمل للأنشطة التي تتم في مكان العمل.

أفاد الأشخاص الذين تمت مقابلتهم عن أجور أعلى نسبيًا تُسَدّد إلى العمال الذين تستخدمهم شركات الأغذية الزراعية الكبرى، حيث تصل الأجور إلى مبلغ يتخطى بنسبة 20 في المائة معدلات السوق. وقد تعكس هذه الأجور الأعلى حاجة الشركات الملحة من جهة وقدرتها من جهة أخرى على ضمان توقّر اليد العاملة خلال مواسم الذروة. لكن، وعلى الرغم من هذه التدابير، لا يزال العمال يتقاضون أجورهم بشكل غير مباشر عبر الشاويش.

تجدر الإشارة إلى أنّه، في الوقت الذي تطبق فيه مصانع النبيذ هذه الممارسات في عملياتها، فإنها لا توسّع بالضرورة هذه المتطلبات لتشمل مورديها. وعلى الرغم من أنّ الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، بمن فيهم الشاويش والعمال الزراعيون، أكدوا وجود مثل هذه الاتفاقات، إلا أنّ الفريق المعني بإعداد البحث لم يتمكّن من التحقق بشكل مستقل من تنفيذها، لا سيما في ما يتعلق بمبدأ "صاحب العمل هو الذي يدفع".

وفي مقابل ذلك، تستخدم منشآت متكاملة كبرى أخرى للأغذية الزراعية في البقاع آليات استخدام بديلة لكل من العمال الزراعيين الدائمين والموسميين. وتشمل هذه الممارسات:

- ◀ استخدام العمال السوريين عبر منصات التواصل الاجتماعي مثل واتساب وفيسبوك.
- ◀ إشراك مرجعيات من المجتمع اللبناني مثل المخاتير ورؤساء البلديات، أو أي أشخاص آخرين لديهم شبكات قوية، من أجل استخدام العمال من دون إشراك الشاويش. وقد تنطوي العلاقة بين العمال والوسطاء المحتملين على دفع رسوم لمرة واحدة.
- ◀ اعتماد فترة تدريبية للعمال، بعد اختيارهم عبر عملية الاستخدام. وبعد فترة التجربة يتم استخدامهم على أساس دائم أو موسمي. وتميل منشآت الأغذية الزراعية الكبرى إلى تفضيل العمال الموسمييين بدوام كامل على العمال المياوميين.
- ◀ دفع الأجور إلى العمال مباشرة بدلاً من تسديدها عبر وسطاء.
- ◀ إشراف موظفي الشركة على العمل مباشرة، وتوفير معدات الحماية، وضمان عدم استخدام الأطفال.
- ◀ توفير التأمين لجميع الموظفين الدائمين، بمن فيهم العمال السوريون، وتغطية حوادث العمل من خلال تأمين المسؤولية قبل الغير.

3.2. ديناميكيات الاستخدام البديلة

3.2.1. نظام الوكيل

تتأثر آليات الاستخدام إلى حد كبير، تمامًا كما تمت مناقشته أعلاه، بالمخيمات وبنوع المحاصيل وطريقة الإنتاج.

يتميز الإنتاج الزراعي في جنوب لبنان، ببساتين متوسطة وكبيرة الحجم (مثل بساتين الحمضيات والموز والأفوكادو)، حيث يستهدف الإنتاج كلاً من التصدير والسوق المحلية. وبالتالي، فإن استخدام العمال الزراعيين، المهرة منهم وأصحاب المهارات المنخفضة على حد سواء، يتبع ديناميكيات يمكن وصفها بديناميكيات سوق العمل التنافسية القائمة على العرض والطلب على مهن ومهارات محددة.

وتتطلب طبيعة الإنتاج الزراعي وملكية الأراضي، التي عادة ما تكون مملوكة لأصحاب غائبين و/أو مستأجرة من قبل المزارعين على مدى فترة طويلة من الزمن، وجود وكيل. وقد يختلف دور الوكيل ومسؤولياته تبعاً لمستوى الإشراف المباشر من قبل صاحب الأرض، لكنه عادةً ما يتضمن الاهتمام بالمهام الزراعية اليومية، والعمل كـ "حارس" بغية التأكد من عدم وقوع سرقات أو أضرار، والإشراف على العمال الزراعيين المياوميين، وأحياناً تسهيل عملية الاستخدام نيابة عن صاحب الأرض.

لا يتقاضى الوكيل أي رسوم استخدام؛ بل يتقاضى عادةً أجرًا شهريًا يتراوح بين 350 و750 دولار أميركي. ومن بين العوامل التي تؤثر على راتبه مقتضيات المهمة الموكلة إليه، وما إذا كان يعمل بدوام جزئي أو بدوام كامل، وما إذا كان يتم توفير سكن

"لا نتعامل مع أي شاويش. فالناس يجدون العمل من خلال العائلة أو الجيران والشبكة الاجتماعية. نحن نعمل مع نفس العائلة [مزارع] منذ سنوات. عندما يكون هناك عمل نقوم به. لم نتعامل يومًا مع شاويش، لكن أفراد عائلتنا في عكار يتعاملون مع واحد، وقد سمعنا أن الشاويش سيئ - يضرب ويصرخ."

◀ عاملة سورية، جنوب لبنان.

"من هو الشاويش؟ لا أعرف."
[وبعد السؤال عن كيفية استخدام العمال] "بصراحة، هم يأتون إلينا! إذ يشعر العمال الذين استخدمهم بالرضا لأنني أقدم لهم الكثير من الخدمات والتعويضات العادلة، لذا يخبرون إخوانهم وأقاربهم وأصدقاءهم ويشجعونهم على العمل معي."

◀ مزارع لبناني، جنوب لبنان.

◀◀ "نحن نتقاضى 600,000 ل.ل. في اليوم الواحد، وأخونا 800,000 ل.ل. هذا ظلم. لكن بشكل عام، ليست الأوضاع سيئة، فالوكيل، وهو رجل سوداني، لا يعاملنا معاملة سيئة. يصرخ أحياناً في حال تأخرنا، لكن في الغالب علاقتنا جيدة معه ونحصل على ساعة لتناول الطعام والراحة."

◀ عاملة سورية، جنوب لبنان.

له. وفي بعض الحالات، قد يزرع الوكيل قسمًا من الأرض للاستهلاك الشخصي. ومن الممكن أن يكون الوكيل لبنانيًا أو سوريًا أو فلسطينيًا، كما أنه من الشائع أن يكون الوكيل مصريًا أو سودانيًا.

يستخدم المزارعون عادةً، بالإضافة إلى الوكيل، عمالاً مهرة بدوام كامل أو جزئي حسب حجم المزرعة واحتياجاتها. ولا تستخدم جميع المزارع وكيلاً؛ وفي مثل هذه الحالات، يتولى المزارع هذه المسؤوليات مباشرة.

يشدّد هذا النظام على العلاقات الطويلة الأمد بين أصحاب العمل والعمال، ما يعزّز تنمية المهارات وبناء الثقة ويخفّف من مخاطر سوء المعاملة والتحرش والمضايقات - على الرغم من أنّه لا يقضي عليها نهائياً. وخلافاً لمنطقة البقاع، فإن معظم العاملين في هذا النظام هم من الرجال، حيث يقومون بمهام مثل إدارة أنظمة الري، واستخدام المبيدات والأسمدة، والتقليم. وعادةً ما تقوم النساء بأدوار مثل البذر، والغرس (في المزارع البستانية)، وحصاد الفاكهة في البساتين.

وعادةً ما يمتد يوم العمل على 9 ساعات، بما في ذلك استراحة الغداء لمدة ساعة واحدة، ويغطي عادةً أصحاب العمل تكاليف نقل العمال. أمّا الأجر اليومي فمماثل لسقف الأجور في البقاع، ويبلغ 600,000 ليرة لبنانية (6.6 دولار أميركي) للنساء، و800,000 ليرة لبنانية (8.8 دولار أميركي) للرجال في اليوم الواحد. وفي حين يبلغ متوسط أجر العاملين بدوام كامل 350 دولار أميركي شهريًا، لكنه من الممكن أن يرتفع بناءً على الخبرة والمهارات. ولا يُطلب من العمال دفع رسوم استخدام.

إلا أنّ العمال لا يحصلون على تغطية صحية أو تأمين ضد حوادث العمل. وقد يوفّر أصحاب الأراضي، حسب ما يرونه مناسبًا، التأمين الصحي للعاملين بدوام كامل أو تغطية تكاليف العلاج لحوادث العمل الطارئة.

3.2.2. الديناميكيات المجتمعية

العمالة الأسرية والتعاونيات والتضامن بين النساء

في مقابل الحيازات الزراعية الكبيرة والمتوسطة الحجم في البقاع وفي المناطق الساحلية في جنوب لبنان، تبرز الحيازات الصغيرة الحجم في جميع أنحاء لبنان، لا سيّما في عكار. وتشير النساء اللواتي أجريت معهن المقابلات إلى تزايد الاعتماد على اليد العاملة من الأسرة، مع تخفيف المزارعين من استخدام عمال خارجيين. وقد تصاعدت هذه الديناميكية، الموجودة أصلاً حتّى قبل العام 9102، بعد الأزمة الاقتصادية (Mercy Corps, 2024a & b). ولا يرتبط الاعتماد على العمال من الأسرة بحجم المزرعة فحسب، بل يعكس أيضًا القيود المالية التي يعاني منها المزارعون الضعفاء، الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف استخدام العمال إلا خلال فترات ذروة الحصاد أو الفترات الكثيفة العمالة، وغالبًا ما يكون ذلك مقابل توفير السكن في المزرعة.

ويتجلى الاعتماد على العمالة الأسرية بشكل خاص بين المزارعات اللبانيات، على الرغم من أنه لا يقتصر عليهن. كما أنه يسلط الضوء على تقدير مشاركة المرأة في الاقتصاد وتضامنهن وتعاونهن. فمن خلال المشاركة في العمل الزراعي والاعتماد عليه، لا تدعم النساء أسرهن اقتصاديًا فحسب، بل قد يعززن أيضًا الروابط المجتمعية وروح التعاون التي تُعتبر ضرورية لاستدامة الحيازات الزراعية الصغيرة.

