



الممرضون/ات الفلسطينيون/ات في لبنان خارطة طريق لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية والأمان الوظيفي

دراسة

التقرير مُقدّم الى أصحاب المصلحة ومعنيين اساسيين وإلى الممرضين/ات
الفلسطينيين/ات

إستناداً الى بحث مكتبي ومقابلات ومقارنة معلومات وتحليل بشأن تحسين
شروط عمل الممرضين/ات الفلسطينيين/ات وفرص عملهم في لبنان

تنفيذ جمعية مسار

تقرير الدراسة

تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠



تمهيد

يأتي هذا التقرير في إطار برنامج «حقوق الانسان للفلسطينيين في لبنان» لدى جمعية مسار، وهو يهدف الى مناصرة إقرار الحقوق الإنسانية للاجئين الفلسطينيين من اجل ضمان حياة كريمة لهم، وذلك لحين تحقيق العودة.

تتعاون «مسار» مع مختلف صانعي القرار والقائمين بالواجب واصحاب المصلحة اللبنانيين والفلسطينيين في تنفيذ هذا البرنامج، وتركّز على بناء جسور تواصل بين اللبنانيين والفلسطينيين، وتحديدًا بين الفئات الشابة، وذلك عن طريق:

- × تنظيم زيارات ميدانية على شكل «تمشاية» بمشاركة شباب لبنانيين وفلسطينيين الى مدن وقرى لبنانية ومخيمات فلسطينية حيث يتعرّفون على الواقع الحياتي لبعضهم البعض، مما يساهم في كسر الصور النمطية السائدة وفي إيجاد مساحات مشتركة للتعاون.
- × تقديم توصيات لسياسات وقوانين الى مختلف الجهات المعنية لإقرار الحقوق الإنسانية للفلسطينيين في لبنان.

تركّز هذه الدراسة على موضوع محدد: توفير الحماية القانونية والاجتماعية والأمان الوظيفي للممرضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان، وهي ترفع توصيات محددة الى جهات رسمية ومؤثرة محددة. هذه الدراسة هي بمثابة خارطة طريق لضمان الحماية والأمان الوظيفي للممرضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان، ونأمل ان تساهم في تحقيق هذا الهدف.

جمعية مسار

الممرّضون/ات الفلسطينيون/ات في لبنان خارطة طريق لتوفير الحماية القانونية والاجتماعية والأمان الوظيفي

دراسة

التقرير مُقدّم الى أصحاب المصلحة ومعنيين اساسيين وإلى الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات

إستناداً الى بحث مكتبي ومقابلات ومقارنة معلومات وتحليل بشأن تحسين شروط عمل الممرضين/ات الفلسطينيين/ات وفرص عملهم في لبنان

تنفيذ جمعية مسار

تقرير الدراسة

تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠

إعداد د. ماري قرطام

www.masarlb.org

[f](https://www.facebook.com/masarlbg) [You Tube](https://www.youtube.com/masarlbg) [Instagram](https://www.instagram.com/masarlbg) masarlborg





شكر

تود جمعية مسار توجيه الشكر الى الجهات التي أسهمت في دعم وإنتاج هذه الدراسة، خاصة السفارة السويسرية في لبنان، والباحثة د. ماري فرطام والسيدة رانيا حمزة كمساعدة في البحث، والممرضات والممرضين لمشاركتهن في المقابلات المعمّقة. كما تتقدم بالشكر الكبير الى المؤسسات التالية لإنتدابها مسؤولين لإجراء مقابلات وجهاً لوجه مع فريق البحث، وهي:

- × وزارة الصحة العامة
- × وزارة العمل
- × نقابة الممرضات والممرضين في لبنان
- × الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- × لجنة الحوار اللبناني - الفلسطيني
- × وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)



توفير الحماية القانونية والاجتماعية
والأمان الوظيفي للممرّضين/ات
الفلسطينيين/ات في لبنان



فهرس المحتويات

٢٩	٢٧	٢٥
٨. تحديات المهنة ٨.١ الانهيار الاقتصادي وأزمة كوفيد-١٩ وسوق عمل الممرضين/ات	٧. الاستنساابية بحسب رواية الممرضين/ات	٦.٣ حاجة السوق او قانون الامر الواقع في مقابل قانون العمل
٣٦	٣٢	٣٠
١. نتائج البحث	٩. غياب الحماية الاجتماعية	٨.٢ التناقض الإداري والنقابي: عدم القدرة على التنظيم والتجمع
٤٧	٤١	٣٧
١٣. المراجع	١٢. الملاحق	١١. التوصيات



فهرس المحتويات

٩	٨	٣
٢. منهجية البحث والعمل الميداني	١. مقدمة	تمهيد
١٩	١٥	١٣
٥. في شَرطي المعاملة بالمثل وممارسة المهنة في البلد الأصلي	٤. الإطار القانوني لمهنة التمريض في لبنان	٣. الفلسطينيون في لبنان: بين الإهمال والفراغ القانوني
٢٣	٢٠	٢٠
٦.٢ وزارة العمل وإجازة العمل	٦.١ وزارة الصحة العامة وإذن مزاولة المهنة	٦. الاستنساابية والتمييز المؤسساتي لتلبية حاجة سوق العمل: الممرض بين وزارتي الصحة العامة والعمل

١. مقدمة

يتمثل أحد مداخل تحسين الوضع المعيشي البائس للاجئين الفلسطينيين القاطنين على الأراضي اللبنانية في تمكينهم من ممارسة مهن تتلاءم مع اختصاصاتهم. لكن القوانين اللبنانية حصرت بعض المهن باللبنانيين دون سواهم، فيما وضعت القوانين الأخرى شروطاً لممارسة غير اللبنانيين تلك المهن، كمهنة التمريض. وخلال الأعوام الماضية نُشر العديد من المقالات والدراسات، بواسطة مجموعة من الأكاديميين ومنظمات غير حكومية ومنظمات دولية، تناولت أوضاع اللاجئين الفلسطينيين في لبنان. وقد أجمعت كل هذه المنشورات على صعوبة الأوضاع التي يعيشها اللاجئون الفلسطينيون في لبنان والنتيجة في الدرجة الأولى عن هشاشة وضعهم القانوني في لبنان، كما تناول بعضها مجال عمل الفلسطينيين بصورة عامة والشباب بصورة خاصة ومعاناتهم جراء البطالة والتهميش بالإضافة إلى الاستغلال في سوق العمل اللبنانية^٢.

ففي العمل يتراوح مصير الشباب الفلسطيني ومستقبله بين القانون والواقع والشروط الاستثنائية. وفي محاولة لفهم هذه الإشكالية، قررنا أن نتناول في هذه الدراسة مهنة التمريض التي يُسمح للاجئين الفلسطينيين في لبنان بمزاولةها، لكن وفق شروط معينة. فمن خلال مهنة التمريض تسعى هذه الدراسة لفهم الأبعاد القانونية والسياسية والإنسانية لعمل اللاجئين الفلسطينيين من جهة، ومن جهة أخرى، لدراسة تأثير وجود أو غياب قرارات أو قوانين لبنانية قد تمنع أو تسمح أو تحدّ من عمل إنسان لاجئ مولود ومقيم في لبنان منذ عقود.

في هذا السياق يهدف هذا التقرير إلى: أولاً، دراسة واقع عمل الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان. ثانياً، تزويد الأطراف المعنية بالمهنة بمعرفة قانونية موثقة واجتماعية عن واقع عمل الفلسطينيين/ات في مهنة التمريض بما يساعد في: (١) إغناء الحوار بين تلك الأطراف لإحداث تقدّم يعكس إيجاباً على واقع الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات؛ (٢) فتح المجال أمام اللاجئين الفلسطينيين لتحسين شروط وفرص عملهم الحالي، وتوفير الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي لهم.

وفي هذا الإطار يعتمد هذا التقرير على تحليل الواقعين الاجتماعي والوظيفي للممرّضين/ات الفلسطينيين/ات من خلال دراسة:

- ✘ ظروف العمل وشروطه: واقع عمالة الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات وظروف توظيفهم وشروطه المرتبطة بالقوانين اللبنانية في التعامل مع الفلسطينيين المقيمين بلبنان.
- ✘ الإجراءات القانونية المُتّبعة في توظيف الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات وتمتعهم/ن بالأمان الوظيفي أسوةً بزملائهم/ن اللبنانيين/ات.

ومن خلال الاستنتاجات الرئيسية تم تقسيم تقرير الدراسة هذا إلى خمسة أقسام رئيسية. يصف القسم الأول الوضع العام للاجئين الفلسطينيين في لبنان بناءً على دراسات سابقة، بينما يتناول القسم الثاني الإطار القانوني لمهنة التمريض في لبنان من خلال دور نقابة الممرضات والممرضين في لبنان ووزارة التربية والتعليم العالي. ثم يتطرّق التقرير في القسم الثالث إلى مفهوم الاستثنائية في ضوء عمل الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات في الحقل الصحي في لبنان وخصوصاً مهنة التمريض، وذلك من خلال قوانين واستثناءات وزارتي العمل والصحة العامة، من جهة، وتجربة المعنيين في العمل من جهة أخرى، أي الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات أنفسهم. ويعرض القسم الرابع التحديات التي تواجه الممرّضين/ات، ويختتم التقرير بقسم يتناول نتائج البحث والتوصيات.

٢. منهجية البحث والعمل الميداني

تستند هذه الدراسة إلى بحث مكتبي يشمل رصد القوانين المنظمة لمهنة التمريض في لبنان، وقراءة عدد من الدراسات المتصلة بعمل اللاجئين الفلسطينيين وبالنقابات المهنية في لبنان بصورة عامة. كما تستند إلى مقابلات نوعية مُعمّقة أجريت خلال شهري نيسان/أبريل وأيار/مايو من سنة ٢٠٢٠ مع ٣٣ ممرّض/ة فلسطيني/ة بهدف تحليل شروط عملهم وتأمين الحماية لهم. يعمل هؤلاء الممرّضين/ات في ١٧ مستشفى موزعة على جميع الأراضي اللبنانية انقسمت العيّنة إلى ١٣ ممرضة و ٢ ممرض، توزعوا بحسب أماكن عملهم وسكنهم على مناطق الشمال والجنوب والبقاع وبيروت. ويعكس التوزيع الجغرافي للعيّنة حجم تواجد الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات في مختلف المناطق اللبنانية (راجع جدول رقم ١). وقد اختيرت هذه العينة بناءً على تمثيلها الفئة المهنية وملاءمتها لموضوع الدراسة. واعتمدت الدراسة على منهجية «كرة الثلج»، إذ تمّ الاكتفاء بهذا العدد المذكور من الممرّضين/ات عند بدء تكرار المعلومات وانتفاء أي جديد يُضاف إليها. وبالإضافة إلى الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات، أجريت مقابلات مع أصحاب المصلحة، أي مع الإدارات التي تُعتبر الجهات المرجعية الرسمية لمهنة التمريض في لبنان، والجهات الرسمية التي تعمل على عمالة وتشغيل الفلسطينيين في لبنان، على الشكل التالي: وزارة الصحة العامة، وزارة العمل، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نقابة الممرضات والممرضين في لبنان، الأونروا، لجنة الحوار اللبناني - الفلسطيني.

وعند بدء المقابلات مع الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات، تم شرح أسباب المقابلة وهدفها، وتم أخذ موافقتهم لإجرائها من خلال تطبيق الواتساب، كما تم إجراء جميع المقابلات عبر الهاتف، بسبب الإقفال التام في البلد الناتج عن جائحة كورونا في حينه. وقد أخذت موافقتهم خلال المقابلة على الاكتفاء بذكر الاسم الأول لهم من دون ذكر الاسم الكامل للبعض واستعمال اسم مستعار للبعض الآخر في هذا التقرير. وقد استغرقت كل مقابلة نحو ٤٥ دقيقة، وتمحورت الأسئلة حول مزاولة مهنة التمريض وظروف العمل وتحدياته والحماية الاجتماعية والآفاق.

أمّا بالنسبة إلى أصحاب المصلحة، فقد تمحورت المقابلات حول مواقف الإدارات المذكورة

1 ILO (2012), Palestinian Employment in Lebanon: Facts and Challenges: Labour Force Survey among Palestinian Refugees Living in Camps and Gatherings in Lebanon.

2 Marie Kortam, Nicolas-Dot Pouillard (2017), A Future without Hope? Palestinian Youth in Lebanon between Marginalization, Exploitation and Radicalization, Norwegian People's Aid (NPA), Beirut.

جدول ١ ملخص للعيّنة

عدد الممرّضين/ات	خصائص العيّنة	
٢٠	ذكور	الجنس
	إناث	
١٦	من ٢٠ إلى ٣٠ سنة	الفئة العمرية
	من ٣٠ إلى ٤٠ سنة	
	فوق الـ ٤٠ سنة	
١٤	بيروت: المركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت، مركز كليمنصو الطبي، مستشفى المقاصد، مستشفى رزق، مستشفى الساحل.	
	صيدا: مستشفى حمود الجامعي، مركز لبيب الطبي، مستشفى دلّعة، مستشفى النقيب.	
	طرابلس: مستشفى النيني، مستشفى الشمال في زغرتا، المستشفى الإسلامي، دار الزهراء، عيادة الأونروا، مستشفى الهلال.	
	صور: المستشفى اللبناني الإيطالي.	
	البقاع: المستشفى اللبناني الفرنسي في زحلة.	

واستعمال القوانين من جانب تلك الإدارات فيما يتعلق بعمالة وتوظيف الممرض/ة الفلسطيني/ة في مجال التمريض، ووضع الممرض/ة الفلسطيني/ة لجهة الإجراءات القانونية في توظيفه وتمتعه بالأمان الوظيفي والحماية أسوةً بزملائه اللبنانيين. وقد أجريت المقابلات، التي استغرقت كل منها نحو ساعة، مباشرةً وجهاً لوجه مع مُنتدبين من الإدارات المذكورة أعلاه خلال حزيران/ يونيو وتموز/ يوليو من سنة ٢٠٢٠. وبعدها عُقدت اجتماعات إضافية بهدف جمع بيانات وأرقام للاستناد إليها في تحليل المعطيات النهائية، وكانت الأسئلة مفتوحة لإتاحة المجال للتعليق والاستفاضة في التفسير. ويُشار أخيراً إلى أن طريقة التحليل المُتبّاة في هذه الدراسة هي نوعية وليست كمية.

كما تجدر الإشارة إلى أن الدراسة لا تركز على مستشفىٍ بحدّ ذاته ولا تهدف إلى تحليل نظام التوظيف في هذا المستشفى أو ذاك، بل تسلط الضوء على عمل الممرضين/ات الفلسطينيين/ات في المستشفيات الخاصة، في سعي، كما ذكرنا، لفهم واقع عمالة الممرضين/ات الفلسطينيين/ات وظروف توظيفهم/ن وشروطه المرتبطة بالقوانين اللبنانية في التعامل مع الفلسطينيين المُقيمين في لبنان.

ومن التحديات التي واجهت عملنا عدم تمكننا من مقابلة نقيب المستشفيات الخاصة في لبنان السيد سليمان هارون لسؤاله رأيه عن ظروف وشروط عمل الممرضين/ات الفلسطينيين/ات في المستشفيات الخاصة، على الرغم من تواصلنا مع مساعدته أكثر من مرة. كما لم نتمكن من الحصول على النص الكامل لرأي هيئة التشريع والاستشارات من وزارة العدل الوارد في هذه الدراسة، والذي على أساسه تم السماح للفلسطينيين بمزاولة مهنة التمريض في لبنان. وكان من الصعب أيضاً الحصول على أعداد أدونات مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة الصادرة قبل سنة ٢٠٠٨.

