



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC



دليل عن حقوق العمل في لبنان

BadriandSalim
ELMEOUCHI
Law Firm





THOMSON REUTERS
FOUNDATION

TrustLaw

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC

BadriandSalim
ELMEOUCHI
LawFirm

المجلس النرويجي للاجئين، وكالة تومسون رويترز والمعوشي

شكر وتقدير

دليل قانوني من تأليف المجلس النرويجي للاجئين وشركة المعوشي للمحاماة (شادية المعوشي وإيلي الفغالي)، بمساعدة تراست لو، خدمة وكالة تومسون رويترز العالمية غير الهادفة للربح. حرره مارتن كلاتربوك / المجلس النرويجي للاجئين. شكر خاص لـ ليانا بادامو وسارة غانم ونجاح خميس، المجلس النرويجي للاجئين في لبنان 2023.

تصميم: [ExcelSoft Digital Solutions](#)، الأردن.

كل الصور: @المجلس النرويجي للاجئين

صورة الغلاف: متجر خضروات (تصوير: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)

صورة الغلاف الخلفي: عامل حدادة (تصوير: المجلس النرويجي للاجئين)



دليل عن حقوق العمل في لبنان

المحتويات

5	ملخص ووجهة استخدام المعلومات	1
6	الإطار القانوني الدولي لحقوق الإنسان	2
7	الإطار القانوني الوطني حول حقوق العمل	3
7	القوانين والأنظمة الوطنية	3-1
8	الاتفاقيات والمعاهدات الثنائية	3-2
10	حقوق وأحكام وشروط العمل	4
10	علاقة العمل	4-1
11	الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى	4-2
11	حقوق العمل الرئيسية	4-3
12	الأجراء بدوام جزئي، والأجراء المؤقتين، والأجراء العرضيين	4-4
12	عقود العمل	4-5
13	الأجور	5
13	شروط الصحة والسلامة ومكان العمل	6
14	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين في مكان العمل	7
15	ساعات العمل	8
15	حقوق العمل الأساسية	1-8
15	العمل الإضافي	2-8
16	استحقاقات الإجازة	9
16	الإجازة السنوية	1-9
17	الإجازة المرضية	2-9
17	إجازة الأمومة	3-9
17	الإجازة الشخصية الخاصة	4-9
17	العطل الرسمية	5-9
18	الضرائب	10
18	الإجراءات التأديبية	11
19	الفصل وإنهاء العمل	12
19	أسباب الفصل أو الإنهاء	1-12
22	القوة القاهرة وإنهاء العمل - تداعيات كوفيد-19	2-12
24	الإجراءات	3-12
24	نزاعات العمل والطعن بالقرارات الصادرة	13
25	فئات الأجراء الخاصة والحماية	14
25	الشباب/القصر	1-14
25	السن الأدنى للعمل	1-1-14
25	الأعمال المحظورة على القصر	2-1-14
26	تقييدات عمل القصر	3-1-14
26	النساء	2-14
27	المياومون أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون	3-14
27	ترتيبات الشاويش	4-14
27	المتطوعون	5-14
28	التدريب المهني	15



دليل عن حقوق العمل في لبنان

28	النقابات العمالية والنقابات التجارية	16
29	العمال الأجانب	17
29	الإجراءات العامة	1-17
31	طلبات وفئات التأشيرات	2-17
31	الوثائق والرسوم المطلوبة للموافقة المبدئية والمسبقة	3-17
33	الوثائق والرسوم الخاصة بإصدار اجازات العمل	4-17
34	كفالة صاحب العمل	5-17
34	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد إصابات العمل	6-17
35	إلغاء اجازات العمل وتغيير صاحب العمل	7-17
36	العمال السوريون غير النظاميين في لبنان	8-17
37	تصاريح الإقامة للأشخاص الحاصلين على اجازات العمل	9-17
37	المهن المخصصة للبنانيين	10-17
39	المهن المتاحة للأجانب بما في ذلك السوريين	11-17
39	المهن المتاحة للفلسطينيين المولودين في لبنان	12-17
40	قضايا العمل الأخرى	18
40	الاتفاقيات الثنائية بين لبنان وسوريا	1-18
42	المعلومات والموارد المتاحة	19





إزالة الركام (تصوير: المجلس النرويجي للاجئين)

1 | ملخص ووجهة استخدام المعلومات

يغطي هذا الدليل القانوني القوانين والأنظمة والإجراءات التي تنظم حقوق العمال اللبنانيين والأجانب في لبنان، بما في ذلك اللاجئين. وعلى الرغم من أن هذا الدليل يستهدف بشكل أساسي السوريين اللاجئين العاملين في لبنان، لكنه مفيد أيضاً للعمال اللبنانيين، العمال النازحين أو الفلسطينيين في لبنان.

وهو دليل مرجعي يستهدف المهنيين القانونيين بمن فيهم موظفي برنامج المعلومات والاستشارات والمساعدة القانونية الخاص بالمجلس النرويجي للاجئين، بالإضافة إلى المنظمات الأخرى والأفراد العاملين على قضايا قانون العمل في لبنان.