◀◀ "على الرغم من التحديات، تعمل النساء كفريق متماسك. فهن يدعمن أسرهن، وأسرهن تدعم عملهن."

◀ شاونيش امرأة، بعلبك.

وعلى الرغم من التحديات التي يواجهونها، أصبح عمل المرأة في قطاع الزراعة منصّة للتضامن، لا سيما داخل التعاونيات اللبنانية. وغالبًا ما توظّف هذه التعاونيات سوريات يعملن جنبًا إلى جنب مع اللبنانيات بطريقة تعاونية ومنصفة، على الرغم من عدم حصول السوريات على العضوية. وتسَلِّط البيانات التي تم جمعها الضوء على بيئة العمل التعاونية والعادلة القائمة بين النساء السوريات واللبنانيات داخل هذه التعاونيات.

مَسِيرَةُ مُزَارَعَةٍ

بدأت فدوى العمل في الزراعة عندما كانت لا تزال في الـ18 من عمرها، فسازت على خطى والدها. وتذكّر قائلة: "كان والدي مزارعًا؛ وكان يزرع وأنا أحصد. تلك أفضل أيام حياتي." وعلى مدى السنوات الـ25 الماضية، كزست حياتها للأرض، فراحت تقلب التربة وتجنّي المحاصيل، على الرغم من التحديات الكثيرة التي واجهتها في مسيرتها.

وفي ضربة حظ نادرة بالنسبة إلى الثقافة العكارية، حيث يرث الرجال عادةً الممتلكات، ورثت فدوى قطعة أرض بالقرب من منزلها. وكان ذلك ممكنًا لأنه لا إخوة لديها يطالبونها بالميراث. وأصبحت هذه الأرض أساس معيشتها، وهي هبة ثمينة عملت فدوى بلا كلل ولا ملل على زراعتها. وفي كل عام، تقوم فدوى وزوجها بمناوبة المحاصيل على أساس الموسم ووضعها المالي. إلا أنّ رحلتها لم تخلُ من العقبات.

فقد ارتفعت تكلفة المدخلات الزراعية بشكل صارخ. وغالبًا ما تبقى البذور المسعرة بالدولار بعيدة المنال، كما أن الأسعار المتقلبة أدّت إلى ارتفاع تكلفة مبيدات الحشرات. وبسبب عدم قدرتهما على تحمل تكاليف هذه المدخلات الأساسية، تأثرت المحاصيل. كما أن المياه تتسبّب بالكثير من المعاناة، حيث تبلغ تكلفة صهرّيج (خِرّان) المياه الواحد 20 دولار أميركي. كما أنهما يأملان في تركيب ألواح للطاقة الشمسية مع انقطاع الكهرباء منذ أكثر من أسبوع، لكنهما يحتاجان إلى الدعم لتحقيق ذلك.

تواجه فدوى توقعات مجتمعية وذاتية كبيرة كونها امرأة تعمل في الزراعة. وتشرح قائلة: "علينا أن نفعل كل شيء، ولا أحد يدرك ذلك." فالسوق السريعة الإيقاع التي يهيمن عليها الذكور، صعبة بالنسبة إليها. وهي تفضل أن يتولى زوجها عملية التفاوض.

كان استخدام العمال الزراعيين السوريين أمرًا معتادًا، لكنّها لم تعد قادرة على استخدامهم بصورة منتظمة، بل بين الحين والآخر عندما يصبح عبء العمل ثقيلًا. وبدافع التضامن لكن أيضًا بسبب الحاجة، تسمح لثلاث عاملات سوريات لا يتقاضين أجرًا بالتخيم في أرضها مقابل الحصول على مساعدتهن. وتشعر فدوى أنّه غالبًا ما يتمّ إقصاء النساء وإبعادهن عن العمل الزراعي، على الرغم من أنّهنّ يقمن بعمل مضاعف مقارنةً مع الرجال من خلال إدارة المنزل والأرض. وتشير فدوى قائلة: "تهتمّ النساء بالتفاصيل؛ إنها قوتنا الطبيعية. أما الرجال فينسون ولا يتمتّعون بحس النقد." وعلى الرغم من أنها كثيرًا ما تتجادل مع زوجها حول ما يجب زراعته، إلا أنهما يتخذان القرارات الجماعية معًا.

وتعتمد فدوى أيضًا على المساعدات النقدية من البرنامج الوطني لدعم الأسر الأكثر فقرًا من أجل تأمين الغذاء، ما يساعدها على التفكير في مبادرات زراعية أكثر ربحًا. ومع ذلك، فإن الحصول على الرعاية الصحية يطرح مشكلة كبيرة، فحادث صحي واحد قد يدمر سنوات من العمل الشاق. وفي إحدى المرات، اضطرت إلى بيع ذهبها لتحمل تكاليف عملية جراحية ضرورية. وتخبر قائلة: "عندما تباع المرأة ذهبها، تعرف أن أسرتها وصلت إلى الحضيض."

وعلى الرغم من المصاعب، فقد منح العمل الزراعي فدوى شعورًا بالاستقلالية. وهي تؤكد أهمية قوة المرأة واستقلاليتهن. فتقول: "المهم هو أن تبقى المرأة قوية وأن تعبّر عن رأيها."

وقد استكشفت الدراسة هذه الديناميكيات التي سبق وتمّ الإبلاغ عنها في المنشورات الصادرة قبل العام 9102 (Turkma- ni & Hamade, 2023). وذكرت العاملات الزراعيات أنهن يستمددن الفرح والرضا من عملهن، ويشكلن صداقات قوية، ويستمتعن بالوقت معًا في الحقل. وتفضل العديد من النساء عدم مغادرة المخيمات بسبب تصورهن للحيز الخارجي على أنه غريب وغير آمن، حيث يشعرون بالحكم عليهن ومحاسبتهن على أفعالهن. وبالنسبة إلى هؤلاء النساء، يُعتبر الحقل بمثابة مساحة "آمنة" تسمح لهن بقضاء بعض الوقت معًا ومشاركة تحدياتهن وآمالهن. وقد أدت هذه الديناميكيات الإيجابية إلى ظهور شوايش من الإناث، فريدة من نوعها لكن جديرة بالملاحظة في كل من عكار والبقاع، ما يشير إلى قدرة السوريات على

تولي أدوار قيادية داخل مجتمعاتهن وتوفير مساحة أكثر عدالة للعاملات. وذكرت إحدى الشاويشات، التي تمت مقابلتها ضمن إطار هذا البحث، أنها تدفع أجورًا متساوية للرجال والنساء، وتتقاضى رسومًا أقل بكثير من الرجال، وتشجع مفاهيم العمل الجماعي والتضامن داخل الورشة.

وفي مقابل ذلك، فإن التعاون والتضامن بين العاملات في التعاونيات الزراعية وتعاونيات الأغذية الزراعية موثق بشكل جيد (ILO, 2018; FAO, 2021). وذكرت مديرات التعاونيات النسائية أنّ ممارسات الاستخدام التي يعتمدنها تركز على المجتمع المحلي وهي شاملة للجميع. وكما هو مذكور أعلاه، في حين أنّ جميع أعضاء التعاونية لبنانيون، إلا أنها تستخدم سوريات ولبنانيات ضعيفات وقابلات للتأثر من المنطقة المحلية خلال الفترات الكثيفة العمالة، على غرار فترات التوضيب. كما تتعاون أيضًا مع مجموعة من النساء السوريات من المنطقة للحصول على المواد الخام مثل البندورة لصنع ربّ البندورة. وبالنظر إلى تلك العاملات على أنهن "أخوات" للبنانيات، فإن التعاونية تدعمهن لا من خلال تسديد أجر يومي تنافسي لهنّ فحسب بل أيضًا من خلال توفير الملابس والطعام لهنّ عند الضرورة. ويضمن المحيط القروي الصغير معرفة هؤلاء العاملات شخصيًا من خلال العلاقات المحلية، ما يعزز بيئة عمل متماسكة وداعمة.

اتّفاقات تقاسم المحاصيل والشراكات، المعرفة بنظام النسبة

أصبحت اتّفاقات تقاسم المحاصيل والشراكات - ويُشار إليها باللغة العربية بنظام النسبة - شائعة بشكل متزايد بين المزارعين اللبنانيين والعمال الزراعيين السوريين في كل من منطقتي البقاع وعكار. وتساعد هذه الترتيبات في معالجة تحديات العمالة، مثل قدرة المزارعين اللبنانيين المحدودة على دفع أجور العمال، والأجور المنخفضة ورسوم الاستخدام المرتفعة التي يفرضها الشاويش على العمال الزراعيين.

وتشبه اتّفاقات تقاسم المحاصيل المُبرّمة بين المزارعين اللبنانيين والعمال السوريين الترتيبات التقليدية التي كانت سائدة في لبنان قبل تحديث الزراعة وانهيار النظام الإقطاعي. وتمكّن هذه الاتّفاقات العمال السوريين من الالتفاف على نظام الشاويش، وفي بعض الحالات، ترك المخيّمات واختيار اتّفاقات مباشرة أكثر ربحية يبرمونها مع المزارعين. فعادة ما تدير كلّ قطعة أرض وحدةً أُسرّية، وغالبًا ما تتكون من الزوج والزوجة والأولاد. وعند بيع المحصول، يُخصّص جزء من الربح للأسرة المسؤولة عن قطعة الأرض. لا يضمن هذا النظام تعويضًا عادلاً للعمال فحسب، بل يحفزهم أيضًا على زيادة الإنتاجية والحفاظ على جودة المنتجات، ما يولّد ترتيبًا مفيدًا لكلّ من المزارعين والعمال على حد سواء.