٢. الفلسطينيون في لبنان: بين الإهمال والفرغ القانوني

يُقيم نحو ما يقرب من ١٧٤,٤٢٢ - ٢٠٠,٠٠٠ لاجئ فلسطيني في لبنان موزعين على المهنات والتجمّعات والمدن اللبنانية. وعلى الرغم من ذلك فهم محرومون من ممارسة ٣٦ مهنة مختلفة منها: أعمال المُحامة، الخدمات العامة، طب الأسنان، الطب العام، الخدمات الصيدلانية، طب العيون والاتجار في الأدوات البصرية، العمل في مجالات الصحة، وأعمال المحاسبة العامة، وأيضاً أعمال الملاحة البحرية وصيد الأسماك أمام السواحل اللبنانية.

بالتأكيد لا يمكننا تجاهل التطورات التي أحدثتها تعديلات قانون العمل اللبناني لسنة ٢٠١٠ والتي مكّنت اللاجئين الفلسطينيين من الوصول إلى سوق العمل بشكل محدود، ومنحتهم أيضاً إمكان وصول محدود إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والتي بناءً عليها تم إلغاء تكاليف إجازات العمل للفلسطينيين. لكن يبدو أن هذه القوانين إما لا تُطبّق بشكل صحيح، أو أن المؤسسات والشركات اللبنانية لا تحترمها بشكل كامل. كما أن التعديلات المحصورة بقانوني العمل والضمان دون سواها من النصوص التشريعية والقانونية والتنظيمية التي يخضع لها العاملون والمهنيون الفلسطينيون في لبنان، لم تؤثر على هؤلاء العاملين لثانية تحسباً أوضاعهم، إذ لا تزال ممارسة كثير من المهن محظورة على اللاجئين بسبب تطبيق قوانين وأنظمة المهن الحرة التي يحصر أكثريتها حق العمل فيها باللبنانيين دون سواهم أو يشترط إفاة الأجنب منها ومنهم الفلسطينيون، تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل.

فخلال سنة ٢٠١٢ نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً عن أوضاع توظيف الفلسطينيين في لبنان، تضمّن فصلاً كاملاً عن مشاركة القوى العاملة في النشاط الاقتصادي، ذكر فيه أن نسبة العمالة للشباب الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و١٩ عاماً بلغت ٢٥% لدى اللبنانيين وتزيد لتصل إلى ٣٩% لدى الفلسطينيين. ويدل هذا على أن الذكور الفلسطينيين مضطرون إلى العمل في سن مبكرة مقارنةً باللبنانيين. وفي دراسة أجرتها الجامعة الأميركية في بيروت والأونروا، تبين أن أغلبية اللاجئين الفلسطينيين في لبنان يعيشون في فقر وفقير مدقع، وهو ما يمكن ملاحظته من خلال عددٍ من المؤشرات الاجتماعية - الاقتصادية مثل المداخيل المنخفضة والأصول القليلة

٤ «التعداد العام للسكان والمساكن في المخيّمات والتجمّعات الفلسطينية في لبنان»، لجنة الحوار اللبناني الفلسطيني وإدارة الإحصاء المركزي والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيروت، كانون الاول ٢٠١٧.

٥ «توظيف اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، نظرة عامة»، الأونروا والاتحاد الأوروبي، أيار/ مايو ٢٠١٦.

٦ الأونروا، «موجز عن الحماية: اللاجئين الفلسطينيين في لبنان»، أيار/ مايو ٢٠١٦.

7 ILO (2017), op.cit.

8 Jad Chaaban, Nisreen Salti, Hala Ghattas, Alexandra Irani, Tala Ismail and Lara Batlouni (2016), Survey on the Socioeconomic Status of Palestinian Refugees in Lebanon//2015, the American University of Beirut (AUB) and the United Nations-Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA).

https://www.unrwa.org/sites/default/files/content/resources/survey_on_the_economic_status_of_palestine_refugees_in_lebanon_2015.pdf

المؤسسة التعليمية	
٧	جامعة بيروت العربية في بيروت
٤	الجامعة الأميركية في بيروت
٣	جامعة المقاصد في بيروت
٤	الجامعة اللبنانية الأميركية في بيروت
١	الجامعة الإسلامية في بيروت
٤	الجامعة اللبنانية في بيروت وفي صيدا
٢	جامعة الجنان في صيدا
١	جامعة البلمند في شمال لبنان
٧	ممرضون/ات خريجو معاهد حكومية وخاصة
٦	ما بين ٢,٤٠,٠٠٠ ل.ل. و ٢,٦٠,٠٠٠ ل.ل.
١٣	ما بين ١,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل. و ١,٩٠,٠٠٠ ل.ل.
٤	أقل من ١,٠٠٠,٠٠٠ ل.ل.
٧	يتم خصم نسبة من رواتبهم الشهرية بسبب الأزميتين الاقتصادية والصحية
٣	لا يقبضون رواتبهم بتاتاً بسبب الأزميتين الاقتصادية والصحية منذ سنة تقريباً



الثغرات والتمييز في القانون اللبناني تجاه اللاجئين الفلسطينيين. بمعنى آخر، يبيّن التقرير كيفية الاستفادة من الفلسطيني كيدٍ عاملة تحتاج إليها السوق اللبنانية بينما يُحرم في المقابل من الحماية الاجتماعية في العمل.

٤. الإطار القانوني لمهنة التمريض في لبنان

ميّز المشرّع في قانون تنظيم مهنة التمريض رقم ١٦٥٥ الصادر في ١٩٧٩/١/١٧ والمعدل بالقانون رقم ٨٢/١ الصادر بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢ بين أربع فئات من الممرضين هي: الممرض المُجاز، الممرض، الممرض المُساعد، الممرض غير اللبناني. وقد حصر الفئات الثلاث الأولى باللبنانيين، أي الممرض المُجاز والممرض والممرض المُساعد، بينما أجاز للممرض غير اللبناني ممارسة وظائف التعليم والتدريب مع هيئات ومنظمات دولية مشترطاً أن يكون متمتعاً بحق ممارسة المهنة في بلده الأصلي. وعرف المشرّع الفئات الأربع وحدّد مهمة كل فئة، والشروط الواجب توفرها لكل منها^{١١}. وجاءت التعريفات كما يلي:

- × **الممرض المُجاز (registered nurse):** هو الشخص الذي أنهى دراسة برنامج أساسي في حقل التمريض وأصبح مؤهلاً لممارسة مهنة التمريض على الأراضي اللبنانية ومُجازاً في ذلك، نظراً إلى دوره التخطيطي والقيادي في حقل التمريض، بالإضافة إلى قدرته على العمل كعضو في فريق طبي.
- × **الممرض:** هو الشخص الذي حصل على تأهيل علمي وفني يمكنه من تقديم العناية التمريضية العامة غير المعقدة، ويعمل تحت إشراف الممرض المُجاز.
- × **الممرض المُساعد (practical nurse):** هو الشخص الذي حصل على تأهيل علمي وتدريب مهني يمكنه من مساعدة الفريق التمريضي في تقديم العناية التمريضية.
- × **الممرض غير اللبناني:** يجوز للممرض غير اللبناني المُجاز ممارسة المهنة في بلده والمُرسل من هيئة أو منظمة أو مؤسسة دولية مرخص لها بالعمل في لبنان ممارسة المهنة ضمن نطاق المهمة الموكّلة إليه. كما يجوز للممرض غير اللبناني العضو في هيئات التعليم في مدارس التمريض في لبنان أن يمارس مهنة تعليم التمريض، وكذلك يمكنه ممارسة التدريب في حقل التمريض في لبنان ضمن شروط محددة في القانون نفسه^{١٢}.

بالإضافة إلى ذلك، حظر المشرّع أن تزيد نسبة أساتذة التمريض الأجانب في كل مدارس التمريض في لبنان على العشرين في المئة، والزم كل مدرسة أو مؤسسة ترغب في استخدام ممرض غير لبناني لديها تسجيله في وزارة الصحة العامة وتبليغ هذه الوزارة عند نهاية خدمته. كما حدد مدة إقامة أستاذ التمريض

١. قانون تنظيم مهنة التمريض، رقم ١٦٥٥ الصادر في ١٩٧٩/١/١٧ والمعدل بالقانون رقم ٨٢/١ الصادر بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢. <http://www.orderofnurses.org.lb/ArchivePDF/law1655.pdf#zoom=120>

١١ المرجع نفسه.

١٢ المرجع نفسه.



التي تحوزها الأسرة، والمسكن الفقير، والتحصيل العلمي المتواضع، والأمراض وسواها. وفي دراسة تأملات في الآليات التي تعزز فقر اللاجئين الفلسطينيين الدائم، تبيّن «أن تقييد النفاذ إلى المؤسسات الاجتماعية والمهنية الرئيسية في المجتمع يؤثر تأثيراً هائلاً في أوضاع الأسر الفلسطينية المعيشية». وتصف الدراسة هذا التقييد بأنه «إقصاء اجتماعي منهجي، فيرسومون خطوطه العريضة، ويلتفتون إلى المخيّم بصفته شكلاً من «الإقصاء المدني» يُقاوم التمييز القانوني القائم ضد اللاجئين الفلسطينيين».

إن الوضع القانوني للاجئين الفلسطينيين في لبنان ملتبس. فحتى الآن لا يوجد تعريف قانوني واضح معتمد للاجئين الفلسطينيين المُقيم قسراً في لبنان منذ أكثر من سبعين عاماً. فبعض القوانين تعتبرهم أجانب، وقوانين أخرى تستثنيهم من فئة الأجانب وتعتبرهم فئة خاصة. على سبيل المثال، يمكن لأي أجنبي التملك في لبنان وفق كوتا محددة باستثناء الفلسطينيين.

يُعتبر اللاجئون الفلسطينيون في لبنان لاجئين قسراً منذ سنة ١٩٤٨. فاللاجئ الفلسطيني مُجبرٌ على الإقامة في لبنان منذ أكثر من سبعين عاماً، لأن لبنان تعهد دولياً بأنه بلد الإقامة لهم إلى حين العودة، وبهذا الالتزام منعهم من أي فرصة لجوء إلى دول أخرى تساعدهم في تحسين وضعهم الاجتماعي والاقتصادي. وفي الوقت نفسه، هو يحرمهم من حقوقهم الأساسية لتطوير ذاتهم وبالتالي تطوير المجتمعات التي يعيشون فيها.

فعلى الرغم من تفاقم الأزمة الاجتماعية - الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين في لبنان ووفرة البحوث العلمية حولها، لم يوظف أصحاب القرار التوصيات الصادرة عن تلك البحوث في صياغتهم للسياسات العامة. وعليه، لا يزال اللاجئون الفلسطينيون محرومين من ممارسة مهن كثيرة في لبنان، كما يحظر عليهم أيضاً امتلاك شقة سكنية أو أي عقار من نوع آخر. وعلى الرغم من الدراسات العديدة التي أجريت في هذا الإطار، فإن غياب الإرادة السياسية لتعديل سياسة الدولة حيال اللاجئين الفلسطينيين يحد من تأثير نتائج تلك الأبحاث والدراسات من الناحية الاجتماعية إلا بصورة ضئيلة ويؤثر ذلك على عمل لجنة الحوار اللبناني- الفلسطيني. إشارة، إلى أن اللجنة، التابعة في الأساس لرئاسة مجلس الوزراء والتي أنشئت عام ٢٠٠٥، تُعنى بالسياسات العامة التي تستهدف اللاجئين الفلسطينيين في لبنان. وهي تقدّم النصح للحكومة اللبنانية فيما يختص بالسياسات العامة الواجب تبنيها حيالهم. لكن بعد مرور ١٢ عاماً على إنشائها، ورغم المساعي الجدية والصادقة لرؤسائها المتعاقبين، اصطدمت مساعيها، على مستوى السياسات العامة وعلى مستوى الوضع القانوني للفلسطينيين، بالعراقيل بسبب غياب التوافق السياسي والارادة السياسية لاحتراز أي تقدم في هذا الملف.

وبالعودة إلى مهنة التمريض، نلاحظ أن الاستثناء اللبناني لممارسة الفلسطيني المُجاز بالتمريض مهنته لم يأت من توصيات أعطيت من خلال الدراسات، بل جاء بناءً على واقع مهني بحاجة إلى ممرضين، وهذا ما سنعرضه لاحقاً بعد مناقشتنا الإطار القانوني لمهنة التمريض الذي يبيّن لنا

٩ ساري حنفي، جاد شعبان، كارين سيفيرت، «الإقصاء الاجتماعي للاجئين الفلسطينيين في لبنان: تأملات في الآليات التي تعزز فقرهم الدائم»، مجلة الدراسات الفلسطينية» العدد ٩١ (صيف ٢٠١٢).



وزارة التربية والتعليم العالي

إن وزارة التربية والتعليم العالي هي الوزارة المختصة بإعطاء رخصة الكفاءة للممرضين/ات في لبنان سواء كانوا لبنانيين أو غير لبنانيين، وذلك من خلال الإشراف على امتحان الكولوكيوم.

يتقدم المتخرج إلى امتحان الكولوكيوم، وهو امتحان كفاءة للممرضين/ات، وذلك بعد حصوله على شهادة تقنية أو جامعية في التمريض من الجامعات والمعاهد الخاصة. أمّا خريجو الجامعة اللبنانية والمعاهد الرسمية، فيتم إعفاؤهم من الامتحان بغض النظر عن جنسيتهم. وقد أكد الممرضون/ات الفلسطينيون/ات من خريجي الجامعة اللبنانية والمعاهد الرسمية في أثناء إجراء المقابلات معهم أنهم لم يخضعوا لهذا الامتحان.

لكن شهادة الكولوكيوم لغير اللبناني تحتوي على فقرة تنص على أنه «مع الإشارة إلى أن هذا النجاح لا يُكسب حق ممارسة المهنة في لبنان، وقد تركت اللجنة لوزارة الصحة العامة التأكد من توافر الشروط الأخرى المفروضة المرعية الإجراء»^{١٣}. يقول مازن الذي تخرج من الجامعة الأميركية في بيروت سنة ١٩٩١ أنها كانت صدمة له عندما حصل على شهادة الكولوكيوم ولم يستطع حينها استصدار إذن مزاولة مهنة التمريض فتحوّل إلى العمل الإداري في المستشفى التي يعمل فيها منذ تخرجه.

نقابة الممرضات والممرضين في لبنان

توجد نقابة واحدة للممرضات والممرضين في لبنان مركزها بيروت. ينص القانون رقم ٤٧٩ الصادر في ٢٠١٢/١٢/٢٠ والمعدّل بقانون رقم ٢٥٠ الصادر بتاريخ ٢٠١٤/٤/١٥ المتعلق بإنشاء نقابة إلزامية للممرضات والممرضين في لبنان على أنه يمكن لغير اللبنانيين من الممرضات والممرضين الانتساب إلى النقابة الإلزامية في حال توفر الشروط والمؤهلات القانونية والعلمية، على أن يُرفق الطلب بعدد من المستندات^{١٤}.

ينظر مجلس النقابة في الطلب في أول جلسة يعقدها بعد تاريخ تقديم الطلب أو في مدة

١٣ ملحق رقم ١، نسخة عن شهادة الكولوكيوم.

١٤ المستندات هي:

صورتان شمسيّتان مصدّقتان.

صورة مصدّقة عن جواز السفر.

صورة عن إجازة مزاولة المهنة صادرة عن المرجع المختص في بلد صاحب الجنسية ومصدّقة وفقاً للأصول ولا يعود تاريخها إلى أكثر من ثلاثة أشهر.

نسخة عن الشهادة العلمية مرفقة بإفادة معادلة لها صادرة عن لجنة المعادلات المعمول بها وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء في لبنان.

صورة مصدّقة عن إجازة العمل صادرة عن وزارة العمل في لبنان.