تم إعداد هذا الدليل بهدف تقديم المعلومات فقط، وليس لتقديم المشورة القانونية. يُرجى من القراء التماس المشورة من مستشارين قانونيين مؤهلين في ما يتعلق بظروفهم الخاصة.

يُراد أن تكون المعلومات المتضمنة في هذا الدليل دقيقة ومحدّثة في تاريخ النشر، مع ذلك لا يمكن ضمان دقة وشمولية المعلومات، سيما وأنّ الظروف قد تتغير بعد نشره. لا يتحمل المجلس النرويجي للاجئين ومكتب المعوشي للمحاماة ووكالة تومسون رويترز أي مسؤولية تجاه أي سلوكيات يتم أو لا يتم القيام بها أو أي خسائر تنتج عن الاعتماد على هذا التقرير أو أي معلومات موجودة فيه قد لا تكون دقيقة بالكامل.

يقدم مكتب المعوشي للمحاماة بكل حفاوة هذا البحث غير الهادف للربح للمجلس النرويجي للاجئين، على أن لا يتم استخدام مضمون التقرير للإشارة إلى وجهات نظر مكتب المعوشي للمحاماة أو محامي المجلس النرويجي للاجئين الذين ساهموا في إعداده.

وبشكل مشابه، تتشرف وكالة تومسون رويترز بتقديمها المساعدة لعضو تراسست لو «المجلس النرويجي للاجئين» في عملهم على هذا التقرير من خلال تسهيل الاتصالات غير الهادفة للربح التي جعلت من هذا البحث القانوني ممكناً. وتماشياً مع مبادئ وكالة تومسون رويترز المتعلقة بالاستقلالية والحرية وعدم التحيز، حرصنا على عدم التعبير عن أي وجهات نظر أو اتخاذ أي موقف حيال المضمون عند إعداد هذا التقرير.



لقد وقع و صادق لبنان على عدد من **الإتفاقيات والمعاهدات** التي تتناول حماية حقوق العمل بموجب القانون الدولي¹، على الرغم من أنه لم يوقع على اتفاقية اللاجئين. تقع العديد من هذه الاتفاقيات تحت إشراف **منظمة العمل الدولية**.

تتضمن المعاهدات التي صادق عليها لبنان التالي:

✓ اتفاقية بشأن العمل الجبري².

✓ اتفاقية إلغاء العمل الجبري³.

✓ اتفاقية بشأن التمييز العنصري (الاستخدام والمهن)⁴.

✓ اتفاقية المساواة في الأجور⁵.

✓ اتفاقية بشأن تفتيش العمل⁶.

✓ اتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية⁷.

✓ اتفاقية بشأن الحد الأدنى للأجور⁸.

✓ اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال⁹.

✓ دستور منظمة العمل الدولية¹⁰.

✓ اتفاقية حقوق الطفل¹¹.

✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية¹².

✓ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹³.

تتوفر المزيد من المعلومات حول اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي وقع عليها لبنان على صفحة منظمة العمل الدولية- لبنان¹⁴.

- | | |
|----|--|
| 1 | أنظر مثلاً، مصادقات لبنان المتعلقة باتفاقيات منظمة العمل الدولية. |
| 2 | اتفاقية بشأن العمل الجبري لعام 1930 (رقم 29). |
| 3 | اتفاقية إلغاء العمل الجبري لعام 1957 (رقم 105). |
| 4 | اتفاقية بشأن التمييز العنصري (الاستخدام والمهن) لعام 1958 (رقم 111). |
| 5 | اتفاقية المساواة في الأجور لعام 1951 (رقم 100). |
| 6 | اتفاقية بشأن تفتيش العمل لعام 1947 (رقم 81). |
| 7 | اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية للعام 1949 (رقم 98). |
| 8 | اتفاقية بشأن الحد الأدنى للأجور لعام 1973 (رقم 138). |
| 9 | اتفاقية بشأن أسوأ أشكال عمالة الأطفال لعام 1999 (رقم 182). |
| 10 | وقّعت لبنان الاتفاقية بصفتها عضواً في منظمة العمل الدولية. |
| 11 | اتفاقية بشأن حقوق الطفل، أنظر على سبيل المثال المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل. |
| 12 | العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أنظر على سبيل المثال المادة 8 والمادة 22. |
| 13 | العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ICESCR ، أنظر على سبيل المثال المواد 6، 9، و11. |
| 14 | مصادقات لبنان المتعلقة باتفاقيات منظمة العمل الدولية. |





البناء (تصوير: شريل قضيف / المجلس الترويجي للاجئين)

3 | الإطار القانوني الوطني حول حقوق العمل



تخضع حقوق العمل في لبنان بشكل أساسي لقانون العمل اللبناني¹⁵ وتعديلاته. تتضمن التشريعات الأخرى ذات الصلة بقانون الضمان الاجتماعي وأنظمة العمال الأجانب.