ومع مرور الوقت، قد تتطوّر بعض اتّفاقات تقاسم المحاصيل إلى شراكات أكثر تعقيدًا، حيث يمكن أن يساهم اللاجئون السوريون بمهارات ومعارف متقدمة. ويتجلى ذلك مثلاً في زراعة المحاصيل التي تم إدخالها مؤخرًا، مثل الكمون واليانسون في منطقة بعلبك، وكذلك في بعض المزارع العضوية في البقاع الغربي. وفي هذه الاتّفاقات، يؤدّي العمال الزراعيون السوريون دورًا مباشرًا أو جزئيًا في اتخاذ القرارات الأساسية المتعلقة بالممارسات الزراعية وإدارة المزارع عامةً.

التخلّي تدريجيًا عن نظام الشاويش في عكار

مكّن عددٌ من العوامل المترابطة، منها أنماط الإنتاج الزراعي، وديناميكيات المجتمع المحلي، والتوزيع المتجانس نسبيًا للاجئين السوريين في قرى عكار وقصر المسافات، العمال الزراعيين والمزارعين من التخلّي تدريجيًا على نظام الشاويش في عكار.

وتخطّت هذه الديناميكية إبرام اتّفاقات تقاسم المحاصيل والشراكات، وتحوّلت إلى ديناميكيات تقليدية أكثر من ديناميكيات سوق العمل. وقد أفاد العمال الذين تمت مقابلتهم أن التداول الشفهي والعلاقات الاجتماعية المحلية هي أكثر عمليات الاستخدام شيوعًا.

إلا أنّ هذه الديناميكيات محلية إلى حد كبير، بمعنى أن العمال، لا سيّما النساء منهم، لا يستطيعون البحث عن عمل خارج منطقة إقامتهم. ويعود سبب ذلك إلى ارتفاع تكاليف النقل والنقص في المعلومات، وقدرة نظام الاستخدام القائم على التداول الشفهي على دعم العمال في العثور على عمل في القرى البعيدة نسبيًا. والأهم من ذلك بعد هو أن عمليات الاستخدام عبر نظام الشاويش "حلت" المشكلة التي تعيق إيجاد فرص عمل، من خلال تولّي الشاويش تنقل العمال من مكان العمل وإليه. وقد أدى ذلك إلى خلق تفاوت في الأجور بين القرى، مع ارتفاع الأجور في القرى ذات الطلب الأعلى على العمالة و/أو العرض الأقل من العمالة.

◀ "نظام الشاويش في عكار هو مفهوم من الماضي. ولم يعد من الممكن العثور إلا على شاويش أو اثنين فقط في المنطقة."

◀ مزارع من عكار



4. آليات الاستخدام ومبادئ منظمة العمل الدولية

يقيم القسم التالي، الذي تم تنظيمه على شكل مصفوفة، آليات الاستخدام، مع التركيز على نظام الشاويش، في ضوء مبادئ منظمة العمل الدولية.

العمل الجبري، وعمالة الأطفال، والتمييز

لا يتماشى نظام الاستخدام عبر الشاويش مع المبدأ 1 من المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية. لا سيما في ما يتعلق بمخاطر العمل الجبري وعمالة الأطفال، وكذلك التمييز بين الجنسين على مستوى الأجور (EDS, 2024).

إنّ اتفاقات الإشراف على عمليات الاستخدام عبر الشاويش قادرة إلى حد ما، على التخفيف من مخاطر انتهاكات حقوق الإنسان، لا سيما عمالة الأطفال. إلا أنّها غير قادرة حتى اليوم على معالجة القضايا المتعلقة بالمخاطر المحتملة للعمل الجبري، حيث أنّ الاتفاقات لا تفرض قيوداً على كيفية استخدام الشاويش للعمال البالغين. إن مخاطر انتهاك حقوق الإنسان في عمليات الاستخدام البديلة أقل بكثير. ففي تلك الأنظمة، يتمتع العمال بدرجة أعلى من القدرة والسيطرة على عمليات الاستخدام، ما يسمح بالحدّ من مخاطر عمالة الأطفال، والحدّ بشكل كبير من مخاطر العمل الجبري.

الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية

تكفل الأحكام القانونية في لبنان حق العمال اللبنانيين في التنظيم النقابي. إلا أنّ انعدام الثقة في النقابات العمالية متفشٍ على نطاق واسع بين العمال على أساس الانتماءات السياسية. وتتطلب عملية تأسيس نقابة عمالية الحصول على ترخيص مسبق من وزارة العمل، ما يولّد غالباً حواجز جمّة تعيق تشكيل نقابات مستقلة. ولا يزال العديد من النقابات التي تمثّل العمال الزراعيين اللبنانيين وصغار المزارعين، المسجلة قبل تسعينات القرن العشرين، نشطة حالياً. إلا أنّ انتشارها محدود للغاية، حيث أنّ جزءاً صغيراً فقط من العمال الزراعيين منتسبون إلى نقابة. ويحظّر على العمال الأجانب، بمن فيهم العمال الزراعيون السوريون، تشكيل نقاباتهم في لبنان، وبالتالي هم يفتقرون إلى التمثيل الرسمي. ولم يذكر أي من العمال الذين تمت مقابلتهم، سواء كانوا من السوريين أم من اللبنانيين، أنهم منتسبون إلى نقابة أو منظمة عمالية، رسمية أو غير رسمية.

لدى النقابات اللبنانية خيار إنشاء لجان لتمثيل العمال الأجانب، ما يسمح لهم بأن يصبحوا أعضاء بحكم الواقع في النقابات القائمة. ووفقاً لممثل إحدى النقابات، كان ذلك من الممارسات الشائعة قبل العام 2005. إلا أنّه ما من لجنة نشطة للعمال الزراعيين السوريين حالياً.

وقد ذكر ممثلو النقابات الذين تمت مقابلتهم أنهم على استعداد للعمل من أجل تفعيل لجان العمال السوريين ضمن هياكلهم. كما شدّدوا على أهمية مبادئ المساواة وعدم التمييز، وأشاروا إلى الأنشطة الدعوية التي ينقذونها من أجل توفير الحماية القانونية لجميع العمال الزراعيين، مؤكدين أنّ نظام الشاويش لا يزال قائماً بسبب غياب الحقوق واللوائح الرسمية الخاصة بالعمل الزراعي.

المبدأ 1 المتعلق بحقوق الإنسان

تتبع أنظمة الاستخدام المختلفة، بما في ذلك نظام الشاويش والوكيل، منطق السوق وترتبط بنمط الإنتاج الإقليمي والزراعي المحدد السائد في مناطق محددة. لكن، يبدو أنّ نظام الشاويش يتسبّب بخفض أجور العمال. بالإضافة إلى ذلك، وباعتباره الجهة الفاعلة الوحيدة التي تملك معلومات كاملة عن العرض والطلب، يستطيع الشاويش التحكم في الأجور وتحديدها. ويستقر توازن السوق في نهاية المطاف عند أجور أقل بقليل من أجر الكفاف، أي أن النظام لا يسمح للعمال الذين لا يملكون القدرة على المساومة وأو المعلومات عن السوق، بالسعي إلى الحصول على أجور أعلى عندما يرتفع الطلب. والوضع أسوأ بالنسبة إلى العاملات نتيجة هذه الديناميكية. وبالتالي، فإن نظام الاستخدام عبر الشاويش لا يتماشى مع المبدأ 2، فيما يبدو أن آليات الاستخدام الأخرى تتبع ديناميكية السوق.	المبدأ 2 المتعلق بالاستجابة لاحتياجات سوق العمل المحددة
إنّ العمل الزراعي في لبنان غير منظم في معظمه ولا يخضع لقانون العمل. فجميع آليات الاستخدام في هذا القطاع غير رسمية، كما لا يتمتع العمال بالحماية القانونية اللازمة ولا يمكنهم الوصول إلى آليات الانتصاف وجبر الضرر القانونية. لا يتمتع العمال الزراعيون إلاّ بقدرة محدودة لا بل معدومة حتّى، للتعبير عن المظالم، ويجب أن يعتمدوا على آليات الوساطة المجتمعية غير الرسمية، ما يجعلهم يعتمدون أكثر على الشاويش المؤمن من حيث المبدأ على حقوق العمال، لا سيّما في ما يتعلق بدفع الأجور. وبالتالي، لا تتعارض مع مبادئ منظمة العمل الدولية 3 و4 و5 و6 و13 آليات الاستخدام وحدها فحسب، بل تتعارض معها أيضًا جميع ديناميكيات سوق العمل الزراعية في لبنان.	المبادئ 3 و4 و5 و6 المتعلقة بالقوانين والتشريعات والسياسات والمبدأ 13 المتعلق بآليات التظلم
يتعارض نظام الشاويش بشكل واضح مع المبدأ 7 من مبادئ منظمة العمل الدولية، حيث أنّ جمع البيانات بكلّ وضوح أنّه يتمّ تحصيل الرسوم من العمال بصورة مباشرة، إما في شكل رسوم شهرية، إما رسوم مباشرة على الأجور، أو بصورة غير مباشرة من خلال الرسوم المضخّمة المفروضة على الإقامة في المخيمات ولربما الفائدة على السلف النقدية المقدمة من الشاويش. بالإضافة إلى ذلك، حتى عند إبرام اتفاقات مع الشاويش، تسدّد مصانع النسيج الأجور إلى العمال بشكل غير مباشر ولا يمكنها مراقبة مبدأ "صاحب العمل هو الذي يدفع" ولا ضمان تنفيذه بالكامل. أما أشكال الاستخدام البديلة، أي نظام "الوكيل" أو عمليات الاستخدام الشفهية المجتمعية، فلا تفرض رسومًا على العمال.	المبدأ 7 المتعلق برسوم الاستخدام
تفتقر الغالبية العظمى من اتفاقات الاستخدام في قطاع الزراعة إلى اتفاق مكتوب، باستثناء الوكيل، الذي قد يوقع في بعض الحالات عقدًا مكتوبًا مع المزارع أو صاحب الأرض. إلا أنّ العمل المتكرر والموجه نحو المهام، لكل من العمال المهرة وأصحاب المهارات المنخفضة، يضمن إلى حد ما، فهم العمال للمهام المطلوبة ومكان العمل. تقوم منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية والمحلية الأخرى، بتنظيم دورات تدريبية منتظمة بشأن ظروف العمل اللائق، تستهدف اللاجئين الذين يعيشون في المخيمات ويحتمل أن يعملوا في القطاع الزراعي. ويدرك العديد من العمال الحقوق الأساسية التي من الممكن أن تحسّن ظروف العمل، إلا أن غياب الإطار القانوني والظروف المعيشية الهشة للغاية للاجئين السوريين في المخيمات، يحد بشكل بالغ من قدرة العمال على المطالبة بتحسين ظروف العمل.	المبدأ 8 و10 المتعلقان بشروط وظروف الاستخدام