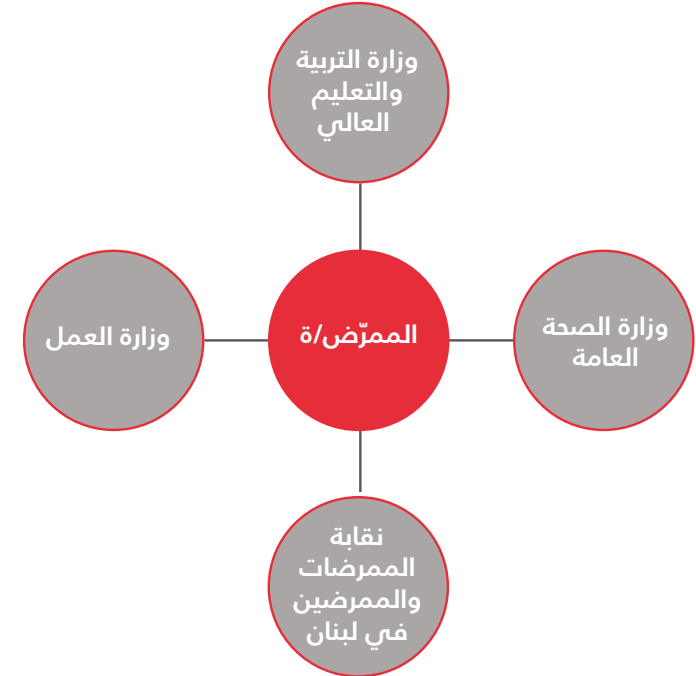
صورة مصدّقة عن إجازة الإقامة لا تقل صلاحيتها عن ستة أشهر صادرة عن المديرية العامة للأمن العام.



الأجنبي في لبنان بثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من وزير الصحة العامة.

مع مراعاة ما أشير إليه أعلاه بشأن تمييز المشرّع بين أربع فئات في مهنة التمريض، يبقى عمل غير اللبنانيين، وتحديدًا الفلسطينيين، متوقّفًا على القرارات الإدارية الصادرة عن الوزارات المختصة، وذلك بحسب الأنظمة العامة التي تشترطها ممارسة المهنة، على أن تتوفر في الممرض الفلسطيني الشروط نفسها المطلوب توفّرها في الممرض اللبناني، أي الحصول على شهادة مدرسية لبنانية، وشهادة جامعية أو مهنية معترف بها رسمياً أو معادلة، والنجاح في امتحان الكولوكيوم الذي تجريه وزارة التربية والتعليم العالي.

من هنا، ستتطرق الدراسة فيما يلي إلى مسار الممرضين/ات مع الدوائر الرسمية المسؤولة عن ترخيص عمل الممرضين/ات في لبنان. بدءاً من دور وزارة التربية والتعليم العالي، كون الممرض يبدأ مسيرته من هنا في تعديل شهادته واجتياز امتحان الكولوكيوم، ثم دور نقابة الممرضات والممرضين في لبنان. لنتقل في القسم التالي إلى دور وزارتي العمل والصحة العامة في مسار عمل الممرض/ة الفلسطينية/ة (الرسم أدناه). لكن قبل ذلك، لا بد من تفسير شرط «المعاملة بالمثل» في القانون اللبناني، وهو شرط سوف يتم ذكره في جميع الإدارات التي تستند إليه قانونياً في توظيف أو عدم توظيف اللاجئين الفلسطينيين.





هذا القرار لم تتطرق إليه رئيسة النقابة السيدة ميرنا ضومط^{١٨} بل اكتفت بالتعبير عن إمكان لجوئها إلى القضاء لمحاسبة المستشفيات التي توظف ممرضين/ات غير مسجلين في النقابة ومحاسبة الممرضين/ات أنفسهم بحسب البند السادس أعلاه.

إذا فالمسار القانوني يبدأ مع وزارة التربية والتعليم العالي لتعديل الشهادة من الجامعات والمعاهد الخاصة وامتحان الكولوكيوم، ثم يقوم الممرض/ة الفلسطيني/ة بالتوجه إلى وزارة الصحة العامة لطلب الإذن بمزاولة المهنة، وإلى وزارة العمل لطلب الإجازة. ثم يقوم الممرض/ة بتقديم طلب انتسابها/ها إلى النقابة، إلا أن أغلبية الممرضين/ات لا تنتسب إلى النقابة كما بينت الدراسة.

٥. في شرطي المعاملة بالمثل وممارسة المهنة في البلد الأصلي

اشتراط المشرع توفّر شرطي المعاملة بالمثل والتمتع بحق ممارسة المهنة في البلد الأصلي بالتزامن، لممارسة غير اللبناني مهنة التمريض في لبنان. وكما هو معلوم يستحيل توفر هذين الشرطين لدى المهنيين من اللاجئين الفلسطينيين في لبنان. ومن هنا تمت معالجة المسألة في القانون الوضعي اللبناني. وقد استقر الاجتهاد اللبناني على اعتبار أن اللاجئ الفلسطيني المقيم في لبنان لا يمكنه أن يستوفي شرط المعاملة بالمثل. فهناك بعض القضاة الذين اعتبروا أن شرط المعاملة بالمثل لا يجب أن يطبق على اللاجئ الفلسطيني تحديداً، بسبب استحالة إثباته مثل هذا الشرط. كما أن من شأن تطبيق هذين الشرطين على هؤلاء أن يؤدي إلى التمييز ضدهم لاستحالة توفرهما^{١٩}.

يستند ذلك إلى أنه في سنة ٢٠١٠ تم تعديل المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني بحيث أصبحت تستثني من أحكامها اللاجئين الفلسطينيين، إذ تنص هذه المادة على أن الأجراء الأجانب يتمتعون «عند صرفهم من الخدمة بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل [...]». وهذا دليل آخر يؤشر على يقين المشرع باستحالة إثبات شرط المعاملة بالمثل على اللاجئين الفلسطينيين. غير أن التعديل التشريعي هذا لم يشمل القوانين المتعلقة بتنظيم المهن وإنشاء النقابات المهنية.^{٢٠}

كما طُرحت هذه المسألة على صعيد الإدارات العامة؛ فعلى مدى عقود أصدرت هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل عدة استشارات بناءً على طلبات وردتها من مختلف الوزارات بشأن تمكين عديمي الجنسية واللاجئين الفلسطينيين من ممارسة بعض المهن والانتماء إلى النقابات المهنية في لبنان في ظل وجود شرط المعاملة بالمثل في التشريع المعني. وإن «اجتهاد»



أقصاها شهران من تاريخ التسجيل في أمانة السر في مجلس النقابة، ويقرر قبوله في حال كان مستوفياً الشروط القانونية. ولا يحق للمجلس رفض أي طلب مستوفٍ للشروط إلا مع التعليل الواضح لهذا الرفض. ولصاحب الطلب المرفوض الحق في مراجعة محكمة الاستئناف المدنية في بيروت خلال مهلة ١٥ يوماً من تاريخ إبلاغه القرار.^{٢١}

إلا أن النقابة تؤكد وبناءً على رأي هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل المذكور آنفاً رقم ٩١/١٦١ الصادر بتاريخ ١٩٩١/٧/٩ أنه يمكن للممرض الفلسطيني، دون سواه من المهنيين غير اللبنانيين، أن ينتسب إلى النقابة ويمارس وظائف التمريض كافة، ولا سيما تلك التي حصرها المشرع بالمهنيين اللبنانيين فقط أي وظيفة ممرض مجاز، وممرض، وممرض مساعد المذكورة سابقاً في التقرير (ملحق رقم ٢).

وخلال مقابلتنا مع الدكتورة مي حمود^{٢٢}، المسؤولة القانونية في لجنة الحوار اللبناني - الفلسطيني، أفادتنا بأن مجلس النقابة قرر في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٢/١٢/٢٠١٥ ما يلي:

١. إنشاء سجل خاص بالممرضين/ات الفلسطينيين/ات يُسجّل فيه جميع العاملين الذين تتوفر فيهم بعض الشروط.
٢. يُسجّل في السجل الخاص بالممرضين/ات الحائزين/ات إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة وإجازة عمل من وزارة العمل، أو الذين تقدّموا بطلب للاستحصال على إجازة عمل بعد إبرازهم المستندات المطلوبة من النقابة ورقم الطلب المُقدّم إلى وزارة العمل وتاريخ تسجيله.
٣. يُستوفى مع الطلب رسم بقيمة ١٥.٠٠٠ ل.ل. يتم دفعه بحسب نقابة الممرضات والممرضين في لبنان مرة واحدة مدى الحياة. ويبقى استيفاء الرسم مُعلّقاً إلى حين بت الطلب، على أن يسدّد الرسم عندما يقرر مجلس النقابة استيفاء الرسوم مع مفعول رجعي منذ تاريخ تقديم الطلب أو وفق ما يراه مناسباً.
٤. يُستثنى الممرضون/ات الفلسطينيون/ات نهائياً من الانتساب إلى صندوق التقاعد وبالتالي لا يستفيدون حالياً أو مستقبلاً من أي من تقديرات الصندوق.
٥. تبقى الطلبات معلقة إلى حين صدور التشريعات المناسبة ليُصار في ضوءها اتخاذ القرار الملائم بقبول الطلبات أو رفضها.
٦. يُعتبر مخالفاً لقوانين تنظيم المهنة وقانون إنشاء النقابة وقراراتها كل ممرض/ة من الجنسية الفلسطينية يعمل ضمن الأراضي اللبنانية ولا يستوفي الشروط المحددة ولا يتقدم إلى النقابة وفقاً لمضمون القرار الحاضر.

١٨ تمت المقابلة مع رئيسة نقابة الممرضات والممرضين في لبنان السيدة ميرنا ضومط في ٩ حزيران/يونيو ٢٠٢٠.

١٩ نزار صاغية وكريم نور، «حق اللاجئين الفلسطينيين العمل في لبنان، إمكانية ممارسة المهن الحرة» (بيروت: مبادرة المساحة المشتركة لتبادل المعرفة وبناء التوافق، ٢٠١٥).

٢٠ المرجع نفسه.

٢١ إنشاء نقابة إلزامية للممرضات والممرضين في لبنان، <http://orderofnurses.org.lb>

٢٢ تمت المقابلة مع الدكتورة مي حمود، المسؤولة القانونية في لجنة الحوار اللبناني- الفلسطيني في ٢٢ أيار/مايو ٢٠٢٠.

٢٣ نقابة الممرضات والممرضين في لبنان، «آلية تسجيل الممرضات والممرضين الفلسطينيين في سجلات النقابة»

هيئة التشريع والاستشارات مستقر على إعفاء عديمي الجنسية واللاجئين الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل المذكور. وتراجع، على سبيل المثال، الاستشارة المتعلقة بممارسة اللاجئ، الفلسطيني مهنة التمريض في لبنان، والاستشارة الصادرة عن هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٩١/١٦١ الصادرة بتاريخ ١٩٩١/٧/٩ والتي تعتبر أن الفلسطيني لا ينتمي إلى دولة مكتملة المواصفات وبالتالي لا يمكن توقيع اتفاقية معها. وبما أنه لا يمكن توقيع اتفاقية معاملة بالمثل فإنه لا يمكن أن تطبق هذا الشرط على الفلسطيني، وعليه يمكن منحه الإذن.^{٢١}

من هنا يُعتبر الاجتهاد اللبناني خرقاً وتأويلاً مهماً للقوانين يمكن أن يُبنى عليه لتعديل القوانين التي تفرض على الفلسطيني شرط المعاملة بالمثل وحق ممارسة المهنة في البلد الاصيل. وقد يكون القضاء المساحة الفضلى لنقل النقاش من منطقتي الحقوق إلى منطقتي الحقوق؛ فحق التقاضي هو حق معترف به لكل شخص طبيعي أو معنوي، ويمكن اعتباره استراتيجية مهمة لتحسين الوضع الحقوقي للفلسطينيين في لبنان على الرغم من عدم وجود إجماع داخل القضاء على ذلك، لكن هذا لا يلغي إمكان إحداث خرق قانوني.^{٢٢}

٦. الاستنسابية والتمييز المؤسسي لتلبية حاجة سوق العمل

هناك أمر واقع مفروض بحكم حاجة سوق العمل إلى الممرّضين/ات، وهذه الحاجة أجبرت الوزارات المعنية على التعامل الاستثنائي مع واقع الممرّضين/ات الفلسطينيين. من هنا يتم اللجوء إلى سلطة الوزير الاستنسابية لابتداع قرارات تتلاءم مع حاجة السوق وقد تسهّل عمل الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات. وهذه السلطة الاستنسابية هي سيف ذو حدين بالنسبة إلى الوضع الاستثنائي الذي يعيشه الفلسطيني في لبنان. فهي من ناحية، تؤمن له فرص العمل، لكنها من ناحية ثانية، تعزز الشعور بعدم الأمان والاستقرار لدى العمّال والمهنيين الفلسطينيين بصورة عامة. وهنا سنتطرق إلى الوزارتين المسؤولتين عن ترخيص عمل الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان وهما: وزارة الصحة العامة ووزارة العمل.

٦.١ وزارة الصحة العامة وإذن مزاوله المهنة

إن وزارة الصحة العامة هي المسؤولة عن إعطاء إذن مزاوله المهنة للممرّضين/ات. ويتقدم الطالب/ة بعد التخرج والنجاح في امتحان الكولوكيوم بطلب إلى وزير الصحة العامة من أجل الحصول على هذا الإذن.

تعطي وزارة الصحة العامة إذناً بمزاولة المهنة للبنانيين مدى الحياة، لكن في إمكانها رفض منحه بشكل مطلق أو تحديده بمدة زمنية بالنسبة إلى الفلسطينيين، وذلك بصورة استنسابية مرهونة بسياسة كل وزير جديد يتولى الوزارة^{٢٣}. وهذا ما أگده السيد أنطوان رومانوس، رئيس قسم المهن الطبية في وزارة الصحة العامة خلال المقابلة معه^{٢٤}، إذ أوضح أن هناك مهن متعددة تقع ضمن صلاحيات وزارة الصحة العامة: طب عام، تمريض، علاج فيزيائي، وغيرها وتختلف قوانين مزاوله المهنة بحسب الاختصاص. وبالنسبة إلى مهنة التمريض، هناك ثلاثة مستويات:

١. الممرض المجاز وهو الحائز على إجازة جامعية (Lisence Technique - LT)
٢. الممرض القانوني العادي وهو الحائز على شهادة بكالوريا تقنية في التمريض (Baccalaureat Technique - BT)
٣. مساعد الممرض الذي لديه شهادة بريفيه مهنية (Brevet Pratique - BP)

هؤلاء الثلاثة يتقدمون بالأوراق المطلوبة بحسب النصوص الموجودة على الموقع الإلكتروني للوزارة.

يجب أن تكون هذه الأوراق مُصدّقة من المعاهد التي درس الطلاب فيها. أمّا بالنسبة إلى الطلاب الذين درسوا في معاهد أو جامعات خاصة، فيطلب منهم إضافة إلى هذه الأوراق، معادلة شهادتهم والنجاح في امتحان الكولوكيوم.

وعن بدء السماح للفلسطينيين بممارسة مهنة التمريض يقول السيد رومانوس: «في العام ٢٠٠٧، وبعد تأسيس نقابة الممرضات والممرضين في لبنان في سنة ٢٠٠٢ ومباشرتها العمل، بدأت تردنا أسئلة بشأن إمكان إعطاء الفلسطيني في لبنان إذن مزاوله مهنة. وقد انتهت النقاش إلى أنه بما أننا في لبنان بحاجة إلى عدد من الممرّضين/ات والعدد الذي كان موجوداً، آنذاك، لم يكن كافياً، تم السماح بذلك.»

