الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

شهر ١ ١٩٩٧

قراءة أولية
في
الضمان الإجتماعي المطبّق في لبنان

على الرغم من أنه ليس هناك تعريف موحد للضمان الإجتماعي تشريعاً أو فقهاً، غير أن غالبية التعاريف إتفقت على أنه نظام يتوسل حماية الأفراد وعائلاتهم من الحوادث والأعباء التي تؤثر في قدرتهم على الكسب أو تزيد في أعبائهم المعيشية، وذلك بغية ضمان الأمن الإقتصادي للأفراد الذي تخلّ به المخاطر والأعباء الإجتماعية المتمثلة بـ : المرض/ الأمومة/ العجز/ الشيخوخة/ طوارئ العمل والأمراض المهنية/ الوفاة وما تتركه من آثار على عائلة المضمون/ الأعباء العائلية/ والبطالة.

وهذا ما تأكد في الإتفاقات الدولية التي حثت على التصدي لهذه المخاطر والتي يتعين على الضمان الإجتماعي تغطيتها، "وبخاصة إتفاقية العمل الدولية رقم ١٠٢ التي أخذت بها، أو ببعضها، معظم أنظمة الضمان الإجتماعي في العالم"[١].

وتقوم مواجهة الضمان الإجتماعي لهذه المخاطر، على أساس التعويض عن الأضرار الناجمة عنها، والوقاية منها.

وانطلاقاً من ذلك، تتناول هذه الصفحات القليلة الضمان الإجتماعي المطبّق في لبنان، من خلال قراءة أولية، تتقصد الإيجاز وعدم التوسع.

أولاً: من الوجهة التشريعية

صدر أول قانون للضمان الإجتماعي في لبنان في ١٩٦٣/٩/٢٦، وذلك بموجب القانون المنفّذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥. وعمل به بعد ثمانية عشر شهراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية. غير أن هذا القانون الذي استمر العمل به الى يومنا هذا، لم يأتِ على جميع الفروع المنبثقة عن شرعة حقوق الإنسان، والتي اعتبرها مكتب العمل الدولي كحد أدنى للضمانات الإجتماعية؛ فهو قد تبنى الفروع التالية:

- ضمان المرض والأمومة.
- ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية.

---

(١) "أحكام الضمان الإجتماعي"، القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، الدار الجامعية، ١٩٩٠، ص: ٢٠.

- ضمان التعويضات العائلية.
- تعويض نهاية الخدمة [1].

وبالتالي فإن هناك بعض الميادين الأساسية لم يتطرق إليها قانون الضمان الإجتماعي كفرعَي البطالة وضمان الشيخوخة. ولم يصدر حتى الآن أي مرسوم بوضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ. "وقد ترتب على هذا التأخير في وضع هذا الفرع موضع التنفيذ، إستمرار العمل بالمرسوم الإشتراعي رقم: ١٣٦ تاريخ: ١٦ أيلول سنة ١٩٨٣، الذي حل محل المرسوم الإشتراعي رقم: ٢٥ تاريخ: ٤ أيار سنة ١٩٤٣ الخاص بطوارئ العمل"[2].

ثانياً: من الوجهة الإدارية (التنظيم الإداري)

أخذ لبنان – كغالبية الدول العربية – بمبدأ الإدارة الموحدة، إذ عهد بإدارة نظام الضمان الإجتماعي ومختلف فروعه الى هيئة واحدة أطلق عليها اسم "الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي"، وقد تم إنشاء هذا الصندوق بالقانون المنفّذ بالمرسوم رقم: ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٩/٢٦ (قانون الضمان الإجتماعي). واعتُبر الصندوق مؤسسة مستقلة ذات طابع إجتماعي، وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالإستقلال الإداري والمالي. "وتتكون أجهزته من مجلس إدارة ولجنة فنية وأمانة سر تخضع لسلطة المدير العام"[3].

لكن، وبالنظر الى قانون الضمان الإجتماعي الذي لم يتطرق الى بعض الميادين الأساسية – كما سبقت الإشارة – فإن الصندوق الوطني وبطبيعة الحال لم يشملها بنشاطاته، ولم يتناول تقديم جميع الضمانات الإجتماعية الى جميع المواطنين ولا حتى الى جميع العاملين على الأراضي اللبنانية.

ثالثاً: مراحل تطبيق الضمان الإجتماعي

قُرّر تطبيق الضمان الإجتماعي على مراحل ثلاث كما جاء في المادة السابعة من قانون الضمان الإجتماعي. تبدأ المرحلة الأولى بعد ثمانية عشر شهراً على الأكثر من تاريخ نشر قانون الضمان في الجريدة الرسمية، على

---

(١) راجع المادة السابعة من قانون الضمان الإجتماعي.

(٢) راجع "أحكام الضمان الاجتماعي"، سبق ذكره، ص: ١٢٦.

(٣) الفقرة الرابعة من المادة الأولى من قانون الضمان الإجتماعي. ويمكن للحصول على مزيد من التفاصيل حول أجهزة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مراجعة كتاب "المؤسسات الإجتماعية والسياسية في الدولة الحديثة للدكتور رياض الصمد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ١٩٨٣، ص: ١٠٨.

أن تشمل الضمانات التالية: ضمان المرض والأمومة/ ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية/ التعويضات العائلية/ وتعويض نهاية الخدمة.

وقد نشر قانون الضمان الإجتماعي في الجريدة الرسمية تاريخ: ١٩٦٣/٩/٣٠ ملحق العدد: ٧٨، وبُدئ فعلاً بتنفيذ هذه المرحلة بتاريخ: ١٩٦٥/٥/١، وجرى تنفيذ ثلاثة فروع، وبقي فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية دون تنفيذ.

وقد طبّق "فرع تعويض نهاية الخدمة في ١ أيار ١٩٦٥، وفرع التعويضات العائلية منذ أول تشرين الثاني ١٩٦٥، وفرع المرض والأمومة منذ أول تشرين الثاني ١٩٧٠"[١].

وتبدأ المرحلة الثانية بعد سنتين على الأكثر من تاريخ وضع الفرع الأخير من المرحلة الأولى موضع التنفيذ. أما المرحلة الثالثة فتبدأ بعد سنتين على الأقل من تاريخ وضع المرحلة الثانية موضع التنفيذ[٢].