يولد نظام الشاويش، كما تمّت مناقشته أعلاه، ظروفًا تجبر العمال، لا سيما النساء والأسر الضعيفة، على العمل الزراعي. ويرتبط ذلك في الغالب باعتماد العمال على الشاويش في المأوى والخدمات الأساسية داخل المخيمات. وقد يؤدي هذا الوضع إلى خطر وقوع عمل جبري.	المبدأ 9 المتعلّق بالموافقة الطوعية، لا خداع فيها ولا إكراه
قبل الأزمة السورية التي اندلعت في العام 2011، كان بإمكان العمال السوريين التنقل بحرية بين سوريا ولبنان من دون تأشيرة دخول. إلّا أنّ معظم العمال السوريين اللاجئين يواجهون منذ العام 2011، تحديات جمة في العودة إلى سوريا بسبب المخاطر الأمنية والمخاوف المتعلقة بالسلامة الشخصية واحتمال فقدانهم صفة اللاجئ، ما قد يؤدي إلى فقدانهم إمكانية الحصول على المساعدات وربما منعهم من العودة من جديد إلى لبنان. بالإضافة إلى ذلك، يواجه بعض اللاجئين السوريين قيودًا مفروضة على التنقل داخل لبنان. فبعضهم يفتقر إلى أوراق الإقامة القانونية، وأوراق التسجيل⁸ لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، ما يجعلهم عرضة للقيود التي فرضها الأمر الواقع على التنقل، والخوف الدائم من إعادتهم إلى سوريا. تجدر الإشارة إلى أنّ الاحتفاظ بالأوراق الثبوتية السورية ليس من الممارسات المنتشرة على نطاق واسع في لبنان، في جميع القطاعات.	المبدأ 11 المتعلّق بحرية التنقل
يتمتع العمال السوريون نظريًا بحرية إنهاء اتّفاقات الاستخدام؛ إلّا أنّ الظروف المعيشية والمخاوف القانونية تحدّ بشكل كبير من قدرتهم على القيام بذلك. فالعمال أصحاب المهارات المتدنية يعتمدون على الشاويش من أجل الحصول على الخدمات الأساسية والاستدانة. كما قد يعتمد العمال المهرة أو الوكلاء أو الأسر التي تعمل من خلال اتفاقات تقاسم المحاصيل والشراكات، على صاحب العمل للحصول على مأوى وأوراق قانونية، ومنها مثلاً الكفالة.	المبدأ 12 المتعلّق بإنهاء التوظيف

8. في أعقاب تدفق أعداد هائلة من اللاجئين السوريين إلى لبنان (2012-2014)، أصدرت حكومة لبنان في كانون الثاني/ يناير 2015 تعميمًا بتغيير أنظمة وتشريعات دخول السوريين إلى لبنان وإقامتهم فيه. وقد اشترطت هذه الأنظمة والتشريعات على جميع السوريين الحصول على إقامة، ومنحتهم خيارين فقط للقيام بذلك: التسجيل لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين أو إيجاد كفيل لبناني إذا كانوا يرغبون في العمل في قطاع الزراعة أو البناء أو إدارة النفايات. وتُنفذ نظام الكفالة وإصدار تصاريح الإقامة وفقًا لتقدير الأمن العام منفردًا.



5



5. الخلاصة والتوصيات

تشكّل أنظمة الاستخدام المختلفة التي ناقشتها هذه الدراسة، لا سيّما نظام الشاويش، جزءاً لا يتجزأ من السياقات والديناميكيات المحلية في البلاد. وقد رشّخت مجموعة من العوامل المتعددة الطبقات والمتراطة سوق العمل الزراعية في ديناميكية من الاعتماد المتبادل والتكافل بين المزارعين اللبنانيين والعمال الزراعيين السوريين. ومن الممكن أن يأتي هذا التكافل إيجابياً وسلبياً على حد سواء، تمامًا كما أظهرته هذه الدراسة.

فللزراعة القدرة على استحداث فرص عمل لعدد كبير من العمال السوريين واللبنانيين أصحاب المهارات المتدنية، تمامًا كما العمال السوريين واللبنانيين المهرة. وبذلك، تعمل الزراعة كشبكة أمان لبناء السلام وسبل العيش لكل من اللبنانيين والسوريين منذ العام 2011. إلا أنّ الأزمة الاقتصادية والتحديات التي تمنع الزراعة من استعادة ربحيتها، تهدّد قدرتها هذه. والأهم من ذلك بعد، هو أنّ كلاً من الافتقار إلى الربحية والقدرة التنافسية بالإضافة إلى آليات الاستخدام المُعتمَدة، ولّد سوق عمل أجور العمال فيها دوماً دون مستوى الكفاف. وفي موازاة ذلك، يندرج تفاقم الطابع غير الرسمي وغير المنظم والانتقاص في حقوق العمل، تحت أشكال الاستغلال الصريحة والمستترة.

أما خلاصة هذه الدراسة الأساسية فهي أنّ أيّ جهود ترمي إلى تغيير ديناميكيات العمل القائمة حالياً، بما في ذلك عملية الاستخدام، يجب أن تركز على نهج متكامل يهدف إلى تطوير القطاع الزراعي اللبناني وتحسينه من منظور هيكلي، بما في ذلك الجهود المبذولة لتحديث الإنتاج، وتحسين الإنتاجية، ودمج المزارعين في سلاسل القيمة الزراعية العادلة والفعالة، وتحسين الإطار المؤسسي العام للقطاع من خلال إجراء إصلاحات بارزة وجذرية للقوانين والسياسات واللوائح والتشريعات القائمة.

وإزاء هذه الخلفية، واستناداً إلى المبادئ العامة لمنظمة العمل الدولية والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل، يقدّم التقرير التوصيات التالية:

على الحكومة اللبنانية أن تقوم بما يلي:

1. الانخراط في حوار سياساتي شامل مع جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الفئات الأكثر ضعفاً وتأثراً، بهدف إصلاح القطاع الزراعي وتحسين حوكمة سلسلة القيمة وتعزيز الإنصاف. وفي ما يتعلق بديناميكيات سوق العمل وعمليات الاستخدام، ينبغي للإصلاح أن:
 - أ. يسعى إلى إضفاء الطابع الرسمي تدريجياً على قطاع الزراعة من خلال تحديد تعريف واضح وإطار تنظيمي لوضع المنشآت الزراعية والمزارعين والعمال الزراعيين. ومن الممكن أن تشكّل الجهود الجارية الرامية إلى إنشاء سجل للمزارعين، حجر الزاوية في هذا الصدد. ومن الممكن الاستفادة من تجارب منظمة العمل الدولية السابقة⁹ في بلدان أخرى من أجل تطبيق نظام مبتكر وملئم للسياق اللبناني.
 - ب. يعتمد وينفّذ جميع النصوص والتشريعات واللوائح القانونية اللازمة لإدراج المزارعين والعمال الزراعيين في قانون العمل اللبناني والصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وتماشياً مع توصيات منظمة العمل الدولية (2024¹⁰)، ينبغي مواصلة العمل على إصلاح قانون الضمان الاجتماعي وتنفيذه. فالقانون ينصّ أصلاً "على حماية جميع العمال الزراعيين وفقاً للمادة 12." ولا بدّ من اعتماد المراسيم اللازمة لتنفيذ القانون وضمان الحصول على استحقاقات الحماية الاجتماعية بشكل قانوني. ويشمل ذلك إنشاء نظام تأمين اجتماعي ضمن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يوفّر تعويضات إصابات العمل والوفاة، وتنفيذ أحكام القانون 319 الجديدة بشأن معاشات التقاعد، واستعراض نظام التأمين الصحي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وإصلاحه.
 - ج. يمثل للالتزام باحترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة.

9. منظمة العمل الدولية، صحيفة وقائع مشروع استدامة ++ الرابط

10. ILO (2024). Confronting poverty and indignity: An integrated approach to extending social insurance to agricultural workers in Lebanon. ILO Office for Arab States: Beirut

2. اتخاذ التدابير اللازمة لإلغاء رسوم الاستخدام والتكاليف ذات الصلة، التي يتكبدها العمال، بما في ذلك العمال السوريون. ومن الممكن أن تشكل التدابير التجريبية التي تدعم إنشاء لجان إدارة ذاتية في المخيمات، بدعم من المنظمات الدولية، الخطوة الأولى في اتجاه إصلاح دور الشاويش وإنشاء نظام أكثر وضوحًا وشفافية ومشاركة.
3. اتخاذ التدابير اللازمة، بالتنسيق مع الأطراف المعنية، لضمان وضوح وشفافية اتفاقات العمل واحترامها، وتمكين العمال من الوصول إلى آليات التظلم وغيرها من آليات حل المنازعات. ومن الممكن أن يتم ذلك من خلال إنشاء عقد عمل زراعي عام، يكون بمثابة تصريح عمل للعمال المياومين أصحاب المهارات المتدنية والعمال المهرة، والوكيل وغيرهم من العاملين بدوام كامل، وذلك لنقابات العمال اللبنانيين والأجانب والتعاونيات الزراعية على حد سواء، وإنشاء آلية فعالة، وإلكترونية محتملة، لإصدار نماذج العقود وإجازات العمل هذه، وتعيين وسطاء للتظلم داخل النقابات والتعاونيات الزراعية. وبإمكان الحكومة أن تستفيد من تجربة منظمة العمل الدولية في الأردن، في تنسيق إصدار تصاريح وإجازات العمل الزراعي بالتعاون مع التعاونيات الزراعية.