يستند السيد رومانوس في خطابه إلى المرجع القانوني لهذا السماح، وهو رأي هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٩١/١٦١ الصادر بتاريخ ١٩٩١/٧/٩ والذي يعتبر أن الفلسطيني ليس لديه بعد دولة مكتملة المواصفات، ولا يمكن توقيع اتفاقية معها. وبما أنه لا يمكن توقيع اتفاقية معاملة بالمثل فإنه لا يمكن أن تطبق هذا الشرط على الفلسطيني، وعليه يمكن منحه الإذن. ومنذ بداية سنة ٢٠٠٧ كان رأي الوزارة أن يتم إعطاء إذن مزاوله المهنة وفق مهلة زمنية محددة تتراوح بين سنة وخمس سنوات ثم يصار إلى تجديدها.

يُسمّى الطلب الذي يتقدم به الفلسطيني طلب «استرحام». ويقوم صاحب الطلب شخصياً بتسجيل طلبه في مصلحة الديوان في وزارة الصحة العامة. وكل طلب يحتاج إلى إذن خاص يتم تقديمه في

٢١ المرجع نفسه.

٢٢ نزار صاغية وكريم نمور، اللاجئون الفلسطينيون في لبنان: أيّ استراتيجيات لتحسين حقوقهم من خلال القضاء؟ «المفكرة القانونية» (30/10/2017) <https://bit.ly/35XsDak>

٢٣ نزار صاغية وكريم نمور، «حق اللاجئين الفلسطينيين العمل...»، مرجع سبق ذكره.

٢٤ تمت المقابلة مع السيد أنطوان رومانوس، رئيس قسم المهن الطبية في وزارة الصحة العامة بتاريخ ٢٠٢٠/٧/٣.

٢٥ ولايات الوزير محمد جواد خليفة المتعاقبة: ٢٦/٤/٢٠١٣ - ٢٠١١/١١/١٣.



٦.٢ وزارة العمل وإجازة العمل

يمكن للممرض الفلسطيني، دون سواه من المهنيين غير اللبنانيين، أن يمارس وظائف التمريض كافة، ولا سيما تلك التي حصرها المشرع بالمهنيين اللبنانيين فقط، أي وظيفة ممرض مُجاز، وممرض، وممرض مساعد التي سبق ذكرها. وقد تكرر هذا الواقع المُخالف لما نص عليه قانون تنظيم مهنة التمريض، بشكل أساسي، من خلال إصدار عدد من وزراء العمل عدة قرارات متعاقبة في السنوات الماضية استتنت من خلالها الفلسطينيين المولودين على الأراضي اللبنانية والمسجلين رسمياً في سجلات وزارة الداخلية والبلديات اللبنانية، من الحظر المفروض على غير اللبنانيين لممارسة المهنة المحصورة باللبنانيين دون سواهم ومنها مهنة التمريض. كما أن إجازة العمل تُجدد سنوياً، وهي مجانية للفلسطيني وذلك وفقاً للقانون رقم ١٢٩ الصادر بتاريخ ٢٠١٨/١٠/٢٤ - تعديل المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني.

ويُعتبر الحصول على إجازة عمل صادرة عن وزارة العمل أمراً مُلزماً لكل شخص غير لبناني يريد العمل في لبنان. وعلى كل فلسطيني يرغب في الحصول على إجازة عمل أن يقدم طلباً بعد أن يحصل على وعد بالعمل. وفي حالة الممرضين/ات الفلسطينيين/ات، تقوم المستشفيات بالاستحصال عليه وهو يُجدد سنوياً. وتُصنّف إجازة عمل الممرض الفلسطيني درجة أولى إذا كان راتبه مليوني ليرة لبنانية وما فوق، ودرجة ثانية إذا كان الراتب الشهري أقل من مليوني ليرة لبنانية.

يبين الجدول أدناه أعداد إجازات العمل للممرضين/ات الفلسطينيين/ات من الفئتين الأولى والثانية، بالإضافة إلى الإصدارات الجديدة وتلك المُجدّدة. ويعود سبب بدء منح إجازات الفئة الأولى في سنة ٢٠١٣ إلى أن بعض الممرضين/ات أصبحوا يتقاضون أجراً شهرياً يفوق المليون ليرة.



الديوان تحت خانة «الاسترحام»، ويُقدّم في مصلحة الديوان لأنه يحتاج إلى موافقة استثنائية من الوزير. ويشرح السيد رومانوس آلية تقديم طلب الحصول على إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة: «يجري تقديم الطلبات في قسم المهن الطبية، وفوق مسارين: في المسار الأول يتم تسجيل الطلب في قسم المهن الطبية، ويسمى «الملف المُكتمل كافة الشروط القانونية»، ويكون صاحبه حائزاً الجنسية اللبنانية بحسب القانون. أمّا المسار الثاني فيتعلق بمنح الإذن للأجانب والذي يتم تسجيله في مصلحة الديوان في وزارة الصحة العامة. فقانون المهن الطبية في لبنان يحصر ممارسة المهنة الطبية باللبناني فضلاً عن الشروط اللازمة للمهنة. لكن منذ سنة ٢٠٠٧، بدأ النقاش بشأن إمكان منح الفلسطينيين إذن مزاولة المهنة في لبنان، كما ذكرنا سابقاً».

ويبين الجدول أدناه أعداد أذونات العمل التي مُنحت من وزارة الصحة العامة في آخر ثلاث سنوات فقط. ولم تتمكن من الحصول على الأعداد الصادرة قبل العام ٢٠١٨ من الوزارة.

جدول ٢

أعداد أذونات مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة آخر ثلاث سنوات

الوزير	السنة	إذن لممرض مُجاز	إذن لممرض عادي
الوزير غسان حاصباني	٢٠١٦/١٢/١٨ - ٢٠١٩/١/٣١	١٩	٤
الوزير جميل جبج	٢٠١٩/١/٣١ - ٢٠٢٠/١/٢١	١٦١	٥١
الوزير حمد حسن	٢٠٢٠/١/٢١ - ٢٠٢٠/٦/٣٠	٢٤	٦

٦.٢ حاجة السوق أو قانون الأمر الواقع في مقابل قانون العمل

بالإضافة إلى موافقة الوزارتين على إعطاء الممرضين/ات الفلسطينيين/ات الحق في مزاولة المهنة، هناك حاجة السوق التي أدت إلى اتخاذ قرار كهذا، او بعبارة أخرى «قانون السوق».

وخلال المقابلة، أكد السيد رومانوس، رئيس قسم المهن الطبية في وزارة الصحة العامة، أن حاجة السوق هي التي دفعت إلى إتاحة المجال أمام الفلسطينيين/ة ليعمل كمرض/ة في مستشفيات لبنان، وأن هذا القرار يستند إلى مطالعة هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل رقم ٩١/١٦١ تاريخ ١٩٩١/٧/٩، كما أكد أنه لا وجود لأسباب واضحة وصريحة تؤدي إلى رفض منح الفلسطيني إذن مزاولة المهنة، وأن الأمر يعود إلى السلطة الاستثنائية للوزير. ولفت إلى أنه في أغلب الحالات تُعطى الأذونات مفتوحة، لكنه لم يوضح المعايير لذلك، مؤكداً عدم وجود كوتا محددة بشأن منح الأذونات.

كما أكدت السيدة مارلين عطالله^{٢٦}، مدير عام وزارة العمل بالإبناية/ رئيسة دائرة مراقبة العمال الأجانب، أن الحاجة الماسة إلى ممرضين/ات في سوق العمل هي التي فتحت المجال أمام الفلسطينيين/ات للدخول إلى قطاع التمريض وذلك على الرغم من مخالفة هذا الأمر لقانون العمل وقانون تنظيم المهنة الذي يمنع الأجانب من العمل في قطاع التمريض. كما أوضحت أن لوزير العمل سلطة استثنائية في تحديد المهن التي يُسمح للأجانب العمل فيها في لبنان أو رفض ذلك. وتُعطى إجازة العمل للممرض/ة الفلسطيني/ة مجاناً ومن دون كفالة مصرفية وتأمين صحي، وذلك بعد تأمين المستندات المطلوبة وأهمها إذن مزاولة المهنة، وعقد العمل الذي تحدد على أساسه سنوات الإجازة على ألا تتخطى الثلاث سنوات. وأهمية إجازة العمل للممرض/ة الفلسطيني/ة أنها شرط ضروري للحصول على تعويض نهاية الخدمة من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وأضافت عطالله أن القانون الذي ينظم مهنة التمريض في لبنان يمنع مزاولة هذه المهنة من شخص لا يحمل الجنسية اللبنانية، ولهذا، وعملاً بالنص القانوني، فإن الوزارة لا تعطي إجازة عمل. لكن نتيجة الحاجة في سوق العمل والنقص في عدد الممرضين/ات في لبنان علت صرخة المستشفيات في لبنان بأن هذا الأمر سيؤثر في سير العمل في القطاع الطبي، وخصوصاً قطاع التمريض. أضف إلى ذلك أن نقابة الممرضات والممرضين في لبنان كانت متعاونة في هذا المجال، ولا سيما أن بعض الممرضين/ات الفلسطينيين/ات يحصلون على إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة. فبحسب وزارة العمل، يقوم وزير العمل بالاستناد إلى وزير الصحة العامة الذي يعطي إذن مزاولة المهنة وعليه يتم منح الإجازات للفلسطينيين/ات. ويُعتبر إذن مزاولة المهنة الصادر عن وزارة الصحة العامة المستند الأساسي الذي تستند إليه وزارة العمل، إضافة إلى وجود وعد بالعمل صادر عن صاحب العمل. لكن من جهة أخرى، هناك سلطة استثنائية للوزير، والمعايير التي تنظم العمل في هذا الإطار هي حاجة سوق العمل. وهذا يعني أنه،

جدول ٣ أعداد إجازات العمل السنوية الجديدة والمُجددة

مجموع الإجازات بحسب السنوات	السنة	فئة أولى		فئة ثانية	
		إصدار جديد لإجازة العمل	إجازة عمل مُجددة	إجازة عمل مُجددة	إصدار جديد لإجازة العمل
٢٥	٢٠١٠	.	.	٢٥	.
٢٨	٢٠١١	.	.	٢٣	٥
٤٢	٢٠١٢	.	.	٢٦	١٦
٤٤	٢٠١٣	.	.	٣٤	١٠
٣٩	٢٠١٤	.	٣٧	.	٢
٦٤	٢٠١٥	١	٤٧	٧	٩
٤٩	٢٠١٦	١	٣٥	١٠	٣
٥٨	٢٠١٧	٦	٣١	١٤	٧
٥٥	٢٠١٨	٦	٣٠	١٨	١
٦٣	٢٠١٩	٦	٤٦	٨	٣
٣٥	٢٠٢٠	٣	٣١	.	١

٢٦ تمت المقابلة مع السيدة مارلين عطالله، مدير عام وزارة العمل بالإبناية/ رئيسة دائرة مراقبة العمال الأجانب في ٢٠٢٠/٧/٣.

٧. الاستنسابية بحسب رواية الممرضين/ات

هذه الاستنسابية غير المقبولة تتسبب في انعدام الأمان والحماية للفئات المعنية، فهي تمنع أي طالب/ة تمرّض من أن يخطط لمستقبله، إذ إن تعليمه أو شهادته لا تعني أنه، ليس فقط قد لا يجد عملاً واستقراراً، بل قد لا يحظى بالإذن لمزاولة العمل، وهذا ليس حافزاً على الإطلاق للجيل الناشئ الذي هو عُرضة للتسرّب المدرسي.

وتبدو هذه الاستنسابية واضحة في المقابلات التي تم إجراؤها مع الممرضين/ات في إطار هذه الدراسة. وخلال المقابلات، أكد الممرضون/ات الذين تخرّجوا بين سنتي ٢٠١٦ و٢٠١٨ أنهم خسروا فرص عمل كثيرة بسبب توقف إعطاء إذن مزاولة المهنة من دون أي سبب واضح وصريح سوى أن الوزير لا يرغب في إعطاء أذونات للفلسطينيين.

وعن الاستنسابية وانعكاساتها تحدث يوسف عن تجربته في هذا السياق فقال إنه تخرج سنة ٢٠١٧ من جامعة بيروت العربية. ولم يحصل على إذن مزاولة المهنة بعد نجاحه في الكولوكيوم في تلك الفترة. لكنه تمكّن فيما بعد من الحصول على إذن مزاولة المهنة مفتوحاً في سنة ٢٠١٩. وقد روى يوسف معاناته طوال عامين للحصول على إذن مزاولة المهنة؛ فقد بدأ مشواره هذا منذ سنة ٢٠١٧ إلى أن حصل على الإذن في سنة ٢٠١٩. وكان في كل مرة يأتيه الرفض، يعود ويتقدّم بطلب جديد، مع كل ما يستدعي هذا الأمر من تحضير جميع المستندات المطلوبة من جديد، وما يتكبده من وقت وتكاليف مادية. ويضيف قائلاً: «لدى تولّي وزير جديد وزارة الصحة العامة، ونتيجة كثرة ترددي على الوزارة، تمكّنت من التعرف على المساعدين الإداريين للوزير وكانتنا متعاطفتين معي.» إذ أنّ فريق عمل الوزير يتغيّر مع تغيّر الوزير، وصار يوسف يتردد يومياً إلى الوزارة ويتابع الموضوع مع رئيس القلم ولاحظ أنه يعرقل صدور الإذن، وعن ذلك قال: «عندما يجد رئيس القلم أن المتقدم بالطلب فلسطيني يقوم بتجاهل الطلب، لكن مع تكرر الزيارات إليه ومتابعته يأخذ الأمر بجدية ويسير الطلب لصاحبه. وهكذا من خلال المتابعة تمكّنت من الحصول على الإذن.»

أمّا في حالة ربيع، فاللافت أنه حصل على إذن مزاولة المهنة لعام واحد فقط خلال الفترة نفسها التي حصل فيها يوسف على إذن مزاولة مهنة مفتوح. وبحسب قوله، فقد بلغه المعنيون في وزارة الصحة العامة أنه كان بإمكانه الحصول على إذن مفتوح لو أنه مولود لأُم لبنانية، علماً بأن يوسف كان قد حصل على هذا الإذن مفتوحاً دون أن يكون مولوداً لأُم لبنانية.

ويعلّق محمد علي تسمية تقديم «طلب استرحام» بالقول: «تتفنن الإدارة بابتداع طرق لجعل وضع الفلسطينيين دائماً استثناءً للنظام العام القائم. فحتى طلبه لمزاولة المهنة هو ليس طلباً عادياً بل يُسمى طلب استرحام. دائماً يستثنون الفلسطينيون من الحالة العامة والنظام العام ويعاملونه على نحو هامشي.»

تخرّجت فرح من جامعة البلمند أواخر سنة ٢٠١٩. وبعد أن نجحت في امتحان الكولوكيوم، تقدّمت بطلب للحصول على إذن مزاولة المهنة في شباط/ فبراير ٢٠٢٠ عن طريق مكتب البريد (Liban Post) كما يفعل زملاؤها وزميلاتها اللبنانيون/ات، فأثارت الرفض في آذار/ مارس ٢٠٢٠، وقد دُوّن

في حال وجد الوزير فائضاً في سوق العمل في مهنة التمريض، فإنه لن يفتح المجال للاجئين الفلسطينيين للعمل فيها، وذلك لتوفر اليد العاملة اللبنانية اللازمة.

وتتيح المادة ٩ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨/٩/١٩٦٤ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان، لوزير العمل أن يقوم سنوياً بتحديد الأعمال والمهن التي يرى ضرورة حصرها باللبنانيين، وذلك بموجب قرار يتّخذه وزير العمل. وكان أحدث قرار بهذا الصدد قد اتخذه وزير العمل محمد كياره بتاريخ ١٥/٢/٢٠١٨ (القرار رقم ١/٢٩) وحصر بموجبه عدداً من الأعمال باللبنانيين، منها: المهن الحرة (هندسة، طب، صيدلة، محاماة وما إلى ذلك)، وسائر المهن المنظمة بقانون.