يخضع توظيف المواطنين السوريين في لبنان لعدة قوانين وطنية ومعاهدات واتفاقيات دولية. وتتعلق معظم القوانين الوطنية بتوظيف الأجانب بشكل عام، بينما تتعلق بعض الأنظمة بالمواطنين السوريين على وجه التحديد.

في لبنان، يكون المواطنون السوريون من حيث المبدأ إما:

◀ لاجئون مسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين.

◀ لاجئين / مواطنين سوريين غير مسجلين يحملون اجازات عمل و/أو إقامة سارية المفعول (حسب ما إذا كانوا أجراء أم لا).

◀ غير لاجئين و/أو مواطنين سوريين غير مسجلين يقيمون او يعملون في لبنان بشكل غير قانوني في لبنان (أي ليس لديهم اجازات عمل و/أو إقامة).

ولا يُسمح للاجئين السوريين المسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والسوريين غير اللاجئين الذين لا يحملون اجازات عمل أو تصاريح إقامة سارية المفعول بالعمل في لبنان.

ويوضح القسم التالي الإطار القانوني الذي يحكم توظيف المواطنين السوريين في لبنان، فضلاً عن القوانين والأنظمة الرئيسية التي تنطبق عليهم، مع ملاحظة أن المواطنين السوريين الذين حصلوا على اجازات العمل والإقامة هم من يُسمح لهم قانوناً بالعمل في لبنان.

3 1 القوانين والأنظمة الوطنية

إن القوانين والأنظمة الوطنية الرئيسية الأكثر صلة التي تحكم حقوق العمل في لبنان هي كما يلي:

✓ **قانون العمل اللبناني:** ينظم قانون العمل اللبناني الصادر في 23 سبتمبر 1946 (بصيغته المعدلة) العمل في لبنان بشكل أساسي.

15 قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول 1946.

وتشمل القوانين الوطنية الأخرى ذات الصلة بالمواطنين السوريين ما يلي:

- ✓ **القانون المتعلق بالدخول، الإقامة والخروج من لبنان رقم 62/10.** ينظم القانون الصادر في 10 تموز/ يوليو 1962 دخول وإقامة وخروج الأجانب من لبنان، ويحدد المبادئ العامة التي تحكم عمل الأجانب بشكل عام (بما في ذلك المواطنين السوريين) في لبنان.
- ✓ **لائحة العمال الأجانب:** المرسوم رقم 17561 بتاريخ 18 ايلول/ سبتمبر 1964. وتنظم لائحة العمال الأجانب عمل الأجانب (بما في ذلك المواطنون السوريون) وتحدد التصاريح التي يحتاجون للحصول عليها من أجل العمل بشكل قانوني في لبنان.
- ✓ **المرسوم 10188:** ينظم المرسوم رقم 10188 الصادر في 28 تموز/ يوليو 1962 تطبيق القانون رقم 62/10 (أي الدخول والإقامة والخروج من وإلى لبنان) ويحدد الشروط الإضافية التي تنطبق على الأجانب الذين يدخلون لبنان للعمل.
- ✓ **القرار رقم 1/29:** يحدد القرار رقم 1/29 الصادر عن وزير العمل بتاريخ 15 شباط/ فبراير 2018 المهن والأعمال والحرف والوظائف المقتصرة على اللبنانيين فقط.
- ✓ **قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:** ينظم قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - الصادر بموجب المرسوم رقم 13955 بتاريخ 26 ايلول/ سبتمبر 1963 - تسجيل الأجانب في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ويحدد الإستحقاقات والمساهمات المطلوبة من الأجانب.
- ✓ **مرسوم القانون رقم 136:** ينظم مرسوم القانون رقم 136 الصادر في 16 سبتمبر 1983 حوادث العمل التي يتعرض لها الأجراء، وينطبق على الأجراء اللبنانيين والأجانب على حد سواء، بما في ذلك الأجراء السوريون.
- ✓ **المرسوم 6341:** ينظم المرسوم 6341 الصادر بتاريخ 24 أكتوبر 1951 الحماية والوقاية الصحية في جميع المؤسسات الخاضعة لقانون العمل اللبناني.

3 2 الإتفاقيات والمعاهدات الثنائية

لقد وقع كل من لبنان وسوريا على عدد من المعاهدات والاتفاقيات الثنائية، بما في ذلك معاهدة الأخوة والتعاون والتنسيق بين الجمهورية العربية السورية والجمهورية اللبنانية الموقعة بتاريخ 22 أيار/ مايو 1991، لتحقيق أوسع مجالات للتعاون والتنسيق التي تخدم مصالحهم وتوفير الوسائل التي تهدف إلى تطوّرهم وتقديمهم وتحمي وطنهم وأمنهم الوطني.