على أصحاب العمل، المزارعون والتعاونيات والمنشآت الخاصة، أن يقوموا بما يلي:

4. الانخراط بنشاط في أي حوار سياساتي تبادر إليه الحكومة اللبنانية، والانخراط في تدابير التخفيف المقترحة والإجراءات التجريبية التي يمكن اتخاذها بدعم من المنظمات الدولية والمحلية.
5. فرض قواعد وأنظمة وتشريعات على الشاويش، استنادًا إلى تجربة الاتفاقات غير الرسمية التي تنفذها مصانع النسيج، لا سيما كبار المزارعين من أصحاب القدرات ومنشآت الأغذية الزراعية المتكاملة والتعاونيات. من الضروري للغاية تعزيز الممارسات التجارية المسؤولة بين أصحاب العمل من خلال منظمات أصحاب العمل، وإيجاد حالة تجارية تدعم الانتقال نحو قطاع زراعي أكثر تنظيمًا، كوسيلة لتأمين ظروف عمل أفضل ومعاملة عادلة ومتساوية للعمال.

على أصحاب الحقوق بالوكالة، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية، وكذلك منظمات المجتمع المدني، أن يقوموا بما يلي:

6. إذكاء وعي الأطراف المعنية والتواصل معها، من أجل:
 - أ. تقديم الدعم، بدءًا بكبار المزارعين ومنشآت الأغذية الزراعية المتكاملة والتعاونيات، لتنفيذ اتفاقات الإشراف على عملية الاستخدام بالتعاون مع الشاويش و/أو لجان الإدارة الذاتية في المخيمات.
 - ب. تنظيم دورات توعية تستهدف العمال الزراعيين والمزارعين وأصحاب العمل الآخرين وتتناول مبادئ العمل اللائق، مع التركيز على عمالة الأطفال والسخرة وحقوق الإنسان المتعلقة بالعمل.
 - ج. تنفيذ آليات الإحالة بهدف ربط الأطفال والعمال الشباب ببرامج التثقيف والتعليم والتدريب التقني والمهني.
 - د. تيسير عملية إنشاء النقابات اللبنانية لجائًا عمالية زراعية مشتركة لجميع العمال، بما في ذلك اللبنانيون والسوريون وغيرهم من حملة الجنسيات الأخرى، بدءًا بالعمال المهرة، أي العمال الذين يتم استخدامهم بشكل مستقل، في المراحل الأولى، ثم التوسع المحتمل لشمول العمال أصحاب المهارات المتدنية، أي العمال الذين يتم استخدامهم من خلال الورش.
7. تنفيذ المشاريع التجريبية، التي قد تشمل إجراءات التخفيف والإجراءات العلاجية، مثل:
 - أ. دعم شركات الخدمات الزراعية القائمة في توفير الوساطة في مجال العمالة الماهرة، والتوعية بحقوق العمال والتزاماتهم، والوصول إلى الطابع المنظم والرسمي حيثما يكون ذلك مناسبًا. وبإمكان سلاسل قيمة الفاكهة أن تشكل نقطة انطلاق للتدخل التجريبي حيث أن العمالة الماهرة مطلوبة في مهام مثل التشحيل والتقليم والإدارة المتكاملة لمكافحة الآفات وإدارة الري (الجدولة وكفاءة الاستخدام) وما إلى ذلك. ومن الممكن بعد ذلك توسيع نطاق وساطة العمل فتشمل سلاسل القيمة الأخرى وكذلك المهن والمهام التي تتطلب مهارات متدنية (الحصاد).
 - ب. دعم التعاونيات الزراعية في العمل كوسيط لاستخدام العمالة المتدنية المهارة بهدف دعم المزارعين في العثور على العمال، لا سيما في وادي البقاع.
 - ج. دعم وتحسين ولربما توسيع نطاق اتفاقات العمل القائمة حاليًا بين مصانع النسيج والشاويش، كي تشمل سلاسل القيمة الأخرى.



6. المراجع

- CAS (Central Administration of Statistics). *National Account 2018*. 2018
- . *Households and Labour Force Survey*. 2019.
- Dziadosz, A. "State of Exception: Lebanon's Cruel Solution to the Refugee Crisis." *Harper's Magazine*, 2020. [Link](#).
- El Daif, C. *Access to Legal Stay for Syrians in Lebanon: Status and Prospects*. Heinrich Böll Stiftung, 2022.
- EDS (Economic Development Solutions). *A Rapid Human Rights Impact Assessment of Lebanon's Wine Supply Chain*. Published by Vinmonopolet, 2024. [Link](#).
- FAO (Food and Agriculture Organization). *The Transformative Role of Agriculture in Refugee Settings: Amplifying the Voices of Refugees and Host Communities*. FAO: Rome, 2023.
- . *Country Gender Assessment of the Agriculture and Rural Sector in Lebanon*. FAO: Rome, 2021.
- Grondier, P., and Hamade, K. *Lebanese Agricultural Sector: Diagnostic*. AFD, Beirut, 2020.
- Habib, R. R., Mikati, D., Al-Barathie, J., Abi Younes, E., Jawad, M., El Asmar, K., & Ziadee, M. "Work-Related Injuries Among Syrian Refugee Child Workers in the Bekaa Valley of Lebanon: A Gender-Sensitive Analysis." *PLoS ONE*, vol. 16, no. 9, 2021, e0257330. doi:10.1371/journal.pone.0257330.
- Hamade, K. "Agriculture as a Key to the Resilience of Lebanon's Rural Areas to the Effect of the Syrian Crisis." *Crises et Conflits en Méditerranée: l'Agriculture comme Résilience*, edited by C. Lacirignola, La Bibliothèque de iReMMO, vol. 32, Paris, L'Harmattan, 2018.
- ILO (International Labour Organization). *Confronting Poverty and Indignity: An Integrated Approach to Extending Social Insurance to Agricultural Workers in Lebanon*. ILO Office for Arab States: Beirut, 2024.
- . *Preliminary Assessment of Occupational Safety and Health in the Agriculture Sector in Lebanon*. ILO Office for Arab States: Beirut, 2023.
- . *The Cooperative Sector in Lebanon*. ILO Office for Arab States: Beirut, 2018.
- . *General principles and operational guidelines for fair recruitment and Definition of recruitment fees and related costs*. 2019.
- Mercy Corps(a). *Tension Monitoring Report 2: BASATINE Project Research Paper*. 2024.
- Mercy Corps(b). *Four Years into Economic Crisis: How Did the Agriculture Sector Adapt? BASATINE Project Research Paper*. 2024.
- NRC (Norwegian Refugee Council). *Legal Needs Assessment of Syrian Refugee*. NRC: Beirut – ICLA Project, 2021.
- Turkmani, N., and Hamade, K. "Syrian Refugees and Lebanon's Agriculture Sector: Exploitation and Absorption amongst an 'Invisible' Workforce." *Refugee Resilience and Adaptation in the Middle East: Reclaiming Agency in the Informal Economies of Lebanon and Jordan*, edited by Haya Al-Dajani, Maysa Baroud, and Nasser Yassin, Routledge: UK, 2023.
- UNHCR. *Fact Sheet Health Care Programme December 2023*. [Link](#).
- UNHCR, UNICEF, WFP. *VASyR 2023: Vulnerability Assessment of Syrian Refugees in Lebanon*. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR), United Nations Children's Fund (UNICEF), and World Food Programme (WFP), 2023.



الملحق أ: المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية من أجل الاستخدام العادل التي وضعتها منظمة العمل الدولية وتعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به

موجز عن المبادئ العامة

الأهداف: تهدف هذه المبادئ العامة والإرشادات التوجيهية التشغيلية غير الملزمة والصادرة عن منظمة العمل الدولية، إلى تنويع النشاط الحالي والمستقبلي لمنظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى والهيئات التشريعية الوطنية والشركاء الاجتماعيين بشأن تعزيز وضمان الاستخدام العادل. وتُستقى هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية بصورة أساسية من معايير العمل الدولية وصكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة. ويُتوخى من هذه المبادئ والإرشادات التوجيهية أن تشمل إجراءات توظيف جميع العمال، ومنهم العمال المهاجرون، سواء من خلال أصحاب العمل مباشرة أو من خلال الوسطاء. ويجري التمييز بين المبادئ العامة التي ترمي إلى توجيه التنفيذ على جميع المستويات، وبين الإرشادات التوجيهية التشغيلية التي تعالج مسؤوليات جهات فاعلة محددة في عملية الاستخدام، وتشمل تدخلات وأدوات سياسات محتملة.

يعرض الجدول أدناه مبادئ منظمة العمل الدولية الـ13، بالإضافة إلى تعريف رسوم الاستخدام والتكاليف ذات الصلة، مع الأخذ في الاعتبار أن المبادئ التوجيهية التشغيلية تركز على تنفيذ المبادئ المذكورة.

◀ الجدول 4: مبادئ وتعريف الاستخدام التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية

المبادئ العامة
1. ينبغي أن تجري عملية الاستخدام على نحو يحترم ويحمي ويستوفي حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، بما فيها تلك المذكورة في معايير العمل الدولية، وبصورة خاصة الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز، والقضاء على هذه الظواهر في التوظيف والعمل.
2. ينبغي أن تستجيب عملية الاستخدام إلى الاحتياجات المحددة لسوق العمل، وألا تشكل وسيلة لاستبدال قوى عاملة موجودة أو تقليص عددها ولا لخفض معايير العمل أو الأجور أو ظروف العمل ولا لتقويض العمل اللائق بطرق أخرى.
3. ينبغي أن تطبق التشريعات والسياسات المناسبة بشأن التوظيف والاستخدام على جميع العمال وهيئات توظيف الأيدي العاملة وأصحاب العمل.
4. ينبغي أن يراعى الاستخدام سياسات وممارسات تعزز كفاءة وشفافية وحماية العمال في العملية، من قبيل الإقرار المتبادل بالمهارات والمؤهلات.
5. ينبغي أن يكون تنظيم أنشطة الاستخدام والتوظيف واضحًا وشفافًا ومنفصلًا بفعالية. وينبغي التركيز على دور هيئات التفتيش على العمل واعتماد نظم موحدة للتسجيل أو الترخيص أو إصدار الشهادات. كما ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ تدابير محدّدة لمكافحة أساليب الاستخدام الاستغلالية والاحتياطية، بما في ذلك الأساليب التي قد تؤدي إلى العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص.
6. ينبغي أن يحترم الاستخدام عبر الحدود الدولية القوانين والأنظمة وعقود العمل الوطنية النافذة والاتفاقيات الجماعية السارية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد وحقوق الإنسان المعترف بها دوليًا، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية ذات الصلة. وينبغي تنفيذ هذه القوانين والمعايير تنفيذًا فعالًا.