وبما أنّ الإنتهاء من المرحلة الأولى لم يحصل بسبب عدم تنفيذ كل الفروع الواردة فيها (فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية لم ينفّذ) فإن تطبيق المرحلتين الثانية والثالثة قد تعثّر. وعملياً ما زلنا في المرحلة الأولى من مراحل تنفيذ الضمان الإجتماعي، لأن المرحلة الثانية تبدأ – كما رأينا – بعد سنتين على الأكثر من تاريخ وضع الفرع الأخير من المرحلة الأولى موضع التنفيذ. لكن تم تجاوز نطاق المرحلة الأولى فأُخضع لأحكام الضمان الإجتماعي فئات كان يفترض أن تخضع له في المرحلة الثانية كالعاملين في القطاع الزراعي (أُخضِعوا بموجب القانون رقم: ٧٤/٨ تاريخ: ١٩٧٤/٤/٢٥)، أو في المرحلة الثالثة كسائقي السيارات العمومية (بموجب القانون رقم: ٧٥/١٦ تاريخ: ١٩٧٥/٤/١١ الذي أجاز للحكومة أن تحدد فئات: سائقي السيارات العمومية، والحرفيين، وسائر الأشخاص اللبنانيين غير المذكورين في المادة ٩ الذين تتبيّن ضرورة إخضاعهم منذ المرحلة الأولى لبعض أو جميع فروع الضمان الإجتماعي).

رابعاً: الخاضعون للضمان الإجتماعي

يقسم الخاضعون للضمان الإجتماعي الى فئتين كبيرتين: الأولى إلزامية، والثانية إختيارية.

١- الفئة الإلزامية:

تتكون من عدة مجموعات. منها ما يخضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي بشكل إلزامي مع بداية المرحلة الأولى، ومنها ما يخضع مع بداية المرحلة الثانية والمرحلة الثالثة:

---

(١) "المرجز في قانون الضمان الإجتماعي". عامر سلمان عبد الملك. جيكرم للطباعة والنشر. ١٩٨٨. ص: ٣٥.

(٢) يتم التطرق للذين تشملهم الضمانات في المراحل الثلاث في فقرة "الخاضعون للضمان الإجتماعي" من هذا التقرير.

الفئة التي تخضع منذ بداية المرحلة الأولى:

أ / فيما يتعلق بمجمل الفروع: الأجراء اللبنانيون الدائمون والموسميون والمتمرنون الذين يعملون في مؤسسة غير زراعية لحساب رب عمل واحد أو أكثر، لبناني أو أجنبي؛ وكذلك الأجراء اللبنانيون المرتبطون مع الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة، وذلك أياً كان شكل أو طبيعة أو صحة أو عقد عملهم أو استخدامهم أو تدريبهم، وأياً كان مقدار أو طبيعة أجرهم، حتى لو كان مدفوعاً كلياً أو جزئياً من قبل أشخاص ثالثين.

ب / فيما يتعلق بفرع طوارئ العمل: الأجراء اللبنانيون الذين يعملون في مؤسسة زراعية، في الحالات التي يكون الطارئ ناتجاً عن استعمال آلة تحركها قوة غير قوة الإنسان أو الحيوان، والأجراء اللبنانيون الذين يقدّمون خدماتهم بصورة ظرفية أو فرعية أو وقتية.

ج / فيما يتعلق بتقديم العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارئ العمل والأمراض المهنية: موظفو الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة، باستثناء العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام.

الفئة التي تخضع مع بداية المرحلة الثانية:

يخضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي في هذه المرحلة جميع الأجراء اللبنانيين، عمالاً ومستخدمين، متدربين ومتمرنين، العاملين على الأراضي اللبنانية في مؤسسة زراعية. يبدأ تطبيق الضمانات الإجتماعية بشكل إلزامي على جميع المذكورين مع بدء تنفيذ المرحلة الثانية.

أما الفئة التي تخضع مع بداية المرحلة الثالثة، فمرتبطة بتحديد قانون خاص لشروط تطبيق نظام الضمان الإجتماعي أو بعض فروعه بصورة إلزامية على الأشخاص الذين لم يخضعوا بعد لأحكامه في المرحلتين الأولى والثانية (عمال دون أجر، عمال مستقلون، أرباب عمل، الخ...).

٢- المضمونون الإختياريون:

على الرغم من أنه لا يوجد مضمونون بصورة إختيارية حتى الآن، ولم يصدر أي نظام بشأنهم، غير أن قانون الضمان الإجتماعي في مادته الحادية عشرة نص على إنشاء أقسام خاصة بالمضمونين الإختياريين في الفروع الثلاثة التالية: ضمان المرض والأمومة، ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية، ونظام التعويضات العائلية.

وقد قسم المضمونون الإختياريون من حيث توقيت انتسابهم الى فئتين:

الأولى: ويحق لها الإنتساب الى كل قسم من الأقسام الثلاثة مع المرحلة الأولى، وتتضمن:

١) الأشخاص الذين يقومون بأعمال أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين، وذلك بناءاً على طلب رب العمل.

٢) **الأشخاص الذين كانوا ينتسبون لفروع: المرض والأمومة وطوارئ العمل ونهاية الخدمة، ولم تعد تتوفر فيهم شروط الإنتساب إليها، شرط أن يكونوا مقيمين على الأراضي اللبنانية، وأن يقدّموا طلبهم خلال الثلاثة أشهر التي تلي التاريخ الذي انتهى فيه انتسابهم الإلزامي.**

الثانية: ويحق لها الإنتساب الى كل من الأقسام الثلاثة مع المرحلة الثانية وتشمل:

١) أرباب العمل والعمال الزراعيون المتوفرة فيهم الشروط الواردة أعلاه (١) و (٢).

٢) أرباب العمل والعمال المستقلون غير الزراعيين، إلا إذا قبل مجلس الوزراء، بناءاً على اقتراح وزير العمل، وإنهاء مجلس الإدارة انتسابهم الى الصندوق منذ المرحلة الأولى.

إن الفرق الأساسي بين المرحلتين الأولى والثانية هو أن الثانية قد أضافت الى العمال أرباب العمل، الزراعيون والمستقلون، في حين أن المرحلة الأولى كانت قد اقتصرت فقط على العمال.