بالإضافة إلى ذلك، وقع البلدان اتفاقيات ثنائية مختلفة في مختلف المجالات، بما في ذلك مجال العمل ولا سيما فيما يتعلق بتوظيف مواطني إحدى الدولتين في الدولة الأخرى:

- ✓ **اتفاقية التعاون الاقتصادي والاجتماعي والتنسيق بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية الموقعة بتاريخ 16 أيلول/ سبتمبر 1993 (الاتفاقية الثنائية لعام 1993)¹⁶.**
- ✓ **اتفاقية ثنائية بشأن التوظيف بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة الجمهورية اللبنانية صادرة بتاريخ 18/10/1994 (الاتفاقية الثنائية لعام 1994)¹⁷.**


16 تصادق لبنان على الاتفاقية الثنائية لعام 1993 بموجب القانون رقم 298 بتاريخ 22 شباط 1994. تهدف الاتفاقية الثنائية لعام 1993 إلى إرساء أعلى مستويات التعاون والتنسيق بين لبنان وسوريا بما يضمن مصالحهما الأساسية والعمل على تحقيق ذلك بشكل تدريجي بناء على المعاملة بالمثل من أجل تحقيق الانجاز الاقتصادي من خلال اعتماد العديد من المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقية (مثل حرية الإقامة والعمل والتوظيف وممارسة النشاط الاقتصادي وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في كل من البلدين).

17 وقد صادقت لبنان على الاتفاقية الثنائية لعام 1994 بموجب القانون رقم 442 بتاريخ 17 اغسطس 1995. تهدف الاتفاقية الثنائية لعام 1994 إلى تسهيل الإجراءات اللازمة للتعاون بين لبنان وسوريا في مجال تنظيم مختلف المجالات المتعلقة بالعمل والقوى العاملة في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها في كلا البلدين.

للاطلاع على المجموعة الكاملة من التشريعات ذات الصلة، أنظر الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية، لبنان:

منظمة العمل الدولية، تشريعات قانون العمل اللبناني 

إن الوزارات والهيئات الحكومية المسؤولة عن قضايا مكان العمل هي كما يلي:

وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. 

الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي. 

المديرية العامة للأمن العام. 

تخضع أماكن العمل للتفتيش الدوري من قبل موظفي دوائر تفتيش العمل، وتحت إشراف وزارة العمل.



4 | حقوق وأحكام وشروط العمل



4 1 علاقة العمل

تعتبر أحكام قانون العمل خاصة بالنظام العام وواجبة التطبيق؛ ويتم تطبيقها وتفسيرها لصالح الأجير. ويقدم قانون العمل الحد الأدنى من الحقوق التي يجب على صاحب العمل منحها للأجراء والأمر متروك لصاحب العمل ليقرر ما إذا كان سيقدم حقوقاً إضافية بالإضافة إلى تلك المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني.

وينص القانون على أن «جميع أصحاب العمل والأجراء، باستثناء أولئك الذين تم إعفاؤهم بموجب نص محدد، يخضعون لأحكام القانون. وتخضع المؤسسات وفروعها التجارية والصناعية المختلفة سواء كانت وطنية أو أجنبية، عامة أو خاصة، علمانية أو دينية، بما في ذلك المؤسسات التعليمية الوطنية والأجنبية والمنظمات الخيرية وكذلك الشركات الأجنبية التي لها قاعدة تجارية أو فرع أو مكتب تمثيلي في لبنان أيضاً للقانون¹⁸».

ويُعرّف صاحب العمل بأنه أي شخص يوظف شخصاً ما بصفة معينة مقابل أجر أو راتب حتى لو كان هذا الأجر أو الراتب يُدفع عينياً¹⁹ أو مقابل تقاسم الأرباح. وإن العامل²⁰ هو الشخص الذي يعمل مقابل أجر أو راتب لدى صاحب العمل، وفقاً لعقد فردي أو جماعي، مكتوب أو شفهي²¹. ويتم تعريف الأجر على أنه الأجر الأساسي المدفوع للعمال بالإضافة إلى العلاوات والبدلات التي تُضاف إلى الأجر الأساسي²².

ويخضع جميع الأشخاص المرتبطين بعلاقة عمل لقانون العمل اللبناني باستثناء:

◀ **خدم المنازل** العاملون في المنازل الخاصة؛ و**النقابات الزراعية** التي ليس لها علاقات بالتجارة والصناعة والتي يجب أن تكون موضوع تشريع خاص؛ والمؤسسات التي يعمل فيها أفراد الأسرة فقط تحت إشراف الأب أو الأم أو الوصي؛ والدوائر الحكومية والبلديات فيما يتعلق بالأجراء والعمال المياومين والعمال العرضيين المستثنين من لوائح الأجراء الحكوميين والذين يجب أن يكونوا موضوع تشريع خاص²³.

18 المادة 8 من قانون العمل اللبناني.

19 المقصود بالدفع العيني الدفع من خلال تقديم السلع او الخدمات بدلاً من الدفع نقداً. على سبيل المثال تقديم الإقامة للموظفين.

20 المادة 1 من قانون العمل اللبناني.

21 المادة 2 من قانون العمل اللبناني.

22 المادة 57 من قانون العمل اللبناني.

23 المادة 7 من قانون العمل اللبناني.



◀ العمال في البحر.

◀ أعضاء اللجان التربوية في المدارس الخاصة.