المبادئ العامة

7. ينبغي ألا تفرض رسوم توظيف أو تكاليف مرتبطة به على العمال أو على الباحثين عن العمل، وينبغي ألا يتحملوها بشكل من الأشكال.
8. ينبغي أن تكون شروط وظروف توظيف العامل محددة بأسلوب مناسب وقابلة للتحقق وسهلة الفهم، ويفضل أن تكون عن طريق عقود مكتوبة وفقاً للقوانين والأنظمة الوطنية وعقود العمل والاتفاقيات الجماعية السارية. كما ينبغي أن تكون كذلك واضحة وشفافة، بالإضافة إلى إطلاع العامل على موقع العمل وشروط ومهام الوظيفة التي يجري توظيفه من أجلها. وفي حالة العمال المهاجرين، ينبغي أن تكون العقود مكتوبة بلغة يمكن للعامل فهمها، وينبغي أن توفر في وقت كافٍ قبل مغادرة العامل بلد المنشأ، كما ينبغي أن تكون خاضعة لتدابير تحول دون الاستعاضة عن العقد، وينبغي أن تكون قابلة للإنفاذ.
9. ينبغي أن تكون موافقة العمال على شروط وظروف الاستخدام والتوظيف طوعية، الخداع لا إكراه فيها.
10. ينبغي أن تتاح للعمال سبل الحصول على المعلومات المجانية والشاملة والصحيحة فيما يتعلق بحقوقهم وظروف توظيفهم واستخدامهم.
11. ينبغي احترام حرية العمال في التنقل داخل البلد أو مغادرته. كما ينبغي عدم مصادرة الوثائق الثبوتية للعمال ولا عقودهم أو إتلافها أو احتجازها.
12. ينبغي أن يكون للعمال الحرية في إنهاء توظيفهم، وفي حالة العمال المهاجرين، الحرية في العودة إلى بلدانهم. وينبغي ألا يكون العامل المهاجر ملزماً بطلب الإذن من صاحب العمل أو هيئة التوظيف لتغيير صاحب العمل.
13. ينبغي أن يتاح للعمال، بصرف النظر عن وجودهم أو مركزهم القانوني في دولة من الدول، سبل الوصول مجاناً أو بتكلفة معقولة إلى آليات التظلم وغيرها من آليات تسوية النزاعات في حالات الادعاء بانتهاك حقوقهم في عملية الاستخدام، وينبغي توفير وسائل الانتصاف الفعالة والمناسبة حيثما وقع الانتهاك.

تعريف رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به

- ◀ يشير المصطلحان 'رسوم الاستخدام' أو 'التكاليف المرتبطة' به إلى أي رسوم أو تكاليف متكبدة في عملية الاستخدام بهدف ضمان العمالة أو التكاليف للعمال، بصرف النظر عن طريقة أو توقيت أو مكان فرض هذه الرسوم والتكاليف أو تحصيلها.
- ◀ لا يجوز تحصيل رسوم الاستخدام أو التكاليف المرتبطة به من العمال من جانب صاحب العمل أو الشركات التابعة له أو وكالات الاستخدام أو سائر الجهات الخارجية التي تقدم الخدمات ذات الصلة. ولا يجوز تحصيل الرسوم أو التكاليف ذات الصلة بشكل مباشر أو غير مباشر، ومثال على ذلك الاقتطاع من الأجور والمستحقات.
- ◀ ينبغي لا تؤدي رسوم الاستخدام والتكاليف المرتبطة به التي ينظر فيها بموجب هذا التعريف إلى التمييز المباشر أو غير المباشر بين العمال الذين لهم الحق في حرية الحراك لغرض العمل، في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

الملحق ب: المبادئ التوجيهية للمقابلات

أ. استمارة الموافقة

[يتم تكييفها مع كل فئة من فئات الأشخاص الذين تجري مقابلتهم]

اسمي, وأنا أعمل مع شركة Economic Development Solutions، وهي شركة استشارية لبنانية. نتعاون حاليًا مع منظمة العمل الدولية، وقد تم تكليفنا بإجراء دراسة حول آليات استخدام العمال الزراعيين في لبنان.

والهدف من الدراسة هو تعزيز فهمنا لديناميكيات العمل في قطاع زراعة.

نودّ أن نطرح عليكم بعض الأسئلة حول تجربتكم بصفتكم من العمال/ أصحاب العمل/ أصحاب الحقوق. وتتناول الأسئلة أيضًا القضايا المتعلقة بظروف العمل والعلاقة مع وسطاء العمل/ أصحاب العمل/ العمال.

إن مشاركتكم في هذه المقابلة طوعية، وقراركم بالمشاركة أو عدم المشاركة لن يؤثر أبدًا على الدعم الذي تتلقوه حاليًا أو قد تتلقونه من أي مشاريع تنفذها منظمة العمل الدولية أو أي منظمة أخرى. أمّا المعلومات التي تشاركونا إياها فتبقى مجهولة الهوية ولن يتم مشاركتها مع أي شخص آخر غير المشاركين مباشرة في الدراسة. ومن حقكم أيضًا الامتناع عن الإجابة عن أي سؤال، أو التوقف عن المشاركة في أي وقت.

تمتدّ المقابلة على مدّة تتراوح بين 45 دقيقة وساعة، ومن الممكن لكم طرح الأسئلة وإبداء التعليقات في النهاية. كما يمكنكم طرح الأسئلة خلال المقابلة في حال رغبتكم في ذلك.

هل توافقون على إجراء مقابلة معكم؟

ب. العمال

المقدمة

1. هل يمكنكم أن تخبرونا عن أنفسكم وعن أسرركم؟
[الأسئلة]
أ. ذكر العمر والجنس والجنسية
ب. منذ متى أنتم مقيمون في لبنان؟
ج. منذ متى تعملون في الزراعة؟
د. هل تعتبرون أنفسكم من العمال المهرة؟ هل يمكنكم أن تخبرونا عن مهارتكم الأساسية في الزراعة؟
هـ. هل عملكم في الزراعة هو مصدر دخلكم الأساسي / الوحيد؟

عملية الاستخدام

2. هل يمكنكم أن تخبرونا كيف تجدون عملاً في قطاع الزراعة؟
[الأسئلة]
أ. إلى أي مدى تستعينون بخدمات الشاويش؟
ب. هل يمكنكم العثور على عمل من دون اللجوء إلى خدمات الشاويش؟ كيف؟ وبأي وتيرة؟ هل تتقاضون أجراً أعلى أو أدنى؟
3. ما هي برأيكم حسنات وسيئات العثور على عمل من خلال خدمات الشاويش؟
[الأسئلة]
أ. ما نوع الخدمات التي يقدمها الشاويش؟
ب. كم تدفعون إلى الشاويش؟ هل تدركون ما هي قيمة هذه الرسوم؟

تنقل العمال

4. هل لديكم حالياً أو هل كانت لديكم في الماضي فرص عمل في قطاع آخر؟
[الأسئلة]
أ. برأيكم، هل هناك أي حسنات للعمل في الزراعة مقارنة مع القطاعات الأخرى؟
ب. هل تبحثون عن فرص عمل في قطاعات أخرى؟ في أي قطاع؟

ظروف العمل

5. ما هو متوسط الأجر الذي تتقاضونه في اليوم الواحد؟
[الأسئلة]
أ. هل تعتبرون أن هذا الأجر عادل؟ هل يمكنكم أن تخبرونا لماذا؟
ب. هل إجمالي الأجر الشهري يغطي احتياجات الأسرة الأساسية؟

- ج. هل تتقاضون أجركم في الوقت المحدد؟ إذا لم كان الجواب لا، هل يحدث ذلك بصورة منتظمة؟
- د. هل تعملون دائماً في منطقتكم، أم أنكم تنتقلون أحياناً إلى مناطق أخرى؟ هل تتغير الأجور على أساس على الموقع الجغرافي؟
- هـ. هل تم تخفيض أجركم؟ في حال كان الجواب نعم، على أي أساس؟
- و. في المتوسط، كم عدد الأيام التي تعملون فيها في الزراعة شهرياً؟ هل تعملون غالباً أكثر من 8-10 أيام متتالية (أي بدون يوم استراحة)؟
- ز. كم ساعة تعملون في اليوم؟ في أي وقت من النهار تعملون؟ هل تتقاضون أجراً أعلى عندما تعملون لساعات إضافية؟
- ح. هل تذهبون إلى العمل مع أفراد أسرركم (الزوج، الزوجة، الأطفال)، هل يتقاضى كل فرد منهم أجراً مختلفاً؟ كم يبلغ أجر كل واحد منهم؟
- ط. هل يمكنكم أن تفضّلوا خصائص العمال الذين يعملون معكم في نفس الورشة؟