خامساً: تقديمات الضمان الإجتماعي[1]

كما سبق الكلام، يشتمل الضمان الإجتماعي على فروع التقديمات التالية: فرع ضمان المرض والأمومة/ فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية/ فرع نظام التعويضات العائلية/ وفرع نظام تعويض نهاية الخدمة.

١- فرع ضمان المرض والأمومة (الضمان الصحي):

وضع هذا الفرع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم: ١٤٠٣٥ تاريخ: ١٩٧٠/٣/١٦، إعتبارا من أول تشرين الثاني ١٩٧٠ موعدا لاستحقاق الإشتراكات، واعتبارا من أول شباط ١٩٧١ موعدا لاستحقاق التقديمات؛ وقد اقتصرت تقديمات هذا الفرع على العناية الطبية في حالتي المرض والأمومة بالنسبة للأمراض الناتجة عن طارئ عمل أو عن مرض مهني. بالإضافة الى نفقات الدفن. أما العجز المؤقت عن العمل الذي ينشئ للمضمون حقا بتقاضي تعويض يومي عن أيام العجز، فلا يدخل حالياً في نطاق تطبيق ضمان المرض والأمومة.

---

(١) لمزيد من التفصيل أنظر:

- "الموجز في قانون الضمان الاجتماعي"، سبق ذكره، ص: ٤٦ وما يليها
- "المؤسسات الإجتماعية والسياسية في الدولة الحديثة"، سبق ذكره، ص ١١٩ وما يليها.
- "أحكام الضمان الإجتماعي"، سبق ذكره، ص ٢٠٧ وما يليها.

ويشار الى أن تقديمات العناية الطبية ونفقات الدفن تشمل المضمون وأفراد عائلاتهم. وتخضع التقديمات في هذا الفرع لمرور الزمن بحيث تسقط بمرور ستة أشهر إعتباراً من تاريخ استحقاقها. "وتبلغ نسبة اشتراكاته حالياً ١٥ ٪ لثلاث مرات الحد الأدنى، منها ١٢ ٪ يدفعها رب العمل و ٣ ٪ تُقتطع من راتب الموظف، وبذلك يستفيد الموظف وزوجته وأولاده، إضافة الى والديه اللذين يكونان على عاتقه من الضمان الصحي، وهذا الأخير يغطي زيارة الطبيب، وثمن الأدوية، والأشعة، والمختبر والإستشفاء. ويشمل الضمان عملياً اليوم ثلث المجتمع اللبناني"[1].

٢- فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية:

بالرغم من تضمين قانون الضمان الإجتماعي النصوص التي تعالج موضوع طوارئ العمل والأمراض المهنية، فإن هذا الفرع لم يوضع بعد موضع التنفيذ، وما زالَ المرسوم الإشتراعي رقم: ٨٣/١٣٦ وقبله المرسوم الإشتراعي رقم: ٤٣/٢٥ هو الذي يحكم الأخطار الناتجة عن العمل بما يسمى "طوارئ العمل"، وأحكام قانون الموجبات والعقود تحكم ما يسمى "الأمراض المهنية".

٣- فرع نظام التعويضات العائلية:

فكرة التعويضات العائلية نابعة من اعتبارات مختلفة، منها: زيادة الدخل من أجل مساعدة رب العائلة، ومنها: إعتبارات ديمغرافية لتشجيع النسل. وحُدّدت هذه التعويضات للمرة الأولى بعد تنفيذ فرع التعويضات العائلية في الضمان الإجتماعي بموجب المرسوم رقم: ٢٩٥٠ تاريخ: ١٩٦٥/١٠/٢٠، على أساس ١٥ ل.ل عن الزوجة، وعن الأولاد (لغاية خمسة) ١٠ ل.ل، عن كل من الولد الأول والولد الثاني، ٩ ل.ل عن الولد الثالث، و ٨ ل.ل عن كل من الولد الرابع والولد الخامس. ثم عُدّل هذا التعويض عدة مرات وكان التعديل الأخير بموجب المرسوم رقم: ١٣٤٨ تاريخ: ١٩٩١/٦/١٣، حيث حُدّدت قيمة التعويضات العائلية على أساس ٢٠ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن الزوجة، و ١١ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن كل ولد معال، ولغاية خمسة أولاد فقط. فيكون مجمل التعويض لعائلة مؤلفة من زوجة وخمسة أولاد ٧٥ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور.

---

(١) من مقابلة مع رئيس صندوق الضمان الإجتماعي د. هيام ملاّط، وردت في "الأفكار" تاريخ: ٩٧/١/٢٧ تحت عنوان "سن الرابعة والستين للتقاعد ظلم ولا بد من اتفاق تاريخي بين الدولة وأصحاب العمل".

إن هذا التعديل لم يشمل فئة سائقي السيارات العمومية الذين يملكون سياراتهم، إذ بقي مقدار التعويض المقرر لهم هو المحدد في المرسوم رقم: ٤٢٥٢ تاريخ: ١٩٨٧/١٠/١٦، الذي يحدد نسبة ١٤ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن الزوجة، و ٤ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور عن كل ولد معال، ولغاية خمسة أولاد فقط، أي ما مجموعه ٣٤ ٪ من الحد الأدنى الرسمي للأجور بالنسبة لعائلة كاملة.

٤- فرع نظام تعويض نهاية الخدمة:

إن تعويض نهاية الخدمة هو مبلغ من المال يُزوّد به الأجير عند انتهاء خدمته لكي يواجه أعباء الحياة بعد أن يكون قد فقد عمله، وبالتالي دخله. كان هذا التعويض بمقتضى المادة ٥٤ من قانون العمل، يترتب على صاحب العمل ويسمى بـ"تعويض الصرف"، يدفع للأجير المصروف من الخدمة. أما بعد صدور قانون الضمان الإجتماعي ووضع هذا الفرع، أي ما يسمى بـ"تعويض نهاية الخدمة، موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم: ١٥١٩ تاريخ: ١٩٦٥/٤/٢٤، إعتبارا من: ١٩٦٥/٥/١، فقد اصبح هذا التعويض من التزامات الصندوق، حيث أُنشئ له صندوق خاص يتمتع بالإستقلال المالي ويغذى بالإشتراكات التي يدفعها صاحب العمل وبحسابات التسوية التي تتوجب عند إجراء التصفية على صاحب العمل.