وعليه، لا يغطي قانون العمل العمال في الخدمة المنزلية والعمال الزراعيين والأعمال العائلية، والعمال الحكوميين وعمال البلديات، العمال المياومين أو العمال العرضيين.

العمال الذين يتولون أعمال صاحب عمل آخر، يتحملون المسؤوليات والواجبات التي يدينون بها تجاه العاملين في تلك الأعمال²⁴.

4 2 الحماية من التمييز والتحرش الجنسي والعمل القسري والممارسات الأخرى

يحظر التمييز بين الرجال والنساء فيما يتعلق بنوع العمل، ومقدار الأجر أو الراتب، والتوظيف، والترقية، والمؤهلات المهنية، والملبس²⁵.

4 3 حقوق العمل الرئيسية

يوفر قانون العمل اللبناني الحد الأدنى من الحقوق التي يجب على صاحب العمل منحها للأجراء، وتعتبر أحكامه من النظام العام وملزمة التطبيق، ويتم تطبيقها وتفسيرها لصالح الأجير.

تتضمن حقوق العمال الأساسية ما يلي:

◀ الحق في الحصول على أجر يساوي أو يزيد عن الحد الأدنى للأجور.

◀ الحق في استلام الأجر بانتظام (يومي، أسبوعي، شهري) على النحو المتفق عليه مع صاحب العمل والدفع في الوقت المحدد.

◀ الحق في العمل لساعات لا تزيد عن 48 ساعة في الأسبوع رغم وجود استثناءات للعمل الإضافي.

◀ فترة استراحة يومية أثناء العمل (ساعة واحدة)، إجازة يومية بعد العمل (9 ساعات راحة) وإجازة أسبوعية (36 ساعة)

◀ الحق في الإجازة السنوية والإجازة المرضية وأنواع الإجازات الأخرى

◀ الحق في التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF)

◀ الحق في ظروف عمل آمنة

◀ الحق في إنهاء عقد العمل إذا خالف صاحب العمل شروط العمل.

◀ الحق في تقديم شكوى ضد صاحب العمل إلى وزارة العمل، بما في ذلك الشكاوى المتعلقة بظروف العمل. لا يمكن لأصحاب العمل إنهاء العمل بسبب شكوى تقدم بها العامل.

◀ الحق في الانضمام إلى نقابة عمالية (نقابة العمال)

◀ الحق في رفع دعوى ضد صاحب العمل لدى مجلس العمل التحكيمي.

24 المادة 60 من قانون العمل اللبناني.

25 المادة 26 من قانون العمل اللبناني.

لا تنص القوانين والأنظمة اللبنانية على أحكام محددة تتعلق بالأشخاص الذين يعملون على أساس الساعة أو اليوم أو الموسم. لذلك، يخضع الأشخاص الذين يعملون بشكل موسمي من حيث المبدأ لقانون العمل ما لم يكونوا يعملون في المهن المعفاة بموجب القانون، كالمياومين والعمال العرضيين²⁶. نتيجة عدم وجود أحكام محددة بشأن هذه الفئة من الأجراء، فيتم احتساب حقوقهم على أساس تناسبي (أي الحد الأدنى للأجور، والإجازة السنوية...)²⁷. كما أنهم يخضعون لقانون حوادث العمل²⁸.

4 5 عقود العمل

يمكن أن تكون عقود العمل خطية أو شفوية²⁹. ويوجد نوعان من عقود العمل في لبنان وهما عقود العمل محددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة. وإن هذا التمييز ضروري لفهم عواقب إنهاء عقود العمل.

أنواع العقود

عقود العمل المحددة المدة:

يعتبر عقد العمل عقدًا محدد المدة في الحالتين التاليتين: (1) إذا حدد الطرفان تاريخًا محددًا لإنهائه، أو (2) إذا أبرم الطرفان العقد من أجل إكمال مهمة (مهام) محددة³⁰.

عقود عمل غير محددة المدة:

وفقًا للنصوص القانونية وقانون العمل، يُعتبر عقد العمل عقدًا غير محدد المدة في كل من الحالات التالية: (1) إذا تم التوقيع عليه لفترة غير محددة من الوقت، (2) إذا كان عقد عمل محدد المدة يعطي صاحب العمل أو الأجير خيار إنهاء عقد العمل الجاري قبل مدته؛ في هذه الحالة، يُعتبر العقد عقدًا غير محدد المدة، أو (3) إذا كان عقدًا محدد المدة يتم تجديده أو استمراره دون انقطاع، لمدة عامين على الأقل.

فترة الاختبار

ويمكن تضمين فترات الاختبار في العقود: وفقًا للنصوص القانونية، فإنه من الممكن تضمين فترات الاختبار في عقود العمل المحددة المدة وكذلك عقود العمل المتاحة المدة. وبموجب القانون، تم تحديد فترة الاختبار بثلاثة أشهر؛ وإن هذا الأمر يخضع للنظام العام ولا يمكن تمديد هذه الفترة لمدة أطول.

وخلال فترة الاختبار، يحق لصاحب العمل وكذلك الأجير إنهاء عقد العمل دون أي إنذار مسبق أو تعويض³¹. ووفقًا لذلك، يكون إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار أسهل مما لو انتهت فترة الاختبار.