◀ نسبة الرجال مقابل النساء

◀ نسبة الأطفال

◀ الفئات العمرية

◀ المهارات

6. كيف تحصلون على الرعاية الصحية؟

- أ. هل تعرضتم لحادث عمل في الماضي؟ هل شاهدتم شخصاً تعرض لحادث عمل؟ كيف تمت معالجته/ معالجتها؟
- ب. هل لدى العمال أي مخاوف بشأن الصحة والسلامة، هل يمكنكم إعطاء مثال على ذلك؟
- ج. هل سبق أن تلقيتم تدريباً في مجال الصحة والسلامة؟
- د. هل تتلقون معدات للوقائية أثناء العمل؟ في حال كان الجواب نعم، ما نوعها؟
7. هل أنتم مستعدّون لدفع رسوم مقابل الحصول على التغطية الصحية؟ ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده؟
- أ. ما هو المبلغ المستعدين لتسديده في حال كانت هذه التغطية تشمل أسرركم أيضاً، والإجازات المرضية، وإجازات الأمومة، أي على غرار خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
8. هل تصطحبون أطفالكم معكم إلى العمل؟

- أ. كم يبلغون من العمر/ ما هو جنسهم (ذكر عدد الأطفال الذين لم يبلغوا الـ12 من عمرهم، ومن هم بين 12 و14 من عمرهم، ومن هم في الـ15 وما فوق). هل يتقاضون أجراً مقابل العمل؟ كم يبلغ أجرهم؟
- ب. ما هي المهام المطلوبة منهم؟ هل يتعرضون لمخاطر العمل، إذا كان الجواب نعم، ما نوعها؟ هل يتم تزويدهم بمعدات الحماية؟
- ج. هل يذهب أطفالكم إلى المدرسة؟ هل يمنعهم العمل في الحقل معكم من الذهاب إلى المدرسة؟
- د. هل سبق أن رفض الشاويش طلبكم باصطحاب طفلكم معكم للعمل؟ لماذا؟
- هـ. هل سبق أن طلب منكم إحضار الأطفال معكم؟ لماذا؟
- و. [أسئلة تُطرح على العاملات حصراً] هل لديك أطفال صغار؟ في حال لا تستطيعين إحضارهم/ لا تحضرينهم معك إلى العمل، أين يبقون عندما تكونين في العمل؟

9. هل من آليات متوقّرة يمكن من خلالها تقديم شكوى بشأن ظروف العمل؟
 أ. هل يدعم الشاويش العمال في حال وقوع أي مشكلة؟ هل يمكنكم أن تعطونا مثالاً على ذلك؟
 ب. هل لديكم أي شكل من أشكال التنظيم، مثل مجموعات الواتساب، أو المخيمات/ التجمعات الأسرية الممتدة، يمكنكم من خلالها تبادل المعلومات/ الدعم؟

الأمن والسلامة

10. هل يشعر العمال بالأمان في مكان العمل؟ إذا كان الجواب لا، فلماذا؟
 أ. هل وقعتم ضحية تمييز من أي نوع كان؟
 ب. أسئلة تُطرح على النساء حصراً - هل وقعت ضحية تحرش جنسي أو عنف جنسي أثناء العمل [إعطاء رقم الخط الساخن ومعلومات الاتصال إذا كانت الإجابة نعم].
 11. هل تدركون ما هي القيود الجديدة التي فرضتها الحكومة اللبنانية على الإقامات السورية؟ هل تعتقدون أنها ستؤثر على قدرتكم على العمل في قطاع الزراعة؟ كيف؟
 12. هل تشعرون بأن التوتر بين السوريين واللبنانيين يتفاقم في منطقتكم؟ كيف يؤثر ذلك على الحياة اليومية؟ وعلى القدرة على إيجاد عمل؟

اختتام المقابلة

13. ما هي توقعاتكم في المستقبل القريب؟ ماذا تتمنون؟
 14. هل تودّون طرح أي أسئلة علينا؟

ج. المزارعون

المقدّمة

1. هل يمكنكم أن تخبرونا عن أنفسكم وعن أسرّتكم؟
 [الأسئلة]
 أ. ذكر العمر والجنس والجنسية
 ب. منذ متى تعملون في الزراعة؟
 ج. هل عملكم في الزراعة هو مصدر دخلكم الأساسي/ الوحيد؟
 د. ما هي التحديات الأساسية التي واجهتموها في السنوات الأخيرة؟

عملية الاستخدام

2. هل يمكنكم أن تخبرونا كيف توظّفون العمال؟
 [الأسئلة]
 أ. إلى أي مدى تستعينون بخدمات الشاويش؟
 ب. هل يمكنكم العثور على عمال من دون اللجوء إلى خدمات الشاويش؟ كيف؟ وبأي وتيرة؟ هل تدفعون أجوراً أعلى أو أدنى (بالجمال/ لكل عامل)؟

ج. ما رأيكم في آلية الاستخدام عبر الشاويش؟ هل ترغبون في تغييرها؟ لماذا؟ ما الذي يمكن فعله بطريقة مختلفة؟

3. ما هي برأيكم حسنات وسيئات استخدام العمال من خلال خدمات الشاويش؟

[الأسئلة]

أ. ما نوع الخدمات التي يقدمها الشاويش؟

ب. كم تدفعون إلى الشاويش؟ هل تعرفون كم يدفع إلى العمال؟

ج. هل يأتي الشاويش بنفس العمال في كل مرة؟ هل أنتم مستعدون لدفع المزيد من المال للحصول على نفس العمال (أي العمال أصحاب الخبرة/ التدريب/ المهارات)؟

د. هل تعتبرون أنّ الأجر عادل؟ هل يمكنكم أن تخبرونا لماذا؟

هـ. هل تدفعون إلى الشاويش/ العمال في الوقت المحدد؟ إذا لم كان الجواب لا، هل يحدث ذلك بصورة منتظمة؟

و. كم عدد ساعات العمل التي يؤديها العمال في المزرعة؟ في أي وقت من النهار يعملون؟ هل يتقاضون أجورًا أعلى إذا عملوا لساعات إضافية؟

ز. هل يمكنكم أن تفضّلوا خصائص العمال الذين تستخدمونهم؟

◀ نسبة الرجال مقابل النساء

◀ نسبة الأطفال (كم يبلغون من العمر/ ما هو جنسهم، ذكر عدد الأطفال الذين لم يبلغوا الـ12 من عمرهم، ومن هم بين 12 و 14 من عمرهم، ومن هم في الـ15 وما فوق). هل تفرضون قيودًا لتجنب عمالة الأطفال أو الحدّ منها؟ إذا قمتم باستخدام أطفال، ما هي المهام التي تطلبونها منهم؟ هل تزودونهم بمعدات الحماية؟

◀ الفئات العمرية

◀ المهارات

الرعاية الصحية

4. كيف تحصلون على الرعاية الصحية؟

أ. هل تعرضتم لحادث عمل في الماضي؟ ماذا فعلتم؟

ب. هل لديكم أي مخاوف بشأن الصحة والسلامة، ماذا عن العمال الذين تستخدمونهم؟

ج. هل سبق أن تلقيتم تدريبًا في مجال الصحة والسلامة؟ هل توفّرون للعاملين لديكم هذا النوع من التدريب؟

د. هل تتلقون معدات للوقائية أثناء العمل؟ من أي نوع؟ ماذا عن العاملين لديكم؟

5. هل أنتم مستعدّون لدفع رسوم مقابل الحصول على التغطية الصحية؟ ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده؟

أ. ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده في حال كانت هذه التغطية تشمل أسرتكم أيضًا، والإجازات المرضية، وإجازات الأمومة، أي على غرار خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

ب. هل أنتم مستعدّون لدفع رسوم مقابل الحصول على تغطية صحية تشمل العاملين لديكم؟ ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده؟ إذا كان الجواب لا، فلماذا؟

6. في حال وقوع نزاع مع العمال، كيف يتم حل المشكلة؟

أ. هل يدعم الشاويش العمال/ يؤدي دور الوسيط في حال وقوع أي مشكلة؟ هل يمكنكم أن تعطونا مثالاً على ذلك؟

الأمن والسلامة

7. هل تدركون ما هي القيود الجديدة التي فرضتها الحكومة اللبنانية على الإقامات السورية؟ هل تعتقدون أنها ستؤثر على قدرتكم على استخدام العمال؟ لماذا؟
8. هل تشعرون بأن التوتر بين السوريين واللبنانيين يتفاقم في منطقتكم؟ كيف يؤثر ذلك على الحياة اليومية؟ وعلى القدرة على استخدام العمال؟

اختتام المقابلة

9. ما هي توقعاتكم في المستقبل القريب؟ ماذا تتمنون؟
10. هل تودّون طرح أي أسئلة علينا؟

د. الشاويش

المقدمة

1. هل يمكنكم أن تخبرونا عن أنفسكم وعن أسرركم؟
[الأسئلة]
- أ. منذ متى أنتم مقيمون في لبنان؟
- ب. كيف أصبحتم شاويش؟
- ج. مقارنةً مع السنوات القليلة الماضية، هل ازداد عدد العمال الزراعيين والحاجة إلى العمال الزراعيين أم انخفض؟ لماذا؟ [الاستفسار عن كلٍّ من العرض والطلب]
- د. هل يمكنكم أن تخبرونا عن التغير الموسمي، في أي فترة يرتفع الطلب على العمال؟ في أي فترة ينخفض الطلب على العمال؟ ما هو الفرق على مستوى الطلب بين الموسمين؟

عملية الاستخدام

2. هل يمكنكم أن تخبرونا كيف تجدون العمال وتستخدمونهم وتربطونهم بالمزارعين؟
[الأسئلة]
- أ. هل هناك مزارعون يتواصلون معكم بشكل منتظم؟
- ب. في فترة ارتفاع الطلب على العمال الموسمي، كيف تحدّدون الأولويات بين مختلف المزارعين؟ هل تحصلون على أجر إضافي خلال هذه الفترة؟ هل ينعكس هذا الأجر الإضافي في أجور العمال؟ هل يحتاج بعض المزارعين إلى مهارات محددة؟ هل تتقاضون أجرًا أعلى مقابل استخدام العمال المهرة، أو مقابل طلبات محددة أخرى؟
3. لماذا يستعين المزارعون برأيكم بخدمات الشاويش؟
[الأسئلة]
- أ. ما نوع الخدمات التي تقدّمونها؟
- ب. ما هي الرسوم التي تتقاضونها؟
- ج. هل تظنّون أنّه للمزارعين / أصحاب العمل مصلحة في استخدام عمال من دون خدماتكم؟ كيف يمكنهم ذلك؟
- د. هل فرض أيّ مزارع / صاحب عمل قيودًا على نوع العمال الذين تستخدمونهم؟