إن قانون الضمان الإجتماعي، باستحداثه فرع نهاية الخدمة، لم يلغِ تعويض الصرف كليا بل أبقاه وأباح للمستفيدين منه (الأُجراء الذين كانوا في الخدمة قبل: ١٩٦٥/٥/١) أن يختاروا بينه وبين تعويض نهاية الخدمة.

وقد أُنشئ صندوق نهاية الخدمة على أساس استيفاء نسبة اشتراكات تبلغ ٨,٥٪ من أصحاب العمل على كامل راتب الموظف، يحتسب النصف في المئة للإدارة، أما الثمانية الباقية فهي تخصص لتعويضات العمال. وقد خلقت تعويضات نهاية الخدمة مشكلة كبيرة لما يسمى مبالغ التسوية التي يفترض أن يدفعها أصحاب العمل لتسديد تعويض نهاية الخدمة، نظرا للتضخم الذي حصل في لبنان ولغلاءات المعيشة المرتفعة التي حتمت زيادات على الرواتب من جهة، وعدم تصريح أرباب العمل كما يجب عن رواتب موظفيهم من جهة أخرى؛ إضافة الى أن نظام نهاية الخدمة في لبنان هو نظام "ترسملي" وليس توزيعيا كما هو الحال في معظم بلدان العالم. والجدل قائم على تطبيق ضمان الشيخوخة الذي يجسّد النظام التوزيعي في المجتمع اللبناني؛ ويجمع أطراف الإنتاج -- أصحاب العمل والعمال والدولة – على أن لبنان هو من البلدان القليلة في العالم التي ما زالت تعتمد على نظام نهاية الخدمة بدلا من الإنتقال الى فرع الحماية الإجتماعية وضمان الشيخوخة، ومن هذه البلدان على سبيل المثال: سريلانكا، سنغافورة وزامبيا.

وقبل التطرق الى قانون ضمان الشيخوخة ومراحل طرحه، لا بد من التعريج أولاً على مشكلات نظام نهاية الخدمة، وأهمها: مبالغ التسوية، وقف الضمان الصحي عن المتقاعد، والتعويض المخفّض[1]..

١- مبالغ التسوية:

ألقت المادة ٧٣ من قانون الضمان الإجتماعي مسؤولية دفع اشتراكات فرع نهاية الخدمة كاملة على عاتق أرباب العمل. وحدّدت المادة ٥١ من القانون المذكور أُسس تحديد تعويض نهاية الخدمة فجعلته يعادل عن كل سنة خدمة الأجر الذي تقاضاه صاحب العلاقة خلال الشهر الذي سبق نشوء الحق في التعويض. وفرضت المادة ٥٤ الفقرة ٤ على أصحاب العمل أن يسدّدوا الفارق بين قيمة تعويض نهاية الخدمة المحسوب على النحو المبيّن أعلاه وحساب الأجير في الصندوق. وهذا الفارق هو ما يدعى "مبلغ التسوية".

وقد تعاظمتْ هذه المبالغ المطلوبة من أصحاب العمل، وأصبحت تشكّل نحو ٨٠ ٪ وما يزيد من قيمة تعويض نهاية الخدمة. ووجد أصحاب العمل أنفسهم كأنهم يبرّئون ذمتهم تجاه صندوق الضمان الإجتماعي مرتين: مرة بدفعهم الإشتراكات عند استحقاقها، ومرة ثانية عند تسديد مبالغ التسوية. وهذا الأمر أحدث لدى أرباب العمل ارتباكات مالية جدية لأنهم لم يترقبوا وصول مبالغ التسوية الى هذا الحد ولم يلحظوا لها الإحتياطات اللازمة.

وتفيد التقديرات المالية الصادرة عن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي أن موجودات الصندوق الحالية، أي حتى الشهر الأول من العام ١٩٩٧ تفوق ٧٠٠ مليار ليرة معظمها يعود لاحتياطي فرع نهاية الخدمة الذي بدأ يشهد استحقاقات كبيرة في تصفية التعويضات، وتراكم هذه الموجودات يعني قبل أي شيء أن مبالغ التسوية باتت تكبر في شكل مضطرد. وإذا كانت مبالغ الـ ٧٠٠ مليار ليرة تشكّل الـ ١٥ أو الـ ٢٠ في المئة من قيمة التعويضات مضافاً إليها فوائد التوظيفات المصرفية، فهذا يعني أن مبالغ التسوية تشكّل حوالى ٢٤٠٠ مليار ليرة[2]، وهي مبالغ مرهقة على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في حال استحقت التعويضات اليوم. وتقول بعض الأوساط إن هذا الواقع ربما هو الذي حدا برئيس الحكومة رفيق الحريري الى استبعاد البحث في موضوع ضمان الشيخوخة باعتباره سيوجب على أصحاب العمل دفع مبالغ التسوية لفرع نهاية الخدمة ولو تقسيطاً عند إلغاء الفرع واستبداله بضمان التقاعد والحماية الإجتماعية.

---

(١) وردت هذه المشكلات في التقرير الذي أعدّه رفيق سلامة (عضو اللجنة الفنية في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي) والذي نشرته جريدة "النهار" بتاريخ: ٣١/٧/٩٧ تحت عنوان "تعويض نهاية الخدمة في الضمان أزمة نظام أم ادارة"

(٢) "السفير" (٦/٣/١٩٩٧) تحت عنوان ٧٠٠ مليار ليرة موجودات الضمان الإجتماعي أكثرها لفرع نهاية الخدمة.

ومن أسباب ارتفاع مبالغ التسوية:

١- إحتساب فوائد على حسابات المضمونين أقل بكثير من الفوائد التي يجنيها الصندوق من توظيف تلك الحسابات.

٢- عدم احتساب فوائد على الحسابات الفردية.

٣- عدم توظيف مدّخرات الصندوق في استثمارات ذات مردود حقيقي.

٤- عدم إضافة زيادات التأخير على الحسابات الفردية.

٢- وقف الضمان الصحي عن المتقاعد:

من المشكلات التي يعانيها المضمون، أنه عندما يتقاعد يفقد حقه في الحماية الصحية التي كان يوفرها له ولعائلته صندوق ضمان المرض والأمومة. مع العلم أن المسنّين يصبحون أكثر عرضة للأمراض وتالياً لحوج الى الحماية الصحية.