26 المادة 7 من قانون العمل اللبناني.

27 إن هذا التفاهم أكدته مكتب المعوشي في محادثات مع موظفين من وزارة العمل.

28 مرسوم القانون رقم 136 بتاريخ 16 أيلول / سبتمبر 1983.

29 المادة 12 من قانون العمل اللبناني.

30 المادة 58 من قانون العمل اللبناني.

31 المادتان 50(د) و74 من قانون العمل اللبناني.



العمال المياومون (تصوير: شربل قضيف / المجلس النرويجي للاجئين)

5 | الأجر

يبلغ الحد الأدنى الرسمي للأجور حالياً 675,000 ليرة لبنانية شهرياً بالنسبة للمؤسسات الخاصة. ولالكن تم إضافة «سلفة غلاء معيشة» الآن إلى الحد الأدنى ما يجعله يساوي 2,000,000 ل.ل. لا يوجد حد أدنى رسمي لأجور العمل على أساس الساعة. ويجب مراجعة الحد الأدنى للأجور من قبل لجان تضم ممثلين عن الأجراء وأصحاب العمل والحكومة كلما اقتضت الظروف الاقتصادية ذلك³². ويجب دفع الأجر إما شهرياً أو كل أسبوعين³³. ينص المرسوم الخاص بزيادة بدل تكلفة المعيشة على المبالغ الإضافية التالية التي يتعين إضافتها للأجور:

◀ بالنسبة للأجور الشهرية التي تقل عن 4,000,000 ل.ل.، ينبغي دفع مبلغ إضافي بقيمة 1,325,000 ل.ل.

◀ بالنسبة للأجور اليومية الذي يقل عن 182,000 ل.ل.، ينبغي دفع مبلغ إضافي بقيمة 61,000 ل.ل.

◀ بالنسبة للأجور الشهرية التي تزيد عن 4,000,000 ل.ل. أو الأجر اليومية التي تزيد عن 182,000 ل.ل.، يتم تحديد سلف غلاء المعيشة الواجبة الدفع بالرجوع إلى الاتفاقيات والمفاوضات الجماعية بما يتوافق مع ما هو منصوص عليه في اتفاقيات منظمة العمل الدولية المنفذة من قبل لبنان، لا سيما اتفاقية الحد الأدنى للأجور³⁴.

وفي حالة إعسار الشركة، تُعتبر الأجر والرواتب المستحقة للأجراء ديوناً ممتازة، مما يعني أنها تُدفع قبل الديون الأخرى، باستثناء ديون الخزينة للمصاريف القانونية والرهون³⁵.

6 | شروط الصحة والسلامة في مكان العمل



يجب أن تفي أماكن العمل بمعايير الصحة والسلامة العامة على النحو الذي تحدده الوزارات المعنية بما في ذلك ما يتعلق بالتهوية والوصول إلى مياه الشرب والدخان والغبار ومعدات مكافحة الحرائق. ويجب صيانة الآلات على النحو المناسب³⁶.

32 المادتان 45 و46 من قانون العمل اللبناني.

33 المادة 47 من قانون العمل اللبناني.

34 اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تثبيت الحد الأدنى للأجور رقم 131، المطبقة في لبنان وفقاً للمرسوم التشريعي رقم 70 في 25 حزيران 1977.

35 المادة 48 من قانون العمل اللبناني.

36 المادتان 62 و63 من قانون العمل اللبناني.



رائدات الأعمال (تصوير: شربل قصيف / المجلس النرويجي للاجئين)

7 | الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين في مكان العمل



يتعين على أصحاب العمل تسجيل جميع الأجراء في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (NSSF). يوفر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء (1) تغطية تأمينية للمرض ورعاية الأمومة، و(2) التغطية الأسرية والبدلات التعليمية، و(3) تعويض نهاية الخدمة، و(4) تغطية لحوادث وأمراض العمل. ويتعين على كل من صاحب العمل والأجير دفع اشتراكات شهرية للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، على النحو التالي:

- ◀ يجب دفع مبلغ يعادل 6% من راتب الأجير لتغطية الأسرة، وهذا المبلغ يتحمله صاحب العمل. ويتم دفعه لجميع الأجراء حتى بالنسبة للأجانب الذين لن يستفيدوا من هذا البديل الأسري.
- ◀ يجب دفع مبلغ يعادل 11% من راتب الأجير لتغطية المرض. ويتم دفع المبلغ لجميع الأجراء حتى بالنسبة للأجانب الذين لن يستفيدوا من مثل هذه التغطية المرضية. ويتحمل صاحب العمل 8% (من الرسوم البالغة 11%)، ويتحمل الأجير نسبة 3% المتبقية.
- ◀ مبلغ يعادل 8.5% من راتب الأجير فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة. وهذا المبلغ غير مستحق للأجراء السوريين حيث أنهم لا يستفيدون من تعويض نهاية الخدمة.