وقد استتنت المادة ٣ من القرار المذكور للاجئين الفلسطينيين «المولودين على الأراضي اللبنانية والمسجلين بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية والبلديات اللبنانية» من أحكام المادة الثانية منه، ما عدا المهن الحرة وسائر المهن المنظمة بنص قانوني والتي يحظر على غير اللبنانيين ممارستها، أي أن القرار سمح للاجئين الفلسطينيين في لبنان بممارسة المهن التي حصر ممارستها باللبنانيين فقط باستثناء تلك المحصورة أساساً باللبنانيين بموجب قانون (مثل مهن المحاماة والتمريض والقبالة القانونية وسواها). وقد أجازت المادة ٣ لوزير العمل استثناء بعض الأجانب من القرار المذكور إذا توفر لديهم أحد الشروط المنصوص عنها في المادة ٨ من المرسوم ١٧٥٦١ المذكور أعلاه، ومنها:

- × أن يكون الأجنبي مقيماً في لبنان منذ الولادة؛
- × أن يكون من أصل لبناني أو مولوداً لأُم لبنانية؛
- × أن تسمح الدولة التي ينتمي إليها الأجنبي للبنانيين بممارسة العمل أو المهنة التي يطلب ممارستها في لبنان.

وعلى الرغم من إصدار وزراء العمل المتعاقبين مثل هذا القرار، فإن صدور مثل هذه القرارات لم يمكّن المهنيين الفلسطينيين من الانتساب إلى النقابات المهنية وممارسة المهنة الحرة. وبما أن هذا الواقع لا يمكن تبريره قانوناً، إذ لا يمكن لقرار وزاري أن يعلو على نص قانوني، أي مرسوم تنظيم المهنة الحرة استناداً إلى مبدأ تسلسل القواعد التشريعية، فإن الممارسة على الأرض هي مخالفة للقانون حتماً في حالة مهنة التمريض^{٣٧}. وتشير هذه المخالفة إلى مدى إمكان تحقيق خروقات مماثلة، ولو خلافاً للقانون، للاستجابة لمتطلبات سوق العمل، ولا سيما في ظل وجود نقص مهم في عدد الممرضين والممرضات العاملين في لبنان.



أتقبله حتى الآن.»

ويبدو أن العديد من الفلسطينيين المهنيين يتعرضون للمواقف نفسها المذكورة سابقاً والمتعلقة بإلغاء عرض العمل بعد معرفة جنسيتهم.^{٢٩}

تبيّن لنا المقابلات أن هذه القرارات الاستثنائية وعدم الوضوح في المعايير يؤديان، أولاً، على المستوى الفردي والإنساني، إلى ما نسميه غياب السلامة المهنية، فهؤلاء المهنيون/ات-الموظفون/ات يعانون جرّاء التأقلم مع شعور الخوف والظلم وعدم الأمان. ثانياً، على المستوى المؤسّساتي، تؤدي هذه القرارات إلى تخلي المؤسسات الصحية عن واجباتها القانونية، ولو المحدودة، تجاه الموظف. إذ إن بعض المستشفيات تكتفي بالحصول على إذن مزاوله المهنة ولا تسعى للحصول على إجازة عمل للممرض الفلسطيني. وذلك إمّا بسبب تعقيدات هذه العملية وإمكان رفضها، وإمّا بسبب الالتزامات المالية التي تترتب عليها والتي قد لا تتوافق مع ما تعرضه هذه الأخيرة على الممرض الذي ينوي العمل لديها. في جميع الأحوال، فإن هذا الأمر يعتمد على السياسة الداخلية للمستشفى. وفي المقابل، تضع بعض المستشفيات شرط تجديد إجازة العمل في عقد العمل، بحيث يُعدّ العقد ملغى في حال لم تُجدّد هذه الإجازة. وقد عبّر محمود عن خوفه من هذه المسألة بالقول «في حال عدم تجديد إجازة العمل، يحق للمستشفى إلغاء العقد وهذا يجعلنا في حالة عدم أمان دائم.»

فما بين قانون العمل والوظيفة وشروطها هناك استثنائية تطغى على العمل في حقل التمريض من البدء بالتقدم بطلب «الاسترحام» للمزاوله، إلى القانون الخاص برب العمل والمؤسسة. فبين العام والخاص والمسار القانوني والوظيفي، يحصل الموظف على وظيفته وهو يلتقط أنفاسه الأخيرة.

٨. تحديات المهنة

ثلاثة تحديات تواجه مهنة التمريض والممرضين/ات بصورة عامة والفلسطينيين/ات بصورة خاصة. التحدي الأول ظرفي، ويتعلق بالوباء الحالي والأزمة الاقتصادية الناتجة منه، أمّا الثاني فهو إداري، بينما يتعلق التحدي الثالث بالحقوق.

٨.١ الانهيار الاقتصادي وأزمة كوفيد-١٩ وسوق عمل الممرضين/ات

حالياً، تؤثر الأزمات الاقتصادية والصحية بشكل كبير في سوق العمل في لبنان؛ فالمستشفيات أقفلت عدداً من أقسامها بسبب وباء كوفيد-١٩، وكذلك استغنت عن



عليه «يرجى تقديم طلب استرحام بصفة شخصية.»

ويقول صبري «أنا لا أشعر بأن لبنان كأرض غريب عني، لكن في الوقت نفسه هذا البلد يدفعك لأن تشعر بأنك غريب نتيجة التمييز في التعامل معك... وربما إدارة المستشفى لا تقف بوجه الفلسطيني، لكن هناك مجتمع بأكمله يقف في وجهه ويمنعه من التطوّر ومن أخذ المبادرة، ولا سيّما أن النظام العام لا يحمي الفلسطيني بتاتاً. نحن نريد أن تكون الترقية والتطور في العمل على أساس الأداء المهني لا على أساس الجنسية.»

من ناحيته، يروي محمد كيف أنه لم يحصل على ترقية إدارية على الرغم من نجاحه في المقابلات التي أجراها مع القيّمين في المستشفى الذي تقدم إليه فضلاً عن نجاحه في الامتحان المطلوب، وتوقيع عقد مع مدير الموارد البشرية فيه، والسبب الوحيد أنه فلسطيني. ويضيف أن «الممرض الفلسطيني يبادر إلى العمل حتى لو كان ذلك محفوفاً بالخطر، وذلك كي لا يُصار إلى التخلي عنه.»

كما يذكر عمر أمراً مشابهاً يتعلق بالسقف الزجاجي للفلسطيني الذي يمنعه من الحصول على وظيفة إدارية أينما كان أو من أي ترقية وهذا ما أكده مختلف المهنيين الفلسطينيين في دراسات مشابهة.^{٢٨}

أمّا محمود فيقول إن «الفلسطيني لا يفتح فمه لأنه فلسطيني. خوفاً من أن يُقال له: ما عجبك، الله معك.» ويلفت إلى أنه «مهما اشتد الخناق عليه وتعرّض للضغوط، فالفلسطيني لا يحاول الانتقال إلى مكان عمل آخر لأنه لا يشعر بالأمان، إذ قد تبرز عراقيل إدارية أو قانونية بشكل مفاجئ ويصبح دون عمل بتاتاً... حاجز الخوف هذا موجود دائماً لدى الفلسطيني.»

ويروي أحمد، وهو خريج قسم التمريض في الجامعة الأميركية في بيروت في سنة ٢٠١٦، كيف أن مسؤولية التمريض حينها طلبت منه في آخر تدريب له في قسم القلب، أن ينسحب لمصلحة زميله اللبناني، وذلك بحجة أن المستشفى لن تقوم بتوظيفه وزملائه الفلسطينيين الخمسة، وأنه من الأفضل أن يأخذ التدريب تلميذ لبناني معروف أنه سينال الوظيفة فيما بعد، وطلب من أحمد أن ينتقل إلى قسم آخر أقل أهمية من قسم القلب الذي تم اختياره له بسبب كفاءته. ويعبّر أحمد عن الخوف المرهون بالتوظيف فيقول: «هناك خوف دائم لدى الفلسطيني من خسارة فرصة العمل. نرضى بالموجود لأنه لا يوجد أمامنا خيارات أخرى.»

أمّا منى، وهي أيضاً خريجة الجامعة الأميركية في بيروت في سنة ٢٠١٦، فتعبّر عن صدمتها واستيائها من عدم توظيفها في المركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت، فيما تمّ توظيف اللبنانيين من دفعتها، وتشعر بخيبة أمل كبيرة جرّاء ذلك.

وأخيراً، تقول مروى، «بعد قبولي بالعمل في المركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت في سنة ٢٠١٦ وتوقيعي عقد العمل، تم إلغاء العقد وأبلغوني أنه لا يمكن توظيفي حالياً بسبب قوانين وزارة العمل في لبنان. وقد ترك هذا الموضوع أثراً سلبياً عليّ وعلى نفسيّتي، ولم

٢٩ ساري حنفي وآوجا آ. تيلتنس، «التمييز ضد المهنيين الفلسطينيين في لبنان»، «مجلة الدراسات الفلسطينية»، العدد ٧٧ (شتاء

28 Sari Hanafi, Åge A. Tiltnes (2008), "The Employability of Palestinian Professionals in Lebanon: Constraints and Transgression", Knowledge, Work and Society, vol 5, n°1.

أعداد من أفراد الطاقم الصحي بسبب الضائقة الاقتصادية في البلد. فالوضع سيئ بصورة عامة بالنسبة إلى الممرضين/ات سواء أكانوا لبنانيين/ات أم فلسطينيين/ات.

لكن الفلسطيني يشعر بأنه «من الأسهل التضحية به» بحسب أحد الممرضين، نظراً إلى التعقيدات المرتبطة بوضعه القانوني. وعلى الرغم من أن بعضهم على يقين من أن المستشفى لن تضحي بهم بسبب كفاءتهم، فإن الشعور بعدم الاستقرار وانعدام الأمان يطغى دائماً. وحالياً، وبحسب المقابلات يواجه الممرضون/ات، لبنانيون/ات وفلسطينيون/ات جميعاً الأوضاع التالية:

- ✗ إجبارهم على أخذ إجازات سنوية، وإجازات غير مدفوعة للبعض، واقتطاع نسبة من رواتبهم بسبب إقفال عدد من الأقسام في المستشفيات.
- ✗ عدم دفع رواتبهم بانتظام.
- ✗ انتهاء عقود البعض وعدم تجديدها رضائياً وذلك نتيجة الأزميتين الاقتصادية والصحية.
- ✗ موافقة العديد من الممرضين/ات على العمل في الأقسام المخصصة لجائحة كورونا طناً منهم أن هذا يضمن وظيفتهم/ن.

وقد ذكر معظم الممرضين/ات في أثناء المقابلات، أنه منذ سنة ٢٠١٣، لم تعد سوق العمل سهلة ومفتوحة أمامه كما كانت في السابق. ويعود ذلك إلى عدة أسباب أبرزها:

- ✗ أن عدداً أكبر من اللبنانيين بات يختار دراسة التمريض، الأمر الذي يؤمّن اليد العاملة اللبنانية المتخرجة من جامعات ومعاهد مهنية بما يغطي حاجات السوق المحلية. وعليه قد يحرم العديد من الخريجين الفلسطينيين فرصة الحصول على وظيفة.
 - ✗ التصييق من الوزارات المعنية، أي وزارتي الصحة العامة والعمل، وذلك من خلال الصعوبات التي يواجهها الممرضون/ات في أثناء الحصول على إذن مزاولة المهنة أو إجازة العمل.
 - ✗ اكتفاء المستشفيات بالعدد الموجود لديها من الممرضين/ات اللبنانيين/ات والفلسطينيين/ات، ولا سيما أن وضعها المالي لا يسمح لها بزيادة عدد العاملين لديها.
- من ناحية أخرى، وبحسب نقيبة الممرضات والممرضين في لبنان السيدة ميرنا ضومط فإن سوق العمل في لبنان دائماً بحاجة إلى ممرضات وممرضين، وخصوصاً أن أغلب المستشفيات لديها نقص في عدد الممرضين/ات بحسب المعايير المطلوبة المتعلقة بنسبة الممرضين/ات إلى عدد المرضى. كما يؤكد بعض القيمين على القطاع الصحي أن جائحة كورونا تشكل ضغطاً على الممرضين/ات وهو ما قد يولد حاجة أكبر لهم في الوقت الحالي. لكن يبقى التساؤل، هل تُعتبر جائحة كورونا فرصة لتوظيف عدد أكبر من الممرضين والممرضات، أو أن الأزمة الاقتصادية في لبنان لها التأثير الأقوى على المستشفيات.

٨.٢ التناقض الإداري والنقابي: عدم القدرة على التنظيم والتجوع

تؤكد نقيبة الممرضات والممرضين في لبنان السيدة ميرنا ضومط أنها منفتحة ومتعاونة مع جميع الأطراف الفلسطينية لتشجيع وتسهيل تسجيل الممرضين/ات الفلسطينيين/ات في النقابة. فعلى

الرغم من أنه لا يمكنهم الاستفادة من صندوق التقاعد التابع للنقابة، فإنه يمكنهم الاستفادة من الورشات التدريبية التي تنظمها النقابة للمنتسبين/ات. ومع تأكيدها على ضرورة انتساب الفلسطيني إلى النقابة لحمايته من أي معاملة تعسفية في مكان العمل، إلا إنها تؤكد أن الأولوية للبناني، والفلسطيني يأتي في المرتبة الثانية، وهذا امتياز غير مُتاح لأي جنسية أخرى بحسب تعبيرها.

تتفاوت رسوم الانتساب من حيث قيمتها بالنسبة إلى المنتسبين بين لبنانيين وفلسطينيين، إذ إن رسم الانتساب السنوي للممرض اللبناني هو ٢٥,٠٠٠ ل.ل. ينقسم بين ١٠,٠٠٠ ل.ل. تذهب إلى صندوق النقابة و ١٥,٠٠٠ ل.ل. تذهب إلى تعويض نهاية الخدمة، بينما بحسب ما ذكر أعلاه، يدفع الممرض الفلسطيني رسم تسجيل بقيمة ١٥,٠٠٠ ل.ل. يُدفع مرة واحدة فقط كونه لا يستفيد من صندوق تقاعد نهاية الخدمة.

وعلى الرغم من أن الممرضين/ات الفلسطينيين/ات يستوفون شروط التسجيل في النقابة الواردة في المادة الثانية من قانون تنظيمها (الحصول على إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة والحصول على إجازة عمل من وزارة العمل)، فإنهم لم يبادروا إلى الانتساب إلى النقابة، وقد أرجعوا السبب في ذلك إلى غياب التحفيز وغياب الحماية المهنية. فهم لا يجدون، كما عبّروا في المقابلات، من داعٍ للتسجيل في النقابة فيما هم لا يستفيدون من امتيازات الانتساب كافة. كما لفتوا إلى أن عضوية الفلسطيني في النقابة هي عضوية منقوصة، فهم لا يملكون حق الترشح والتصويت ولا يمكنهم الاستفادة من صندوق التقاعد.

حتى تاريخ إعداد هذا التقرير يوجد فقط ستة عشر ممرض/ة فلسطيني/ة مسجّل/ة في النقابة بحسب سجلات النقابة من أصل ستة عشر ألفاً وثلاثمائة وستة وخمسين (١٦,٣٥٦) ممرض وممرضة لبنانيين/ات منتسبين/ات إلى النقابة (١٣,٠٠٧ إناث و ٣٣٤٩ ذكور)، إضافة إلى ممرضتين انتسبتا إلى النقابة بعد حصولهما على الجنسية اللبنانية نتيجة زواجهما من لبنانيين، وبالتالي أصبح في إمكانهما الاشتراك والاستفادة من صندوق التقاعد بعد حصولهن على الجنسية اللبنانية.

كما أنه وبحسب المقابلات مع الممرضين/ات الفلسطينيين/ات يُمنع الممرض/ة الفلسطيني/ة من التصويت في انتخابات نقابة عمال ومستخدمي المركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت على الرغم من أنهم أعضاء منتسبون ومسجّلون في هذه النقابة، وقد شكّل منعهم من الإدلاء بأصواتهم في صندوق الاقتراع صدمة كبيرة لهم. ويعلق غسان في هذا الإطار قائلاً: «هناك جو عام لا يريد سماع صوت الفلسطيني، ونظام عام لا يحميه، وأكثر من ذلك، يمنعه من التطور ومن أخذ أي مبادرة».