٣- التعويض المخفّض:

عندما يترك الأجير عمله في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة ٥٢ من قانون الضمان الإجتماعي فإن تعويضه يبلغ ثلث تعويض نهاية الخدمة المحدد في المادة ٥١ ضمان. وعندما يترك الأجير عمله نهائياً قبل أن تبلغ خدمته ٢٠ سنة فلا يحق له إلا تعويض مخفوض يراوح بين ٥٠ ٪ من التعويض القانوني و٨٥٪ منه، يحصل الصندوق من رب العمل مبلغ التسوية، الناجم عن التعويض القانوني، في حالات الترك النهائي، كاملاً. ولا يدفع الى المضمون سوى التعويض المخفوض.

كما أن هناك ثغرات في إدارة النظام المتعلقة بتعويض نهاية الخدمة، أهمها[1]:

- عدم يومة بطاقات المؤسسات التي تبيّن عناصر دَين كل مؤسسة وفترات الدَين للتمكن من اتّباع إجراءات التحصيل القانونية.
- عدم يومة بطاقات المضمونين الفردية التي تبيّن قيمة الحساب الفردي من اشتراكات وتعويض مدة سابقة وفوائد للتمكن من مقارنة هذا الحساب بالتعويض القانوني واحتساب مبلغ التسوية عند الإقتضاء.
- عدم إدخال الإشتراكات المسدّدة في حساب المضمونين الفردية وتالياً عدم احتساب فوائد عليها.

---

(١) جريدة "النهار" تاريخ ٣١/٧/٩٧. التقرير الذي اعده رفيق سلامة. سبق ذكره.

- عدم إدخال زيادات التأخير في الحسابات الفردية للمضمونين، وهي حق لهم لتعويض خسارة الفوائد الناتجة من التأخر في تسديد الإشتراكات.
- عدم توظيف أموال الصندوق في وجوه متنوعة لحماية مدّخرات الصندوق من بعض التآكل التضخمي.

كما أن من ثغرات ومشكلات إدارة النظام: إرتفاع كلفة النفقات الإدارية التي بلغت في العام ١٩٩٦ نحو ٦٦ مليار ليرة، وبلغت تقديمات جميع فروع الضمان الإجتماعي نحو ٣١٨ مليارا، أي أن النفقات الإدارية تشكّل نحو ٢٠ ٪ من مدفوعات الصندوق. إن هذه النسبة مرتفعة جداً، إذ أن كلفة إدارة أي نظام في الدول المتقدمة لا تتجاوز الـ ٥ ٪.

أمام هذه الثغرات والمشكلات في نظام نهاية الخدمة، طُرح ضرورة الإنتقال الى نظام الشيخوخة بدلاً من نظام نهاية الخدمة. ويبدو جليا أن أصحاب العمل هم الأكثر حماسة لتنفيذ مشروع ضمان الشيخوخة ليحل مكان تعويضات نهاية الخدمة توصلاً الى إلغاء مبالغ التسوية المترتبة عليهم تباعاً لفرع نهاية الخدمة، مع استحقاق التعويضات للمضمونين الذين ينهون مدة خدمتهم. "أما هدف أصحاب العمل من وراء ذلك فهو التخلص من مبالغ التسوية (الألف مليار) والتي تراكمت منذ تأسيس فرع نهاية الخدمة بما يأخذ بالإعتبار استحقاق هذه المبالغ دفعة واحدة في حال تقرر تصفية تعويضات نهاية الخدمة لسبب أو لآخر، إشارة الى أن مجلس إدارة الضمان يقوم منذ سنوات بتقسيط مبالغ التسوية على أصحاب العمل وبفوائد مقبولة تلافياً لأية شكاوى قد تصدر في هذا الصدد"[1].

إذا، متى طُرح مشروع قانون ضمان الشيخوخة؟ وهل هو جديد؟

سادسا: مشروع قانون ضمان الشيخوخة

هذا المشروع ليس جديدا، فقد تنبّهت إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي إليه منذ أوائل السبعينات – بعد خمس سنوات على وضع الفرع المذكور – إلا أن نظام نهاية الخدمة هو نظام إنتقالي، وهذا ما تؤكده المادة ٤٩ من القانون، واستنادا الى ذلك وضع أول مشروع قانون حول ضمان الشيخوخة وقدّم الى مجلس الإدارة بموجب كتاب المدير العام بتاريخ: ١٩٧٧/١١/٢ تحت الرقم: ٩٧٧، ومن ثم أُعدّ مشروع آخر بتاريخ: ١٩٧٨/١١/٦ وقُدّم في حينه الى وزير العمل الدكتور أسعد رزق، ولكنه لم يُحلْ الى مجلس الوزراء ودخل مرحلة النسيان، الى أن حرّكه من جديد وزير العمل الدكتور سليم الحص عام ١٩٨٦، وقد قُدّم مشروع

---

(١) "السفير" (١١ / ١٩٩٧)، تحت عنوان "الاتحاد العمالي العام وأصحاب العمل والحكومة وحنا لوحة".

القانون المطلوب خلال شهر أيلول (١٩٨٦) وبُني على أرضية مشروع ١٩٧٨ مع إدخال تعديلات تناولت تسميته من نظام الشيخوخة الى نظام التقاعد والحماية الإجتماعية؛ إلا أن المشروع وضع في الأدراج مع انتهاء الحكومة.

وفي بداية العام ١٩٩٥ أعاد وزير العمل عبد الله الأمين تحريك هذا الموضوع عن طريق تسريب أنباء عن قرب إحياء نظام الشيخوخة على خلفية مشروع ١٩٨٦، على أن يكون نظام الشيخوخة إلزامياً بالنسبة للجميع، وأن يُحتسب معاش الشيخوخة على أساس معدّل الأجر خلال أفضل ثلاث سنوات من السنوات الخمس الأخيرة من العمل، كما ينص المشروع على أن يُحتسب معاش الشيخوخة على أساس متوسط بنسبة مئوية معيّنة عن كل سنة اشتراك، على أن لا يتجاوز ١٠٠ ٪ من الحد الأدنى المشترك. ولكن هذا المشروع اصطدم في ذلك الوقت بمواقف عدة منها موقف الإتحاد العمالي العام، الذي طالب بما يلي:

- كشف حسابات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي،
- تسوية أصحاب العمل لاشتراكاتهم.
- أن يسمح للعامل بالإختيار بين نظام نهاية الخدمة ونظام ضمان الشيخوخة.