في شهر حزيران / يونيو من العام 2022، أصدر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مذكرة لتحديد حساب المساهمات الإضافية المتعلقة بزيادة غلاء المعيشة³⁷. وجاءت الترتيبات الجديدة، اعتباراً من 1 نيسان / أبريل 2022، على النحو التالي:

- ◀ لحساب مساهمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يجب إضافة مبلغ 1,325,000 ليرة لبنانية إلى الحد الأدنى للأجر الشهري والذي سيصل بعد ذلك إلى 2,000,000 ليرة لبنانية.
- ◀ يجب إضافة مبلغ 1,325,000 ليرة لبنانية إلى الأجر الشهري الأساسي للأجراء الذين يتقاضون 4,000,000 ليرة لبنانية أو أقل اعتباراً من 1 آذار 2022.
- ◀ تضاف الزيادة التي يعلنها صاحب العمل إلى الأجر الشهري الأساسي للأجراء الذين يتقاضون أكثر من 4 ملايين ليرة لبنانية اعتباراً من 1 آذار 2022.

مذكرة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي المؤرخة في 6 حزيران 2022. نصت المذكرة على مساهمات إضافية بقيمة 1325000 ل.ل سيتم دفعها اعتباراً من 1 نيسان 2022.

◀ تمت زيادة السقف الشهري المتعلق بتأمين الرعاية الطبية المحدد أصلاً بمبلغ 2,500,000 ليرة لبنانية بمقدار 1,325,000 ليرة لبنانية ليصبح 3,825,000 ليرة لبنانية.

◀ تمت زيادة السقف الشهري المتعلق بتأمين بدل الأسرة المحدد أصلاً بمبلغ 1,500,000 ليرة لبنانية بمقدار 1,325,000 ليرة لبنانية ليصبح 2,825,000 ليرة لبنانية.

◀ بالنسبة للشركات التي تعلن عن مساهمات على أساس شهري، سيتم دفع الفرق الناتج عن زيادة غلاء المعيشة بموجب جدول مساهمة خاص بموجب القانون 33 من مخطط الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. سيتم تطبيق غرامات التأخير اعتباراً من 1 تموز 2022.

وفي حين أن العمال الأجانب مطالبون بالمساهمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتغطية الأسرة والتغطية المرضية، إلا أنهم لا يتلقون تقديرات هذه التغطيات ما لم يكونوا قادمين من دولة تمتلك ترتيبات ضمان اجتماعي متبادلة مع لبنان³⁸، وحاليًا هي فرنسا وإيطاليا وبلجيكا وبريطانيا. لذلك، وعلى الرغم من توقيع لبنان وسوريا على الاتفاقيات الثنائية لعامي 1993 و1994، واللتين تنصان على أن «العمل جارٍ على تطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في كلا البلدين بطريقة تؤدي إلى التقارب بينهما في الحقوق، والالتزامات والمساهمات والتقديمات»، إلا أن مثل هذا التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي غير معمول به حالياً. ويجب أن يكون العمال السوريون مسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لكنهم لا يستفيدون من التقديمات التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

8 | ساعات العمل



1 8 حقوق العمل الأساسية

إن أقصى فترة عمل في الأسبوع هي **48 ساعة**³⁹. وإن يوم العمل القياسي يتكون من ثماني (8) ساعات ولكن الحد الأقصى لفترة العمل في اليوم قد يصل إلى 12 ساعة، بشرط (1) أن يتم إبلاغ دائرة الشؤون الاجتماعية بهذه الزيادة في غضون 24 ساعة من الحالة، والوقت اللازم لإكمال العمل، و(2) زيادة راتب ساعات العمل الإضافية بنسبة 50٪ مقارنة بساعات العمل العادية⁴⁰. ويمكن أيضاً زيادة ساعات العمل لبعض الشركات مثل المطاعم أو المقاهي⁴¹.