إذاً، فإن مجرد تهميش الممرض/ة الفلسطيني/ة ووضعه خارج الأطر التنظيمية المهنية وحرمانه من حقه الديمقراطي في التعبير خلال الانتخابات يجعله أكثر هشاشة وخوفاً وانطواءً من زملائه اللبنانيين.

٩. غياب الحماية الاجتماعية

يُعدّ انتساب الممرضين/ات الفلسطينيين/ات إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلزامياً عند حصولهم على إجازة عمل. وهنا تظهر إشكالية جديدة يعاني جزأها جميع العمال الفلسطينيين بمن فيهم الممرضين/ات على مستوى الحقوق وكذلك أصحاب العمل على مستوى الواجبات والحماية القانونية.

وكما أوردنا سابقاً، لقد أقر مجلس النواب اللبناني في ١٧ آب/أغسطس ٢٠١٠، تعديلات على المادة ٩ من قانون الضمان الاجتماعي (القانون رقم ١٢٨) والمادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني (القانون رقم ١٢٩). وقد أدّت هذه التعديلات إلى استثناء اللاجئيين الفلسطينيين المقيمين في لبنان من شروط كانت تمنعهم سابقاً من الاستفادة من تعويضات نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ووفق هذا القانون، يستفيد الأجير الفلسطيني من تعويض نهاية الخدمة فقط، وذلك بعدما أنشأ القانون حساباً منفصلاً للأجراء الفلسطينيين.

في المقابل، لا يستفيد الفلسطيني إلا من فرع نهاية الخدمة، على الرغم من إخضاعه للفروع كافة. وعليه، يدفع صاحب العمل عن الأجير نسبة ٢٥,٥ ٪ من أساس الراتب موزعة على النحو التالي: ١١ ٪ مرض وأمومة (٨ ٪ من صاحب العمل، و٣ ٪ من الأجير)، ٦ ٪ تعويضات عائلية (من صاحب العمل)، ٨ ٪ نهاية الخدمة (من صاحب العمل)، ٥,٥ ٪ لإدارة الصندوق (من صاحب العمل).

يوضح السيد شوقي ناصيف^٣، المدير المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أنه في البداية كان الفلسطينيون يُعاملون كالأجانب ولا يحق لهم الاستفادة من الضمان، وعليهم أن يتقدموا بطلب الحصول على إجازة عمل. ويشترط حصول الفلسطينيين على هذه الإجازة وجود المعاملة بالمثل بين الدولة اللبنانية ودولتهم، لكن بما أن هذا الشرط لا يمكن تحقيقه فقد جرى تعديل على أحكام القانون رقم ١٢٨ تاريخ ١٨/٢٤/٢٠١٠ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠/٩/٢٠١٠ عدد ٤١، وقضى بتعديل المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي، المتعلق بخضوع واستفادة اللاجئ الفلسطيني العامل المقيم في لبنان والمسجل في مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - وزارة الداخلية والبلديات من أحكام قانون الضمان الاجتماعي- فرع تعويض نهاية الخدمة. وتقرر في ضوء هذا التعديل أن يخضع لفرع تعويض نهاية الخدمة اللاجئ الفلسطيني العامل على الأراضي اللبنانية المرتبط بصاحب عمل واحد أو أكثر، ويلتزم أصحاب العمل الذين يستخدمونه جميع الموجبات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي وبالشروط المحددة فيه اعتباراً من تاريخ ٢٠/٩/٢٠١٠، على أن تتوفر في هذا اللاجئ الشروط التالية:

١. أن يكون مقيماً بلبنان

٣. تمت المقابلة مع السيد شوقي ناصيف، المدير المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في ٢٠/٢/٢٠١٤.



٢. أن يكون مسجلاً في مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - وزارة الداخلية والبلديات
٣. أن يكون مرتبطاً بصاحب عمل واحد أو أكثر
٤. أن يكون حائزاً إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية

بناءً على ما تقدم، فإنه بالنسبة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يُعدّ الممرضون/ات الفلسطينيون/ات، إجراء يخضعون لثلاثة فروع^٣ طالما تتوفر فيهم الشروط المذكورة آنفاً.

وهنا تظهر إشكالية أساسية تكمن في خسارة المهني الفلسطيني ورب العمل نحو ١٧ ٪ من قيمة المساهمة في هذا الصندوق كونه لا يستفيد سوى من تعويض نهاية الخدمة أي ٨ ٪ فقط. وفي هذا السياق، يلحظ القانون شرطاً لاستفادة الأجير من تعويض نهاية الخدمة أن يكون حائزاً إجازة عمل، مع ما يستتبع ذلك من عقبات سواء للحصول على الإجازة أو تجديدها^٣. فتعويض نهاية الخدمة للفلسطيني مرتبط بتوفر إجازة عمل سنوية، إذ يتوجب عليه إبراز جميع الإجازات السنوية التي حصل عليها حين يتقدم بطلب تعويض نهاية الخدمة.

تطبيقاً لهذا التعديل، أصدرت هيئة مكتب مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المذكرة الإعلامية رقم ٤٣٧ تاريخ ٢٠١١/٥/٢٣، التي تناولت «إخضاع وإفادة اللاجئيين الفلسطينيين العاملين في لبنان من أحكام قانون الضمان الاجتماعي». وأبرز ما جاء في هذه المذكرة:

١. مع الاحتفاظ بالأحكام التي ترعى تطبيق قانون الضمان الاجتماعي، يخضع لفرع تعويض نهاية الخدمة اللاجئ الفلسطيني العامل على الأراضي اللبنانية وفق الشروط التالية:

- × أن يكون مقيماً بلبنان
- × أن يكون مسجلاً في مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - وزارة الداخلية والبلديات
- × أن يكون مرتبطاً بصاحب عمل واحد أو أكثر
- × أن يكون حائزاً إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية التطبيق

٢. يستفيد اللاجئ الفلسطيني العامل في لبنان الذي تتوفر فيه شروط الخضوع المنصوص عنها في الفقرة الأولى من تقديرات فرع تعويض نهاية الخدمة بالشروط التي يستفيد فيها العامل اللبناني، ويُعفى من شرط المعاملة بالمثل المنصوص عنه في الفقرة الثالثة من هذه المذكرة.

٣. لا يستفيد المشمولون بأحكام القانون رقم ١٢٨ من تقديرات صندوق ضمان المرض والأمومة والتقديرات العائلية.

٤. تُعطى تعويضات نهاية الخدمة لهؤلاء المضمونين وفقاً للأحكام القانونية والنظامية اللازمة، ولا يتحمل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو خزينة الدولة أي التزامات أو موجبات مالية تجاههم.

بناءً على ما تقدم، يتضح أن حصول الممرض/ة الفلسطيني/ة على إجازة عمل هو شرط للاستفادة

٣١ فرع المرض والأمومة وفرع التعويضات العائلية وفرع تعويض نهاية الخدمة.

٣٢ إبراهيم خليل شرارة، «هل قلت ضمان اجتماعي للاجئين الفلسطينيين؟» ٢٠/١٥/٢٠١٤.



من فرع تعويض نهاية الخدمة، أي ٨٪ من أصل ٢٥,٥٪ يتم دفعها شهرياً للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. وبهذا، يجد الفلسطيني نفسه محروماً من مستحقات فرعي المرض والأمومة والتقديمات العائلية على الرغم من أن صاحب العمل يدفع اشتراكات الفرعين عنه. وإن حرمان الفلسطيني من هذه المستحقات يؤثر فيه طبعاً، إذ يولد لديه الشعور بالغبن وشبح الخوف من أن يتعرض هو أو أحد أفراد أسرته لأي عارض صحي من دون أن يكون لديه ضمانات صحية تتكفل به، وخصوصاً في ظل تفاوت المستشفيات في منح التأمين الصحي البديل للممرض الموظف لديها. ويمنح أغلب المستشفيات الفلسطينية تأميناً صحياً داخل المستشفى الذي يعمل فيه فقط، بينما يمنحه عدد قليل من المستشفيات تأميناً خاصاً لكن بتغطية محدودة. ويبقى أنه لا يستفيد من تعويض المرض والأمومة والتقديمات العائلية. وقد أكد الممرضون/ات خلال المقابلات التي أجريت معهم أن هاجس القلق من عدم تأمين الطابة لأفراد عائلتهم، ولا سيما للمستين منهم، يطاردهم بشكل دائم إذ إن ليس كل المستشفيات تسمح بضمان الأهل.

لكن شوقي ناصيف، المدير المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لا يعتبر ذلك انتقاصاً من حقوق الفلسطيني في هذا المجال، لأن الأونروا عليها تأمين التغطية الصحية للفلسطيني ولا يجب أن تتنصل من مسؤولياتها في هذا المجال بحسب رأيه. كما يجد أن هذا الإجراء يضمن حق العودة، إذ من وجهة نظره لا يجب دمج الفلسطيني في المجتمع اللبناني على اعتبار أنه لاجئ، وعلى المجتمع الدولي أن يتكفل بكل مستلزماته الحياتية. كما يؤكد أن السماح للفلسطيني بممارسة مهنة التمريض أمر مخالف لقانون تنظيم مهنة التمريض، لكن حدث استثناء نتيجة حاجة السوق في هذا المجال إلى اليد العاملة.

من ناحية أخرى عبر الممرضون/ات الذين تمت مقابلتهم في إطار هذه الدراسة عن امتعاضهم من قانون الضمان الاجتماعي، إذ يشعرون بأنه جائر بحقهم. كما أنهم لا يجدون مبرراً لهذا القرار، كون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يتقاضى كامل مستحقاته ولا يعطيهم حقهم في المقابل، وأن لا دخل للأونروا في الموضوع. إضافة إلى ذلك، يترتب على الممرضين/ات الفلسطينيين/ات مصاريف إضافية تتعلق بتكاليف أعلى للتأمين الصحي الخاص إذ إنهم لا يخضعون لما يُسمى «فرق الضمان»، أي الجزء الذي لا يتكفل التأمين به من نفقات الطابة وكذلك تغطية مصاريف الأدوية، إضافة إلى التعويضات العائلية والتأمين الصحي للأولاد والأهل. وبحسب المقابلات، اتضح أن بعض المستشفيات يساهم بتغطية جزء من التأمين الصحي للزوج/ الزوجة والأولاد، لكنه لا يغطي التأمين الصحي للأهل على غرار الضمان اللبناني وهذا ما يقلق الممرضين/ات الفلسطينيين/ات، فهم يشعرون بالعجز أمام أهلهم والقلق الدائم في حال احتاجوا إلى الطابة، ولا سيما أن الوضع المادي للأونروا، بحسب ما أفاد البعض، يتدهور وهي لا تغطي سوى نسبة معينة وقائمة محددة من الأمراض.

كما يطرح قانون الضمان إشكالية أخرى تتعلق بالممرضين/ات الذين باشروا عملهم قبل سنة ٢٠١٠. ويروي علي، وهو ممرض موظف منذ سنة ٢٠٠٠ أنه تبلغ من إدارة المستشفى حيث يعمل نبأ تسجيله في الضمان في سنة ٢٠١٠. وقد أثار هذا الأمر غضبه ليس لأن الضمان يحصل على رسم الاشتراك الكامل ويعترف له بتعويض نهاية الخدمة، بل بسبب الإشكالية بشأن تعويض نهاية الخدمة إذ إن تسجيله في الضمان يبدأ من سنة ٢٠١٠، وهو



بمفعول غير رجعي، وهذا يعني أن سنوات الخدمة التي يشملها التعويض أقل، الأمر الذي يؤثر في قيمة التعويض الذي سيحصل عليه من «الصندوق» لدى بلوغه سن التقاعد، حتى وإن كانت المستشفى ستتكفل بدفع تعويض نهاية الخدمة لديها من سنة ٢٠٠٠ إلى سنة ٢٠١٠. ولغاية الآن لا تزال كيفية احتساب سنوات الخدمة في الضمان غير واضحة.

وبحسب قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في المادة ٥٢ منه، يُحسب تعويض نهاية الخدمة بعد عشرين سنة من الخدمة بمعدل شهر ونصف الشهر عن كل سنة. أمّا في حالة علي، فعلى الرغم من أنه يعمل منذ عشرين سنة فإن تسجيله في الضمان بدأ منذ ٢٠١٠، أي أنه خسر ١٠ سنوات خدمة من تعويضه.

من ناحية أخرى، وبحسب ما أفاد عدد من الممرضين/ات الفلسطينيين/ات خلال المقابلات، فإن بعض المستشفيات لا يقوم باستصدار إجازة عمل ولا يسجل الممرض/ة في الضمان، تجنباً للتكاليف التي سيتكبدها الطرفان من دون أن يستفيد منها الممرض/ة. وفي المقابل تقوم هذه المستشفيات بإخضاع الممرض لديها لصندوق تعاضد داخلي، وذلك للاستفادة من الاستشفاء ومن تعويض نهاية الخدمة. لكن هذا الأمر يولد لدى الممرض الشعور بانعدام الأمان الوظيفي، غالباً لأن تعويض نهاية الخدمة غير مذكور في عقد العمل، في حال وجود هذا العقد. يجد ربيع نفسه من دون تعويض نهاية الخدمة لأنه لم يكن حائزاً لإجازة عمل على الرغم من أن المستشفى التي كان يعمل فيها أكدت أنها ستجدد له إجازة العمل سنوياً. وكما أوردنا فإن إجازة العمل شرط أساسي للحصول على تعويض نهاية الخدمة من الضمان. واليوم لا يمكن لربيع مطالبته المستشفى قانونياً بدفع تعويض نهاية الخدمة لأن المستشفى أقفل أبوابه. فبحسب ربيع «الفلسطيني يعيش ليومه لا بل لساعته، إذ إن فرص التخطيط لبناء مستقبل أفضل له ولعائلته تولد معدومة ومبتورة».

في هذا الإطار تؤكد المحامية كارول منصور^{٣٣}، منسقة مشروع حقوق اللاجئيين الفلسطينيين والمعونة القضائية في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئيين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) أن المشروع حقق إنجازات لجهة تحصيل تعويضات العمل للفلسطيني/ة بحسب قانون العمل اللبناني الذي ينص على تعويض شهر للأجير في مقابل كل سنة خدمة للأجراء غير المسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و/أو الذين لا يحملون إجازة عمل، وذلك عبر سلوك الطريق القانوني برفع دعاوى تحصيل تعويض نهاية الخدمة وتعويضات صرف تعسفي وغيرها أمام مجلس العمل التحكيمي بناءً على المادة ٥٩ من قانون العمل المذكورة أعلاه.

٣٣ تمت المقابلة مع المحامية كارول منصور، منسقة مشروع حقوق اللاجئيين الفلسطينيين والمعونة القضائية في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئيين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) في ١٠ / ٧ / ٢٠٢٠.



١. نتائج البحث

سلّطت هذه الدراسة الضوء على واقع الوضع الوظيفي للممرضين/ات الفلسطينيين/ات، وأظهرت أن ظروف العمل وشروطه تتفاوت بحسب المستشفيات وأنظمتها الداخلية وعلاقتها بجميع موظفيها لبنانيين وفلسطينيين بصورة عامة. كما تبين الدراسة تفاوتاً ملحوظاً في قيمة الراتب الشهري الذي يتقاضاه الممرضون/ات الفلسطينيون/ات الذين تمّت مقابلتهم، علماً بأن هذا الأمر مرتبط بنوع الشهادة وبنظام التوظيف وسلم الرواتب في مكان العمل. وقد تم تسجيل حالات إقطاع يسبب من رواتب ممرضين/ات بسبب الأوضاع الاقتصادية التي يمر بها البلد فضلاً عن الأزمة الصحية المستجدة المتمثلة بجائحة كورونا، كما سجّل عدد من الحالات التي توقفت أصحابها عن قبض رواتبهم نتيجة الأزمة الاقتصادية.