ومن ثم ما لبث الموضوع أن أُقفل ليعاد الحديث عنه مع بداية العام ١٩٩٦ كأحد المخارج من أجل تعزيز الصمود الإجتماعي والمعيشي للمواطنين.

فمع نهاية العام ١٩٩٥ طلب رئيس الحكومة رفيق الحريري استرجاع قانون ضمان الشيخوخة، وألّف لجنة لدرس هذا الموضوع، وبدأت اللجنة اجتماعاتها، لكن الهيئة المؤقتة القائمة بأعمال مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تحفّظت (وذلك بتاريخ: ١٩٩٦/١/٤) على المشروع وعلى تجاوزها في عملية إعادة نظام المشروع و تعديل المادة ٩٥ من قانون الضمان، خصوصاً وأن على الدولة – كما هو متعارف – أن تبدي الموافقة على المشروع، والطلب من الضمان أن يقوم بإعداد الدراسات اللازمة له، والإحالة الأخيرة للمشروع هي مصادرة لدورها فالضمان في وضعيته هذه استُثني حتى من العلم بذلك. لذلك لجأت الهيئة المؤقتة الى الإعتراض على المشروع ورفضها له.

سابعاً: الملاحظات العامة والتوصيات

أولاً: على الرغم من الأهمية الكبيرة للفئات الخاضعة حتى تاريخه لأحكام الضمان الإجتماعي، والتي سبقت الإشارة إليها، وهي الفئات الأكثر حاجة وتتناول شريحة من المجتمع يربو عددها على ٣١٠ آلاف و ٩٢٤ مضموناً مستفيداً[١]، غير أن عمل الضمان يجب أن يستوعب فئات جديدة جديرة بالرعاية، يُذكر منها على

---

(١) أنظر الملحق الإحصائي لاحقاً حول عدد المؤسسات والأجراء المسجلين لدى صندوق الضمان الإجتماعي.

سبيل المثال لا الحصر:

- فئات الأجراء المؤقتين والموسميين في شتى القطاعات، والأجراء غير المرتبطين بصاحب عمل معيّن من عمال بناء وخلافه..
- المزارعون.
- صيادو الأسماك.
- البائعون المتجولون.
- الحرفيون.
- الطلاب غير الجامعيين.
- الخدم في بيوت الأفراد.
- أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية.

ومن الضرورة بمكان لشمولية المعالجة أن يأتي قانون الضمان الإجتماعي على جميع الفروع المنبثقة عن شرعة حقوق الإنسان. وأن يتطرق هذا القانون الى ميادين أساسية كفرعَي البطالة وضمان الشيخوخة.

ثانياً: يجب أن ينصبّ العمل على تحسين وتعميق التقديمات التي يوفرها الضمان الإجتماعي حالياً، وكذلك ينبغي العمل على إنشاء وتحقيق تقديمات جديدة تسمح كلها بتغطية كافة الأخطار والحوادث التي يتعرض لها المجتمع اللبناني. ومن المعروف أن المخاطر والحوادث التي يتعرض لها الإنسان والتي يهدف الضمان الإجتماعي الى تغطيتها هي كثيرة وكثيرة جداً، وقد حصرها الباحثون ضمن عناوين: المرض/ الأمومة/ العجز/ الشيخوخة/ إصابات العمل والأمراض المهنية/ الوفاة/ الأعباء العائلية/ البطالة.

أين نحن من هذه المخاطر، وقد اقتصر العمل حتى الآن على الخطوة الأولى لجهة إقرار نظام ضمان إجتماعي والبدء بتوفير بعض التقديمات التي لا تخرج عن كونها نوعاً من المساعدات يقتصر نطاقها على العناية الطبية، والتعويض العائلي وتعويض نهاية الخدمة – كما سبقت الإشارة الى ذلك.

والتساؤل في محله، مثلاً: ما هي الضمانات أو التقديمات التي يوفرها الضمان الإجتماعي في مجال التعويض عن أيام التعطيل بسبب المرض وفي مجال الإصابات التي يتعرض لها نتيجة العمل أو المرض المهني وفي مجال التوقف عن الكسب بسبب بلوغ السن القانونية؟

ثم ما هي التقديمات أو الضمانات التي يوفرها الضمان الإجتماعي للعائلة إن بالنسبة لاحتياجاتها عندما يكون معيلها على قيد الحياة أو بعد وفاته؟

ثالثاً: بات من الملحّ، في وقتنا الحالي، إعتماد النظام التوزيعي (طريقة التوزيع) بدلاً من طريقة الرسملة الفردية المعتمدة في لبنان في حماية الأُجراء بعد بلوغهم سن التقاعد (الشيخوخة). ومن المعروف أن طريقة التوزيع تقضي بتخصيص معاش تقاعدي للأجير المتقاعد يُحتسب وفقاً لمعدل أجره السنوي ولعدد سنوات اشتراكه في الضمان، وليس على أساس حسابه الفردي. وتموَّل هذه المعاشات من الإشتراكات التي تُقبض سنوياً عن ومن الأُجراء العاملين. فتقوم المعادلة بين ما يُنفق على الفريق المتقاعد، وما يُجبى من الفريق الناشط. وانطلاقاً من ذلك، فإن الضرورة للواقع العملي تقضي بالمبادرة للإنتقال من نظام نهاية الخدمة المعمول به حالياً (والذي يمثل "النظام الترسملي") الى تطبيق نظام الحماية الإجتماعية وضمان الشيخوخة (الذي يجسّد "النظام التوزيعي").

رابعاً: أما مبالغ التسوية، فإن التراكمات المالية التي وصلت إليها، والتي باتت تشكّل مبالغ مرهقة، تدعو الى المسارعة في إيجاد حل مرضٍ للأفرقاء كافة، لا يحرم الأجير من حقه من جهة، ولا يؤدي الى مزيد من الأثقال على أرباب العمل من جهة أخرى؛ وقد تكون إحدى المعالجات في تقسيط المبالغ المتراكمة على أصحاب العمل لفترات زمنية معقولة أو في تحمّل صندوق الضمان جزءاً منها. ومن الأهمية بمكان – لا بل من الضرورة – أن لا يؤدي "واقع التسوية" الى استبعاد البحث في موضوع الشيخوخة، أو أن يعيق عملية الإنتقال من نظام نهاية الخدمة الى نظام الشيخوخة.