ظروف العمل

4. ما هو متوسط الأجر الذي تدفعونه للعامل في اليوم الواحد؟

[الأسئلة]

- أ. هل تعتبرون أنّ هذا الأجر عادل؟ هل يمكنكم أن تخبرونا لماذا؟
- ب. هل تدفعون إلى العمال في الوقت المحدد؟ إذا لم كان الجواب لا، هل يحدث ذلك بصورة منتظمة؟
- ج. هل تقتطعون رسوم الإقامة في المخيمات من أجور العمال؟
- د. كم ساعة تعملون في اليوم؟ في أي وقت من النهار تعملون؟ هل يمكنكم أن تفضلوا خصائص العمال الذين تستخدمونهم؟
- ◀ نسبة الرجال مقابل النساء
- ◀ نسبة الأطفال - هل طلب أحدهم منكم عدم إحضار الأطفال إلى الورشة؟ لماذا؟
- ◀ الفئات العمرية
- ◀ المهارات

هـ. كيف تحددون من يحصل على العمل في كل مرة وكيف تحدّدون الأولويات؟

5. كيف تحصلون على الرعاية الصحية؟

- أ. هل تعرضتم لحادث عمل في الماضي؟ هل شاهدتم شخصاً تعرض لحادث عمل؟ كيف تمت معالجته/ معالجتها؟
- ب. هل لدى العمال أي مخاوف بشأن الصحة والسلامة، هل يمكنكم إعطاء مثال على ذلك؟
- ج. هل سبق أن تلقيتم تدريباً في مجال الصحة والسلامة؟ ماذا عن العاملين لديكم؟
- د. هل يتلقّى العمال معدات للوقائية أثناء العمل؟ من أي نوع؟
6. هل أنتم مستعدّون لدفع رسوم مقابل الحصول على تغطية صحية؟ ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده؟
- أ. ما هو المبلغ المستعدين لتسديده في حال كانت هذه التغطية تشمل أسرّتكم أيضاً، والإجازات المرضية، وإجازات الأمومة، أي على غرار خدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
7. هل من آليات متوقّرة تمكّن العمال من تقديم شكوى بشأن ظروف العمل؟
- أ. هل تدعمون العمال في حال وقوع أي مشكلة؟ هل يمكنكم أن تعطونا مثلاً على ذلك؟

الأمن والسلامة

8. هل يشعر العمال بالأمان في مكان العمل؟ إذا كان الجواب لا، فلماذا؟ ما هو دوركم في ضمان سلامة العمال؟
9. هل تدركون ما هي القيود الجديدة التي فرضتها الحكومة اللبنانية على الإقامات السورية؟ هل تعتقدون أنها ستؤثر على عرض العمالة في قطاع الزراعة؟ كيف؟
10. هل تشعرون بأنّ التوتر بين السوريين واللبنانيين يتفاقم في منطقتكم؟ كيف يؤثر ذلك على الحياة اليومية؟

اختتام المقابلة

11. ما هي توقعاتكم في المستقبل القريب؟ ماذا تتمنّون؟

12. هل تودّون طرح أي أسئلة علينا؟

هـ. الشركات الخاصة

المقدمة

1. هل يمكنكم أن تخبرونا عن أنفسكم وعن الشركة؟

[الأسئلة]

أ. منذ متى تعملون في الزراعة؟

ب. ما هي التحديات الأساسية التي واجهتموها في السنوات الأخيرة؟

عملية الاستخدام

2. هل يمكنكم أن تخبرونا كيف توظفون العمال؟

[الأسئلة]

أ. إلى أي مدى تستعينون بخدمات الشاويش؟

ب. هل يمكنكم العثور على عمال من دون اللجوء إلى خدمات الشاويش؟ كيف؟ وبأي وتيرة؟

ج. ما رأيكم في آلية الاستخدام عبر الشاويش؟ هل ترغبون في تغييرها؟ لماذا؟ ما الذي يمكن فعله بطريقة مختلفة؟

د. برأيكم، هل آليات الاستخدام الحالية متوافقة مع المعايير الاجتماعية، لا سيما تلك المطلوبة للتصدير؟

3. ما هي برأيكم حسنات وسيئات استخدام العمال من خلال خدمات الشاويش؟

[الأسئلة]

أ. ما نوع الخدمات التي يقدمها الشاويش؟

ب. كم تدفعون إلى الشاويش؟ هل تعرفون كم يدفع إلى العمال؟

ج. هل تعتبرون أن هذا الأجر عادل؟ هل يمكنكم أن تخبرونا لماذا؟

د. هل تدفعون إلى الشاويش/ العمال في الوقت المحدد؟ إذا لم كان الجواب لا، هل يحدث ذلك بصورة منتظمة؟

هـ. كم عدد ساعات العمل التي يؤديها العمال في المزرعة؟ في أي وقت من النهار؟

و. هل يمكنكم أن تفصلوا خصائص العمال الذين تستخدمونهم؟

◀ نسبة الرجال مقابل النساء

◀ نسبة الأطفال - هل تفرضون قيودًا لتجنب عمالة الأطفال أو الحد منها؟ إذا قمتم باستخدام أطفال، ما هي المهام التي تطلبونها منهم؟

◀ الفئات العمرية

◀ المهارات

الرعاية الصحية

4. هل يستفيد العاملون لديكم من التغطية الصحية وهل يمكنهم الحصول على الرعاية الصحية؟

أ. هل تعرض أي من العمال (الموسميون) لحادث عمل في الماضي؟ ماذا فعلتم؟

- ب. هل توفرون التدريب على الصحة والسلامة للعاملين لديكم؟
- ج. هل تزودون العاملين لديكم بمعدات الحماية؟
- د. هل أنتم مستعدّون لدفع رسوم مقابل الحصول على تغطية صحية تشمل العاملين لديكم؟ إذا كان الجواب نعم، ما هو المبلغ المستعدّين لتسديده؟ إذا كان الجواب لا، فلماذا؟
5. في حال وقوع نزاع مع العمال، كيف يتم حل المشكلة؟
- أ. هل يدعم الشاويش العمال/ يؤدّي دور الوسيط في حال وقوع أي مشكلة؟ هل يمكنكم أن تعطونا مثلاً على ذلك؟

الأمن والسلامة

6. هل تدركون ما هي القيود الجديدة التي فرضتها الحكومة اللبنانية على الإقامات السورية؟ هل تعتقدون أنها ستؤثر على قدرتكم على استخدام العمال؟ لماذا؟
7. هل تشعرون بأنّ التوتر بين السوريين واللبنانيين يتفاقم في منطقتكم؟ كيف يؤثر ذلك على الحياة اليومية؟ وعلى القدرة على استخدام العمال؟

اختتام المقابلة

8. ما هي توقعاتكم في المستقبل القريب؟ ماذا تتمنّون؟
9. هل تودّون طرح أي أسئلة علينا؟

و. النقابات العمالية

المقدّمة

1. هل يمكنكم أن تخبرونا عن أنفسكم وعن النقابة؟

عملية الاستخدام

2. نوّد أن نناقش آليات الاستخدام في قطاع الزراعة. لا سيّما العلاقة بين المزارعين والشاويش والعمال؟ كيف تقيمون هذا النظام من منظور نقابي؟ كيف يمكن تحسينه؟ هل يمكنكم أن تخبرونا كيف توظّفون العمال؟
- هل يمكنكم العثور على عمال من دون اللجوء إلى خدمات الشاويش؟ كيف؟ وبأي وتيرة؟
- أ. كيف يمكن تحسينه؟ هل يمكن بذل أي جهود إضافية في هذا الصدد؟
- ب. هل اتخذت النقابة أي مبادرة لتطوير آليات الاستخدام مختلفة؟
- ج. هل تلقت النقابة شكاوى من العمال الموسميّين السوريين و/أو أدّت دور الوساطة بين المزارعين والشاويش والعمال؟
- د. هل اتخذت النقابة أي إجراء للحد من عمالة الأطفال في قطاع الزراعة؟

الرعاية الصحية

3. في ما يتعلق بالحصول على الرعاية الصحية، ما الذي يمكن القيام به برأيكم لضمان حصول المزارعين اللبنانيين والعمال الزراعيين السوريين، على الرعاية الصحية؟
- أ. هل اتخذت النقابة أي إجراء في هذا الصدد؟ هل يمكنكم التوسّع بالتفاصيل؟

الحرية النقابية

4. هل تسعى النقابة حاليًا إلى توسيع قاعدتها التمثيلية؟
5. من برأيكم يجب أن يمثل العمال السوريين؟ هل تضمّ نقابتكم أعضاء سوريين؟ هل أنتم مستعدّون لتمثيلهم؟ لماذا؟

الأمن والسلامة

6. هل تدركون ما هي القيود الجديدة التي فرضتها الحكومة اللبنانية على الإقامات السورية؟ هل تعتقدون أنها ستؤثر على ديناميكيات العمل في قطاع الزراعة؟ لماذا؟ كيف؟
7. هل تشعرون بأنّ التوتر بين السوريين واللبنانيين يتفاقم في منطقتكم؟ كيف يؤثر ذلك على الحياة اليومية؟ هل يأخذ عملكم هذا العامل بعين الاعتبار؟ لماذا؟ كيف؟

اختتام المقابلة

8. ما هي توقعاتكم في المستقبل القريب؟ ماذا تتمنّون؟
9. كيف ترون مستقبل العمالة في قطاع الزراعة؟ والمزارع؟ (في لبنان)
10. هل تودّون طرح أي أسئلة علينا؟

Funded by



Sweden
Sverige

ilo.org

International Labour Organization
Regional Office for the Arab States
Aresco Centre - Justinien Street - Kantari
Beirut - Lebanon