وعلى الرغم من فتح المجال أمام الفلسطيني للعمل في مجال التمريض فإنه لا يحظى بالحماية الاجتماعية نفسها التي يتمتع بها الممرض اللبناني. فالممرض الفلسطيني لا يمكنه الانتساب الكامل إلى نقابة الممرضات والممرضين في لبنان، فعصويته معلقة، كما أنه لا يستفيد من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بشكل كامل على الرغم من دفع الاشتراكات الكاملة للصندوق، بالإضافة إلى بعض الصعوبات الإدارية التي ذكرناها في الوزارات المعنية. ونتيجة هذا الوضع، لا يزال اللاجئ الفلسطيني يتمتع بـ «الرحمة» لا بحق السماح له بمزاولة المهنة. وهذه «الرحمة» عن طريق طلب «الاسترخام» هي المدخل لحرمانه من حق العمل وما يترتب عليه من واجبات تجاه الموظف، وأولها الحماية الاجتماعية والضمان الصحي. إلا أن هذه الاستثنائية الوظيفية المبنية على قوانين وقرارات متبدلة أدت إلى دمج شريحة من اللاجئين الفلسطينيين في سوق العمل اللبنانية ومنها في المجتمع، كما كسرت، ولو بشكل جزئي، عملية الحرمان والإقصاء والتهميش. فبذريعة أن الفلسطينيين لاجئون بانتظار حق العودة، فإقامتهم في لبنان غير مرتبطة بعملهم، ولذلك فلا حقوق لهم ناتجة من إقامتهم القصرية في لبنان منذ أكثر من سبعين عاماً، على الرغم من أنها، وبحسب التطبيق، تُعتبر دائمة، كونهم ليسوا بحاجة إلى تجديد أوراق لإقامتهم في لبنان. لكن غياب التعريف الواضح لوضعهم القانوني يجعلهم عرضة لاستثنائية إدارية في التعامل تؤثر في حياتهم الاقتصادية والاجتماعية وتمنعهم من إمكان التطور الإنساني والتقدم وتحقيق الذات.

كما تبين لنا هذه الدراسة تناقض مواقف مؤسسات الدولة اللبنانية فيما يتعلق بالتعاطي مع الفلسطيني، وكذلك توضع إمكان إحداث تقدم في ملف حقوق الفلسطينيين من خلال اللجوء إلى التقاضي الاستراتيجي. فمثلاً لم يكن قانون تنظيم مهنة التمريض الذي لا يسمح لغير اللبناني بمزاولة المهنة، عائقاً أمام ابتكار قرارات إدارية تستثني الفلسطيني وتسمح له بممارسة المهنة بسبب حاجة السوق وإثبات كفاءته في هذا المجال. كذلك فإن موقف القضاء في إلغاء تطبيق المعاملة بالمثل في بعض الحالات يُبنى عليه لإحداث خروقات قانونية أوسع تؤثر إيجاباً في حياة الفلسطيني الاقتصادية والاجتماعية وفي تطوره وتقدمه كإنسان.

يبدو جلياً، في الآونة الأخيرة، أن الوضع الوظيفي للممرضين/ات بات سيئاً بصورة عامة بسبب الأزمة الاقتصادية وتقليص المستشفيات للمستخدمين. ويبقى أن خوف الممرضين/ات



ات الفلسطينيين/ات أكبر من خوف زملائهم اللبنانيين لأن وضعهم لا يتعلق بقرار المستشفى ووضعها المالي وحسب، بل يرتبط أيضاً بقرار وزارة العمل ووزارة الصحة العامة؛ إذ يكفي أن ترفض وزارة الصحة العامة إصدار إذن مزاولة مهنة دائم للممرض/ة كما تجري العادة، أو ترفض تجديد الإذن، أو أن ترفض وزارة العمل تجديد أو استصدار إجازة عمل للممرض/ة الفلسطيني/ة حتى يُحرم وظيفته مهما أظهر من كفاءة وتفان في عمله. فحالة عدم الاستقرار والأمان للفلسطيني هي حالة مستمرة قد تتغير وتيرتها مع التغييرات في الإدارات العامة في لبنان.

أخيراً، تُبين الدراسة أن عمل الفلسطينيين في مهنة التمريض في لبنان محكوم بعوامل أساسية أهمها حاجة السوق، والسلطة الاستثنائية لوزير/ة الصحة العامة والعمل التي تحدد إمكان عمل الفلسطيني في مهنة التمريض في لبنان. وعلى الرغم من أن الفلسطيني أثبت كفاءته في هذا المجال على مر السنين وأنتج قدرة تنافسية في سوق العمل، فإن الإدارات ما زالت تطرح مفهوم استعمال كفاءته وخبرته فقط لتلبية حاجة السوق، وتواصل استخدام حجة الحفاظ على حق العودة للفلسطيني لحرمانه من الحقوق وفرص العمل والتطور المهني، كما سبق وذكرنا.

من الملفت أن أصحاب المصلحة سواء النقابة أو الوزارات لم يتطرقوا خلال المقابلات إلى البعد الاقتصادي لدمج اليد العاملة الفلسطينية. فبالإضافة إلى الأبعاد الإنسانية والقانونية والسياسية للاجئ الفلسطيني في لبنان، إن كان في مهنة التمريض أو غيرها، فلا بد من التشديد على البعد الاقتصادي ذي الأهمية القصوى والمباشرة التي تبدو أكثر إلحاحاً حالياً بسبب ما يمر به لبنان من أزمة اقتصادية حادة. ومن هنا فإن دمج الفلسطيني اقتصادياً من دون أي تمييز يزيد من الناتج الإجمالي المحلي ويساهم في التنمية الاقتصادية وبالتالي الاجتماعية.

لذلك نرى أن توفير فرص العمل للاجئين الفلسطينيين بحسب المعايير الدولية والقانونية هو حاجة أساسية لا للفلسطينيين فقط، بل أيضاً للبنان وللمجتمع الدولي. من هنا، لا يمكن المراهنة على الإبقاء على الوضع الراهن للفلسطينيين في لبنان، بل الأجدى وضع سياسات استباقية تساهم في تغيير أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية المأساوية، وتصبّ في مصلحة الفلسطينيين والمصلحة اللبنانية الوطنية على حدّ سواء.

١. التوصيات

تركّز التوصيات في الجدول أدناه على التحديات والصعوبات التي يبيّنها الدراسة بالنسبة إلى وضع الممرضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان بصورة خاصة، ويمكن أن يُبنى عليها لتحسين وضع الفلسطينيين في لبنان بصورة عامة. فحيث تصب المجموعة الأولى من التوصيات في مصلحة اللاجئين الفلسطينيين ككل، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على وضع الممرضين/ات الفلسطينيين، تصب المجموعة الثانية في مصلحة الممرضين/ات بشكل مباشر.

جدول ٤
التوصيات

الجهة المسؤولة	التوصيات	التحديات
مجلس النواب	تعديل قانون الضمان الاجتماعي لناحية استفادة العمّال الفلسطينيين، بمن فيهم الممرّضين/ات الفلسطينيين/ات من جميع فروع الضمان ومن ضمنها الطبابة والاستشفاء تلامزماً مع كامل الاشتراك الذي يدفعه.	غياب الحماية الاجتماعية وغياب الاستفادة من التغطية للضمان الاجتماعي
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	إلغاء شرط إرفاق صورة عن جميع إجازات العمل للحصول على تعويض نهاية الخدمة والاكْتفاء فقط بدفع رسوم الاشتراك كشرط لاستحقاق التعويض.	
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ومجلس النواب	مراجعة المبالغ المتراكمة منذ العام ٢٠١٠ في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والبت بهذه المبالغ لمصلحة الأجراء الفلسطينيين، وذلك انطلاقاً من مبدأ الشفافية المالية والادارية التي يُنادي بها المجتمعين اللبناني والدولي.	
الأونروا، المنظمات المعنية والجهات المانحة	مواصلة مشروع حقوق اللاجئين الفلسطينيين والمعونة القضائية في الأونروا والمنظمات الأخرى وتوسيعه لمساعدة أكبر عدد من الفلسطينيين في تحصيل تعويضات العمل للفلسطينيين/ة الأمر الذي من شأنه منع استغلال الفلسطينيين في سوق العمل والمساهمة في بناء وعيه الحقوقي لجهة حقوقه في العمل.	

الجهة المسؤولة	التوصيات	التحديات
توصيات تتعلق بوضع اللاجئين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان بشكل عام		
لجنة الحوار اللبناني-الفلسطيني، ومجلس النواب	إصدار تعريف قانوني واضح، لا يقتصر على تصنيف وتحديد للاجئي الفلسطينيين في لبنان، بل يتضمن تفسيراً واضحاً للقوانين التي تُطبّق عليه، على أن تتماشى مع القانون الدولي العام والخاص والقانون الوضعي اللبناني (أجنبي، غير أجنبي، مقيم دائم، غير مقيم، عديمي الجنسية...)	غياب تعريف قانوني واضح لوضعية اللاجئين الفلسطينيين القانونية في لبنان
لجنة الحوار اللبناني-الفلسطيني، ومجلس النواب	مطالبة المشرّع اللبناني بتعديل القوانين لناحية استثناء اللاجئين الفلسطينيين عموماً من شرطي المعاملة بالمثل وممارسة المهنة في البلد الأصلي، على غرار ما فعله سنة ٢٠١٠ حين عدّل المادة ٥٩ من قانون العمل بحيث أصبحت تستثني من أحكامها اللاجئين الفلسطينيين.	شرطي المعاملة بالمثل وممارسة المهنة في البلد الأصلي واللاستنسابية في القرارات
وزارة العمل، ومجلس النواب	إصدار إجازة عمل للفلسطينيين لفترة ثلاث سنوات كما يسمح قانون العمل اللبناني إلى حين إلغاء إجازة العمل للفلسطينيين في لبنان، وكذلك إلغاء الاستنسابية التي تتغير مع سياسة كل وزير. وهنا، نوّد التأكيد ان بطاقة الهوية الصادرة عن دائرة شؤون اللاجئين الفلسطينيين في لبنان التابعة لوزارة الداخلية والبلديات يجب ان تُعتبر بمثابة إجازة عمل.	



١٢. الملحق

ملحق ١: دليل المقابلات مع الممرضين/ات والممرضات الفلسطينيين/ات

- × الشهادة التعليمية
- × المسار الوظيفي: مختلف الوظائف التي شغلها الممرض/ة الفلسطيني/ة سواء المتعلقة بمهنة التمريض أو غيرها من المهن، وتجربة البحث عن الوظيفة في لبنان في ظل محدودية المهن المُتاحة أمام الفلسطيني بحسب القوانين.
- × عن إذن مزاولة المهنة وتجديده من جانب وزارة الصحة العامة.
- × عن إجازة العمل وتجديدها من جانب وزارة العمل.
- × عن التوعيات الاجتماعية المتعلقة بنهاية الخدمة، التأمين الصحي والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي.
- × نقابة الممرضات والممرضين في لبنان: العلاقة معها ودورها في حماية حقوقهم.
- × شروط العمل وظروفه وتحدياته.
- × تأثير الأزمة الاقتصادية وانتشار جائحة كورونا في العمل واستمراريته.
- × تطلعات الممرض/ة الفلسطيني/ة إلى المستقبل.

ملحق رقم ٢: دليل المقابلات مع المرجعيات الرسمية

- × السيد أنطوان رومانوس، رئيس قسم المهن الطبية في وزارة الصحة العامة- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٧/٣.
- × السيدة مارلين عطالله، مدير عام وزارة العمل بالإنابة/ رئيسة دائرة مراقبة العمال الأجانب- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٧/٣.
- × السيدة ميرنا ضومط، نقيبة الممرضات والممرضين في لبنان- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٧/٩.
- × السيد شوقي ناصيف، المدير المالي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٧/٢.
- × الدكتورة مي حمود، المسؤولة القانوني في لجنة الحوار اللبناني- الفلسطيني- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٥/٢٢.
- × المحامية كارول منصور، منسقة مشروع حقوق اللاجئين الفلسطينيين/ات والمعونة القضائية في وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين/ات في الشرق الأدنى (الأونروا)- جرت المقابلة في ٢٠٢٠/٧/١.

تمحورت أسئلة المقابلات مع المرجعيات الرسمية اعلاه حول:

- × القوانين المنظمة لعمل الفلسطيني ولإعطائه إذن مزاولة المهنة
- × الشروط والمواصفات الواجب توفرها في الممرض/ة للحصول على الإذن المطلوب ومدته
- × الوضع القانوني للممرض/ة الفلسطيني/ة
- × العلاقة بين الإدارات والمستشفيات الخاصة
- × الحماية الاجتماعية والأمن الوظيفي الحالي أو الواجب تأمينه للممرض/ة الفلسطيني/ة أسوةً بزملائه وزميلاته اللبنانيين في المهنة.

التحديات	التوصيات	الجهة المسؤولة
الصور النمطية السائدة بحق الفلسطينيين في لبنان	تنظيم حملات توعوية وتثقيفية، لمعرفة أفضل عن الفلسطينيين في لبنان، من ضمنها الاضائة على وجود ومساهمة الانسان الفلسطيني في المجتمع اللبناني.	المجتمع المدني
توصيات تتعلق بوضع الممرضين/ات الفلسطينيين/ات في لبنان بشكل خاص		
شرطي المعاملة بالمثل وممارسة المهنة في البلد الأصلي والاستنسابية في القرارات	التقاضي الاستراتيجي في حال امتناع وزارتي الصحة العامة والعمل من إصدار أو تجديد إذن مزاولة المهنة وإجازة العمل. ويعتمد ذلك على القرارات القضائية التي تعتبر أن شرط المعاملة بالمثل لا يجب أن يطبق على اللاجئين الفلسطينيين تحديداً، بسبب استحالة إثباته مثل هذا الشرط.	القضاء اللبناني
إلغاء ممارسة الاستنسابية والتمييز ضد الممرضين/ات الفلسطينيين/ات أنفسهم لجهة منح وتحديد الفترة الزمنية للأذون مزاولة المهنة، ووضع معايير واضحة لمنح هذه الأذون.		وزارة الصحة العامة
غياب فرص التنظيم والوعي الحقوقي	بناء شبكة من الممرضين/ات الفلسطينيين/ات هدفها التوعية على حقوقهم في العمل وتنظيمهم للتفاوض مع نقابة الممرضات والممرضين في لبنان ووزارتي العمل والصحة العامة من أجل تحسين شروط وفرص عملهم.	المجتمع المدني والممرضين/ات الفلسطينيين/ات



حكاية # ٢

الاسم: أحمد طحيش
العمر: ٢٧ سنة
مكان السكن: صيدا
المؤسسة التعليمية وتاريخ التخرج: الجامعة اللبنانية الأميركية، ٢٠١٣
مكان العمل: مستشفى رزق، المركز الطبي للجامعة اللبنانية الأميركية
منذ العام ٢٠١٣

يعتبر أحمد أن الوقت والحظ حالفاه عند تخرجه من الجامعة إذ حصل مباشرة على وظيفة في مستشفى رزق، المركز الطبي للجامعة اللبنانية الأميركية في بيروت حيث يعمل منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ في وحدة جراحة العظام الطبية. وعند بدء أزمة الكورونا تطوع في وحدة الـ COVID-١٩، وتحديداً وحدة اختبار PCR، ثم تطوع لاحقاً في العيادة المتنقلة التي أنشأتها المستشفى.