خامساً: بالإضافة الى ذلك، ينبغي:

١) ضمان حق المتقاعد في الحماية الصحية التي كان يوفرها له ولعائلته ضمان المرض والأمومة والتي يعاني منها المضمون. وهي من المشكلات الأساسية في نظام نهاية الخدمة.

٢) إدخال العجز المؤقت عن العمل، الذي يُنشئ للمضمون حقاً بتقاض يومي عن أيام العجز، إدخاله في نطاق تطبيق ضمان المرض والأمومة.

٣) المباشرة في تطبيق قسم الضمان الإختياري في فرع ضمان المرض والأمومة وفرع نظام التعويضات العائلية.

٤) الإستعجال والمباشرة في وضع فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ.

سادساً: قد يكون من المفيد بمكان، العمل على تعديل أحكام المادة ٥٢ من قانون الضمان الإجتماعي المتعلقة بالتعويض المخفّض.

سابعاً: بعد الثغرات الجمّة – الموجودة – في إدارة نظام تعويض نهاية الخدمة (سبق ذكر هذه الثغرات) بات ضروريا التوجه والسعي من قبل إدارة الضمان الى إدخال المكننة في العمل الإداري (مكننة العمل الإداري) في

أسرع وقت ممكن، لأن هذا ينعكس انخفاضاً في الأعباء الإدارية والوقت، وهو أمر حيوي بالنسبة لفرع الشيخوخة، حيث تنخفض تكلفة العمل الإداري لهذا الفرع.

ثامناً: من المفيد توظيف أموال الصندوق في وجوه متنوعة لحماية مدّخراته. وقد يكون العمل على إنشاء مستشفيات والقيام بإدارتها، وبناء مساكن، وحفر آبار إرتوازية، والقيام بمشاريع سياحية وغيرها من المشاريع المنتجة.. أرضاً خصبة جداً لاستثمار أموال الضمان (أو الفائض منها).

تاسعاً: إن عدم تصريح أرباب العمل كما يجب عن رواتب موظفيهم، وعدم تصريح عدد كبير من المؤسسات عن نفسها للضمان (المؤسسات المكتومة)، أدى الى تراجع كبير في واردات الصندوق، لذلك فإن جانبا كبيرا من المسؤولية يقع على عاتق مصلحة التفتيش التي يفترض أن يكون لها دور رائد في تحسين هذه الواردات، من خلال تفعيل عملها. وهي مطالَبة بالمباشرة بأخذ دورها فيما يخص المؤسسات المكتومة وتلك التي لم تصرّح كما يجب عن كافة موظفيها أو رواتبهم الحقيقية.

الملحق الإحصائي

بلغ عدد المؤسسات المسجلة لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي حتى منتصف العام ١٩٩٦ – وكما أفادت إحصاءات الصندوق نفسه – : ٣٦ ألفاً و ٢٩٠ مؤسسة، تستخدم ٣١٠ آلاف و ٩٢٤ أجيراً مصرَّحاً عنهم لدى أجهزة الصندوق، وبالتالي يستفيدون من تقديمات فروعه الثلاثة.

وقياساً مع العام ١٩٩٥ فإن عدد المؤسسات كان في حدود ٢٩ ألف مؤسسة، وكان عدد المضمونين حوالى ٢٩٩ ألفاً و ٨٠٠ أجير مضمون. بمعنى آخر، فإن عدد المؤسسات المسجلة لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي زاد حوالى ٦ آلاف مؤسسة بين نهاية العام ١٩٩٥ ومنتصف العام ١٩٩٦، كما زاد عدد الأجراء المسجلين حوالى ١٠ آلاف مضمون.

وتقدّر مصادر إدارة الصندوق عدد المؤسسات المكتومة بما يقارب عدد المؤسسات المسجلة.

ويبيّن الجدول التالي عدد المؤسسات والأجراء حسب النشاط والمناطق، ويشير مجتمع الضمان حول توزّع المؤسسات والنشاطات[1]:

---

(١) الجدول نقلا عن جريدة "السفير" تاريخ: ٩٦/٨/١٤.

جدول بعدد المؤسسات والأجراء حسب النشاط والمناطق

المحافظات	المنطقة	عدد المؤسسات									عدد المؤسسات	عدد الأجراء
		نشاط ١	نشاط ٢	نشاط ٣	نشاط ٤	نشاط ٥	نشاط ٦	نشاط ٧	نشاط ٨	نشاط ٩		
بيروت الكبرى	١			١			٣	٢			٦	١٦
	٢	١		١٩		١	٢٣٦	١٧٨	٣٣	٦	٤٧٤	٤٦٣٠
	٣			١٠	١		٧٩	١٣	١٥	٤	١٢٢	٥٧٨
	٤			٢١			٧١	٢	٢٠	٢	١١٦	٤٨٥
	٥			١٦	٢		١٤٤	٢٧	٧٧	٩	٢٧٥	٩٥٠٢
	٦	١		٤٠	٧	١	١٥٤	٢٩	١١٩	٣٩	٣٩٠	٣٦٥٤
	٧	١		٩١	١٠	٢	٢٩٤	٩٤	١٥٦	٢١	٦٦٩	٤٥٩٠
	٨			٥٢	٣		٤٨	١٦	٥٠	٢٢	١٩١	١٩٤٧
	٩			١١٨	١٠		٢٠١	٣٢	١١٦	١٧	٤٩٤	١٣٨٠
	١٠	١		١٩	٣٠	٣	٦٥٤	٧٩	٤٥٤	٢٣٥	١٦٤٥	١٦٤٠٢
	١١			٣٨	٢		٦٢	١٦	٩٩	٢٨	٢٣٥	٥٩١٨
	١٢	٢		٢٩٠	٩٩	٦٥٦	٩٢٨	٢٠٦	١١٣٨	٣٧٣	٣٦٩٢	٣٢٤٩٢
	١٣	١		٣٩١	٤٨	٥٠	٨٠٤	١٥٣	٥٧٨	٢٣٦	٢٢٦١	١٧٤٥٧
	١٤			١٢٣	٥		١٨٩	٣١	٨٨	٦١	٤٩٧	٥١٩٥
	١٥			٩٦	١	٣	١٠٩	٦٣	٢١	٧	٣٠٠	٦٨٩٥
	١٦	١	١	٣٢٥	٥٢		٩٦٨	١٣٩	٥٢٤	٣٦٥	٢٣٧٥	٢٧٤٢٥
جبل لبنان	٢١			٢٩٦	٨	١	٢٨٧	٣٣	٨٣	٦	٧١٤	٥٢٥٤
	٢٢	٩	٦	١٢٤٠	١٠٠	٨٨٧	١١٧٣	٣٤٣	٧٩٤	١٥١	٤٧٠٢	٣٧٩٢٢
	٢٣	١٨		٢٩٣	٤٢	٧	٧٤٤	١٥٠	٤٦٣	٥٩	١٧٧٦	١٧٣٥٢
	٢٤	١٣	٧	١٣٧	١٢	٤	١٧٧	٤٦	١١٥	١١	٥٢٢	٤٨٦٥
	٢٥	١٣	٣	١٤٩	١٤		٢١٦	٩٤	١٢١	٥	٦١٥	٤٥٦٨
	٢٦	٤	٥	١٦٤	٢١	٤	١٩٧	٧٨	١٨٢	٣٩	٦٩٤	١٢٧٧٣
	٢٧	٢		٨٤٠	٤٣	١٨٧	٨٥٣	٢٣٠	٥٧٦	١٨٤	٢٩١٥	٢٢٣٧٥
	٢٨	٤	١	١٧٩	١٩		٣٥٢	٧٠	١٩٥	٦١	٧٨١	١٤٢٤٠
محافظة الشمال	٣١	١		٤١٩	٢٣	١٢٨	٦٩١	١٢٠	٤٤٩	٨٤	١٩١٥	٩٤٠١
	٣٢	٢	١	٩٤	١		٩٩	٤٨	٥٣	١١	٣٠٩	١٧٥٩٠
	٣٣	٥		٤٠	٥	٢	٢٥	٧٧	٤٢		١٩٦	١١٠٥
	٣٤	٢٣	١	٣٣	٣	٤	٤٥	٥٢	٧٢		٢٣٣	١٣٧٠
	٣٥	٤	٢	٧٨	٥	٢	٧٥	٤٩	٥٧	٣	٢٧٥	٢٧٩٥
	٣٦	١٤	٥	٧٧	٥	٣	٨٨	٢٥	٤١	٣	٢٦١	٣٤٦٩
	٣٧	٣٥	١	٧٢	١٢	٤	١٢١	١٠٥	٨٢	٢	٤٣٤	١٦١٦
	٣٨	٨	١	٧	١	١	٦	١١	٢٩	٣	٦٧	٢٥١
محافظة الجنوب	٤١	١٢		٢١٠	٣٤	٢	٤٧٢	٨٤	٢٥١	١٣	١٠٧٨	٥٣٩٤
	٤٢	٨٧	٦	٢١٣	٢٠	١	٣١٠	٤٩	١٣٥	٣	٨٢٤	٤٤٩٤
	٤٣	٢٥١	٣	١٥٦	١٢	٣	٣٣٦	٥٣	١٩٤	١٩	١٠٢٧	٣٦١٨
	٤٤	١٥		١٦			١٨	١٣	٢٠		٨٢	٥٢٦
	٤٥						٢	٥	١٨		٢٥	٧٥
	٤٦	٢٠	٣	١٦٧	١٦	٤	٢٧٥	٣٩	١٥٨	٥	٦٨٧	٢٩١٧
	٤٧	١		٣٨	١		٢٢	١١	٣٦		١٠٩	٣١٠
	٤٨			١		١	٥	١١	٢٧		٤٥	٢٩٣
محافظة البقاع	٥١	١٠		١٢٥	٧	٥	١٦٣	٤٦	١٠٠	١٤	٤٧٠	٢٧٧٥
	٥٢	٣٨	١٠	٢٠١	٢٢	٨	٣٤٢	١٣٤	١٥٧	١٢	٩٢٤	٦٥٠٤
	٥٣	٤٥		١٣٦	١١	٥	١٦٩	٦٦	١٩١	٢	٦٢٥	٢٨٦٥
	٥٤	٣		١			١٢	٨	٢٠		٤٤	٢٥٧
	٥٥	٢٩	٢	٤٧	٣		١٧	٢٩	٣٤	١	١٧٢	١٠٦٨
	٥٦		١	٨	١		٤	٤	٩		٢٧	١٤٧
المجموع		٦٧٤	٥٩	٧٢٤٧	٧١١	١٩٧٩	١٢١٥٠	٣١٦٣	٨١٩٢	٢١١٥	٣٦٢٩٠	٣١٠٩٢٤

الترقيم الجغرافي

- محافظة بيروت: من المنطقة رقم: ١ الى المنطقة رقم: ١٦.
- محافظة جبل لبنان: من المنطقة رقم: ٢١ الى المنطقة رقم: ٢٨.
- محافظة لبنان الشمالي: من المنطقة رقم: ٣١ الى المنطقة رقم: ٣٨.
- محافظة لبنان الجنوبي: من المنطقة رقم: ٤١ الى المنطقة رقم: ٤٨.
- محافظة البقاع: من المنطقة رقم: ٥١ الى المنطقة رقم: ٥٦.

أنواع النشاط الإقتصادي

- النشاط ١: الزراعة، الأحراج، الصيد البري والبحري.
- النشاط ٢: صناعة الإستخراج من الأرض.
- النشاط ٣: الصناعات.
- النشاط ٤: البناء والأشغال العامة.
- النشاط ٥: الكهرباء، الغاز، المياه، التنظيفات العامة.
- النشاط ٦: التجارة، التأمين، الأعمال المصرفية، الأعمال العقارية.
- النشاط ٧: النقليات، المستودعات، المواصلات.
- النشاط ٨: الخدمات.
- النشاط ٩: الاعمال غير المعبّنة بصورة واضحة.

* مصدر الأرقام: الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.