شارك أحمد في تحضير العيادة من الألف إلى الياء، مع الالتزام الصارم بجميع متطلبات السلامة، وهو يعتبر أنه من خلال هذه العيادة، اكتسب خبرة ميدانية من نوع خاص كمرض صحة عامة في زمن الأوبئة، وأن التحدي الأكبر خلال تلك الفترة كان الابتعاد عن عائلته والسكن بمفرده للحفاظ على سلامة أفرادها. يقول أحمد أن الشعور بالانتماء إلى الإنسانية هو ما دفعه إلى القيام بواجبه الإنساني والمهني، والانضمام إلى فريق العيادة المتنقلة الخاصة بكورونا. بدأ أحمد العمل في العيادة في نيسان/أبريل ٢٠٢٠، فكان يجول مع الفريق في جميع المناطق اللبنانية من الشمال إلى الجنوب ومن الساحل إلى الجبل. يقول أحمد: «كنا نمضي حوالى ساعتين في كل منطقة، وعشر ساعات عمل يومياً، بمعدل ستة أيام في الأسبوع».

ويروي أحمد تجربته شارحاً «صعوبة أن تكون مكبلاً بثياب عازلة طوال النهار فكيف إذا كان عليك العمل في حرارة الصيف، وإجراء الفحوصات في الهواء الطلق. فهذا كان أمراً صعباً للغاية حتى إنني خسرت ستة كغ من وزني خلال الشهر الأول». استمر عمل أحمد في العيادة المتنقلة حتى تموز/يوليو ٢٠٢٠ قبل أن يعود إلى قسم العظام.

Link to Ahmad Tahaysh story in LAU's magazine:

<https://www.lau.edu.lb/lau-now/voices/ahmad-theibich-bsn-13-nurse-at-lau-medical-center-rizk-hospital-.php>



حكاية # ١

الاسم: أحمد طافش
العمر: ٣٢ سنة
مكان السكن: صيدا
المؤسسة التعليمية وتاريخ التخرج: جامعة بيروت العربية، ٢٠٠٩
مكان العمل: المركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت
منذ العام ٢٠١١

بعد تخرجه من الجامعة عمل أحمد مدة عامين في المستشفى المركزي في بلدة مزبود قضاء إقليم الخروب، قبل أن ينتقل إلى العمل في قسم العناية الفائقة التابع للمركز الطبي في الجامعة الأميركية في بيروت في العام ٢٠١١. وفور إعلان حالة الطوارئ في لبنان بسبب جائحة كورونا، قرر أحمد الانتقال إلى وحدة الكورونا حاملاً خبرته التي اكتسبها في قسم العناية الفائقة.

وبسبب عمله في وحدة الكورونا اضطر أحمد إلى ترك منزله وزوجته وأولاده الثلاثة بمفردهم، إذ كان عليه البقاء طوال الأسبوع بعيداً عنهم لحمايتهم من أي عدوى في حال انتقالها إليه، فمع جائحة كهذه يزداد الشعور بالمسؤولية لا العائلية فقط، بل أيضاً المجتمعية. يعتبر أحمد أن وحدة العناية المركزة التابعة لـ COVID-١٩ ليست بيئة عمل عادية أو شيئاً يسهل التعامل معه، إذ لا يستطيع أحد أن يتخيل ارتداء الملابس الاحترازية في هذا المكان، وهي تغطي الجسم من الرأس حتى أصابع القدم، حتى العيون كانت مغطاة مدة ثماني ساعات وأكثر! ولا شيء واضحاً! بالإضافة إلى ذلك، فمن الصعب جداً في حالة كهذه أن تشعر بإنجازاتك كبطل أمام هؤلاء المرضى المتعبين، فعلى الرغم من تقديم كل الرعاية اللازمة والأساسية لهم، فإن هذه العدوى الخطرة والشرسة تنهي حياة الكثيرين! وهنا ينتاب المرء شعور من أقسى المشاعر الإنسانية، إذ يشعر أنه عديم الفائدة لأنه لم يتمكن من إنقاذ حياتهم ومساعدتهم. ويضيف أحمد، أن تفجير مرفأ بيروت في ٤ آب/أغسطس ٢٠٢٠ الذي أدى إلى سقوط مئات الضحايا والجرحى، أضاف مسؤولية كبيرة على عاتق الممرضين/ات في إنقاذ أرواح أكبر عدد ممكن، إلى جانب التيقظ الدائم من وباء كورونا في الوقت نفسه.

Link to Ahmad Tafesh story on AUB's website and facebook page:

<https://aubmc.org.lb/Pages/A-Tribute-to-our-Nurses-our-Frontline-Heroes.aspx>
<https://www.facebook.com/AUBMC/posts/3552370644830506>

حكاية # ٣

الاسم: منى عبد الهادي
العمر: ٢٥ سنة

مكان السكن: مخيم شاتيلا في بيروت

المؤسسة التعليمية وتاريخ التخرج: الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠١٥

مكان العمل: مستشفى المقاصد منذ العام ٢٠١٦



كانت منى تحلم بأن تصبح طبيبة، لكنها تخلّت عن حلمها لعدة أسباب أهمها التكاليف الباهظة التي تعجز عن تغطيتها، وعدم السماح للفلسطينيين/ات بمزاولة مهنة الطب في لبنان، فاخترت التمريض لأنه الاختصاص الذي يُسمح لها بمزاولته كفلسطينية.

تخرّجت منى من الجامعة الأميركية في بيروت، لكنها لم تتمكن من العمل في مستشفى الجامعة لمجرد أنها فلسطينية. وتعبّر منى عن شعورها بإحباط كبير لأن مستشفى الجامعة الأميركية رفضت توظيفها فقط لأنها فلسطينية، وهو ما تبلغته بطريقة غير مباشرة من وحدة الموارد البشرية، بينما تم توظيف زملائها اللبنانيين. وتضيف منى أنها وبسبب حالتها النفسية بعد رفض توظيفها في مستشفى الجامعة التي تخرجت منها لم تتمكن من البحث عن عمل إلا بعد عشرة أشهر من التخرج واجتياز الوضع النفسي الصعب الذي مرت به. فصدمتها كانت كبيرة لأنها اعتقدت أن الجامعة الأميركية في بيروت تختلف عن المجتمع اللبناني الذي يميّز ضد الفلسطينيين/ات، لكنها سرعان ما اكتشفت أن المناخ العام اللبناني والتركيبة اللبنانية ينعكسان بشدة في هذه الجامعة بحسب تعبيرها.

وتتحدث منى بمرارة عن رحلة البحث عن عمل، إذ حاولت الحصول على وظيفة ممرضة في شركات خاصة، لكنها تفاجأت عندما قيل لها أن لهجتها الفلسطينية واضحة، وبالتالي هناك خشية من أن الزبائن قد لا يرغبون بسماع هذه اللهجة.

وعلى الرغم من أن منى تمكّنت من الحصول على إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة فور اجتيازها فحص الكولوكيوم، فإن طلبها للحصول على إجازة عمل رفض من وزير العمل حينها الذي تمنع عن إعطاء هذه الإجازات للفلسطينيين/ات. وتقول منى «تم تثبيتي حيث أعمل منذ أربع سنوات، ويتم خصم مبلغ شهري من راتبي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. لكنني لن أتمكن من الحصول على تعويض نهاية الخدمة من دون حياة إجازة العمل. لهذا يجب أن أتابع هذا الموضوع جدّياً كي أضمن حقي». اليوم، تقول منى «لا أفكر سوى بالسفر، إلا إن ذلك ممجّد الآن بسبب جائحة كورونا.»

حكاية # ٤

الاسم: أحمد السمّاك
العمر: ٢٥ سنة

مكان السكن: صيدا

المؤسسة التعليمية وتاريخ التخرج: الجامعة الأميركية في بيروت، ٢٠١٦

مكان العمل: مستشفى النقيب في صيدا



بعد أن قرر أحمد دراسة التمريض لأن سوق العمل مفتوحة أمام الفلسطيني في هذا المجال في لبنان، لم يتأخر في اكتشاف أن هذه السوق لم تعد مفتوحة كما في السابق. وخلال السنة الأخيرة من دراسته في الجامعة الأميركية في بيروت تعرّض لأول صدمة، إذ لم يكن يتصوّر أن يواجه موقفاً كهذا في جامعتهم، فقد كان متفوقاً في دراسته، وتبعاً لذلك تم اختياره في السنة الأخيرة ليتدرب في قسم «وحدة القلب الحرّجة» (C.C.U). لكن رئيسة القسم حينها قالت له صراحةً إنها تفضّل أن يتدرب في قسم آخر، لأنه سيتم توظيف ٣٧ طالباً لبنانياً من دفعته بينما لن يُقبل الطلاب الفلسطينيون الخمسة، وعليه فهي تفضّل أن يتدرب طالب لبناني في هذا القسم لأنه سيضمن العمل عندما ينهي دراسته.

يعمل أحمد اليوم مدير التمريض (Director of Nursing) في مستشفى النقيب في صيدا. ويُعدّ هذا المنصب جيداً جداً للشباب في مستقبل العمر. إلا أن هذا الأمر لم يكن محل ترحيب في البداية، إذ تسبّب له بمشكلات لدى الهيئة الإدارية في المستشفى نتيجة منحه هذا المنصب، لكن سرعان ما حلّت هذه المسألة كون صاحب المستشفى فلسطينياً أيضاً. لم تكن هذه أولى المشكلات التي تواجه أحمد لأنه ممرض فلسطيني، إذ إن ممارسة مهنة التمريض في لبنان بصورة شرعية وقانونية تتطلب من أي ممرض الحصول على إذن مزاولة المهنة من وزارة الصحة العامة، وتُلزم كل أجنبي الحصول على إجازة عمل من وزارة العمل. ويحصل الممرض على هاتين الإجازتين بعد أن يتقدم ببعض المستندات المطلوبة المنشورة على موقع الوزارات المعنية. لكن المسألة ليست بهذه البساطة، إذ قد يحدث ألا يوافق الوزير على منح الإجازة للممرض على الرغم من تأمينه كل ما يلزم من مستندات، لا لشيء سوى لأنه لا يوجد قانون واضح ومحدد في هذا المجال، بل إن الأمر متروك لاستنساخية الوزير. في هذا السياق يقول أحمد «لم أتمكن من الحصول على إذن مزاولة المهنة في سنة ٢٠١٦ لأن وزير الصحة في حينها رفض منحي إياها، إلى أن حل مكانه وزير آخر وأعطاني إذناً دائماً. أمّا فيما يتعلق بإجازة العمل فهي تُعطى على أساس العقد مع المستشفى، وبناء عليه، فإن الأخيرة تحتفظ بهذه الإجازة.»

يحب أحمد مهنته كثيراً، لكنه يدرك أنها ليست كافية لتأمين مستقبل مضمون، وخصوصاً في ظل ما يمر به لبنان، «النظرة إلى المستقبل في هذا البلد مُبهمة وغامضة فنحن لا ندري أين سنذهب.»



١٣. المراجع

- × الأونروا والاتحاد الأوروبي، توظيف اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، نظرة عامة. أيار/مايو (٢٠١٦).
- × الأونروا، موجز عن الحماية: اللاجئين الفلسطينيين في لبنان. أيار/ مايو (٢٠١٦).
- × التعداد العام للسكان والمساكن في المخيمات والتجمعات الفلسطينية في لبنان، لجنة الحوار اللبناني الفلسطيني وإدارة الإحصاء المركزي والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، بيروت، (كانون الأول ٢٠١٧).
- × ساري حنفي، جاد شعبان، كارين سيفيرت. «الإقصاء الاجتماعي للاجئين الفلسطينيين في لبنان: تأملات في الآليات التي تعزز فقرهم الدائم». مجلة الدراسات الفلسطينية، العدد ٩١، (صيف ٢٠١٢).
- × ساري حنفي، وآوجا آ. تيلتنس. «التمييز ضد المهنيين الفلسطينيين في لبنان». مجلة الدراسات الفلسطينية، العدد ٧٧، (شتاء ٢٠٠٩).
- × إبراهيم خليل شرارة. هل قلت ضمان اجتماعي للاجئين الفلسطينيين؟ (٢٠١٤/٥/١٥).
- × صاغية نزار، وكريم نمور: حق اللاجئين الفلسطينيين العمل في لبنان، إمكانية ممارسة المهن الحرة. بيروت: مبادرة المساحة المشتركة لتبادل المعرفة وبناء التوافق، ٢٠١٥.
- × «اللاجئون الفلسطينيون في لبنان: أي استراتيجيات لتحسين حقوقهم من خلال القضاء؟». المفكرة القانونية (٢٠١٧/١/٣).
- × قانون تنظيم مهنة التمريض، رقم ١٦٥٥ الصادر في ١٩٧٩/١/١٧ والمعدل بالقانون رقم ٨٢/١ الصادر بتاريخ ١٩٨٢/٢/٢.
- × نقابة الممرضات والممرضين في لبنان، «آلية تسجيل الممرضات والممرضين الفلسطينيين في سجلات النقابة».
- × Chaaban, J., Ghattas, H., Habib, R., Hanafi, S., Sahyoun, N., Salti, N., Seyfert, K., Naamani, N., (2010). Socio-Economic Survey of Palestinian Refugees in Lebanon. The American University of Beirut (AUB) and the United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA).
- × Chaaban, J., Salti, N., Ghattas, H., Irani, A., Ismail, T., Batlouni, L. (2016). Survey on the Socioeconomic Status of Palestine Refugees in Lebanon 2015. The American University of Beirut (AUB) and the United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East (UNRWA).
- × Hanafi, S., Tiltnes A, Å. (2008). "The Employability of Palestinian Professionals in Lebanon: Constraints and Transgression", Knowledge, Work and Society, vol 5, n1°.
- × Kortam, M., Pouillard, N. (2017). A Future without Hope? Palestinian Youth in Lebanon between Marginalization, Exploitation and Radicalization. Norwegian People's Aid (NPA), Beirut.
- × ILO (2012). Palestinian Employment in Lebanon: Facts and Challenges: Labour Force Survey among Palestinian Refugees Living in Camps and Gatherings in Lebanon.

ملحق رقم ٤: خريطة الطريق القانونية لممارسة مهنة التمريض في لبنان

الخطوة الأولى - وزارة التربية والتعليم العالي

- × بالنسبة للمتخرجين/ات من معهد حكومي او من الجامعة اللبنانية، لا داعي لمعادلة الشهادة ولا لتقديم امتحان الكولوكيوم.
- × بالنسبة للمتخرجين/ات من معهد خاص او جامعة خاصة، المطلوب تصديق الشهادة من وزارة التربية والتعليم العالي والنجاح في امتحان الكولوكيوم.

الخطوة الثانية - وزارة الصحة العامة

- × تقديم طلب «إذن مزاوله المهنة» في «مصلحة الديوان» في وزارة الصحة العامة، حيث يتم تحويله من هناك إلى قسم المهن الطبية في الوزارة لإبداء الرأي فيه، ثم يُرفع الملف إلى وزير الصحة العامة لأخذ موافقة أولية من قبّله.
- × الممرض الفلسطيني يتقدم بطلب يُطلق عليه اسم «طلب استرحام»، ويقوم بتسجيله في مصلحة الديوان في وزارة الصحة العامة، وهو يحتاج إلى موافقة استثنائية من الوزير. يقدم الطالب/ة رسالة يشرح فيها وضعه وحاجته الى اذن مزاوله المهنة ويمكن له ان يطلب الحصول على اذن مزاوله المهنة مدى الحياة.

الخطوة الثالثة - وزارة العمل

- × تقوم المستشفى الخاصة التي تستخدم ممرض/ة فلسطيني/ة باستصدار اجازة العمل له من وزارة العمل.

الخطوة الرابعة - نقابة الممرضات والممرضين في لبنان

- × التسجيل في نقابة الممرضات والممرضين في لبنان. أنظر إلى الرابط التالي لمعرفة آلية تسجيل الممرضات والممرضين الفلسطينيين/ات في سجلات النقابة:
https://drive.google.com/file/d/1PVhHmEbSNqn59uPU7RlFO9kYYG_WE6xP/view?usp=sharing