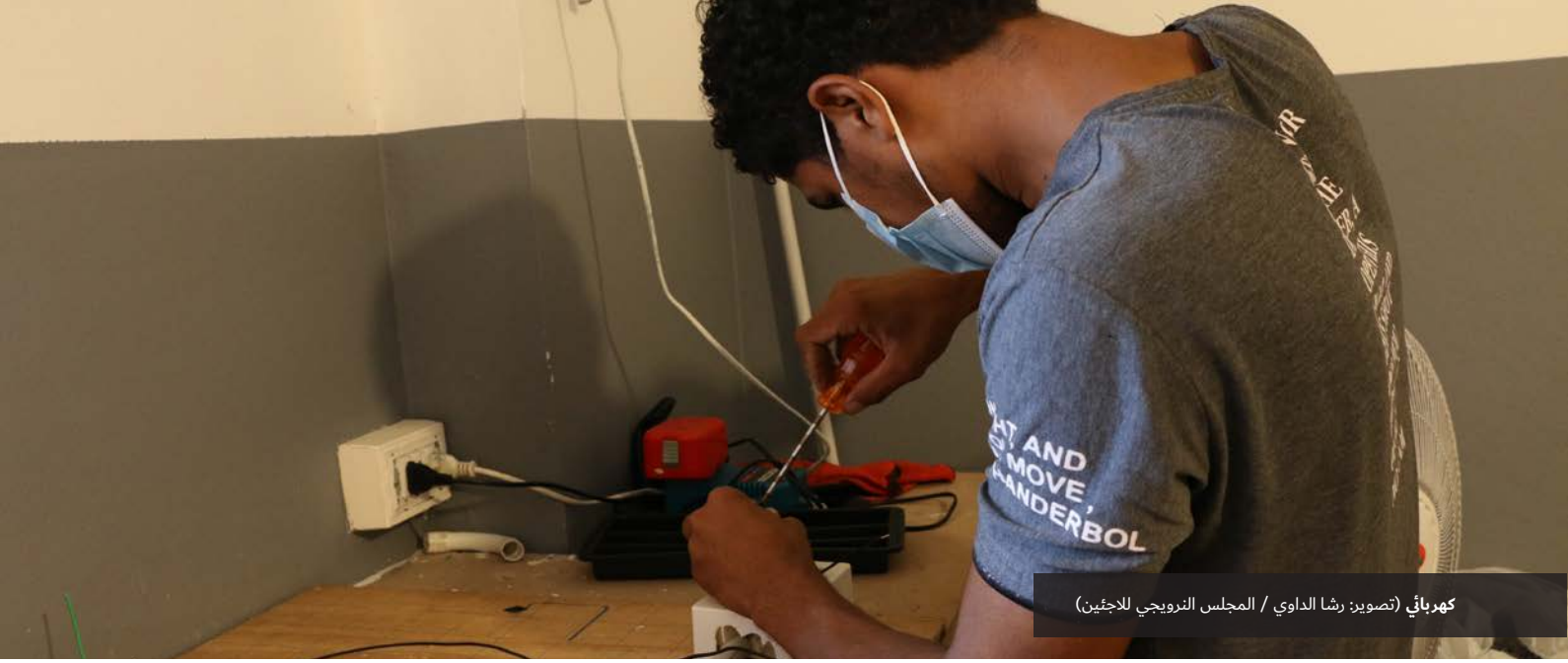
ويطلب من أصحاب العمل منح الأجراء ساعة راحة واحدة على الأقل في منتصف يوم العمل عندما يعمل الأجراء بشكل مستمر لمدة ست (6) ساعات للرجال و(5) ساعات للنساء، ويحق للأجراء الحصول على فترة راحة يومية (بعد العمل) من تسع (9) ساعات متتالية، باستثناء الحالات التي تتطلب غير ذلك⁴².

ويستفيد الأجراء من فترة راحة أسبوعية مدتها 36 ساعة متتالية على الأقل. ويحق لصاحب العمل اختيار فترة الراحة لكل موظف حسب شروط العمل⁴³.

2 8 العمل الإضافي

لا توجد أحكام محددة تحكم العمل الإضافي في قانون العمل.

38	انظر المادة 9(3) من قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
39	المادة 31 من قانون العمل اللبناني.
40	المادة 33 من قانون العمل اللبناني.
41	المادة 32 من قانون العمل اللبناني.
42	المادة 34 من قانون العمل اللبناني.
43	المادة 36 من قانون العمل اللبناني.



كهربائي (تصوير: رشا الداوي / المجلس النرويجي للاجئين)



9 | إستحقاقات الإجازة

إن الأنواع التالية من الإجازات موجودة بموجب قانون العمل:

9 | 1 الإجازة السنوية

لكل أجير الحق في إجازة سنوية مدتها 15 يومًا مدفوعة الأجر بالكامل، بشرط أن يكون قد تم توظيفه من قبل صاحب العمل لمدة عام واحد على الأقل⁴⁴. ويجوز لصاحب العمل اختيار موعد الإجازة السنوية حسب حاجة العمل. ولا يجوز لصاحب العمل فصل الأجير أو إرسال إشعار بالفصل له خلال الإجازة السنوية⁴⁵. وفي حين أنه لا يوجد حق في أخذ إجازة سنوية قبل إكمال مدة عام واحد من العمل، إلا أنه يمكن لصاحب العمل منح إجازة سنوية خلال السنة الأولى للموظف وفقًا لتقديره. ويوفر قانون العمل اللبناني فقط الحد الأدنى من الحقوق ويمكن لأصحاب العمل منح مزايا إضافية لأجرائهم.

ولا يتطلب قانون العمل زيادة في الإجازة السنوية حسب سنوات الخدمة؛ لكن لبنان عضو في العديد من الاتفاقيات العربية والدولية التي تنص على زيادة عدد الأيام حسب سنوات الخدمة. وفي هذا الصدد، فإن الحد الأدنى لعدد أيام الإجازة السنوية التي يتعين تقديمها للأجير على النحو الذي اقترحتته وزارة العمل عند تسجيل لائحة داخلية جديدة هي كما يلي:

◀ إجازة سنوية لمدة 15 يوم عمل للموظف الذي عمل لدى صاحب عمل من سنة واحدة إلى خمس (5) سنوات.

◀ إجازة سنوية لمدة 17 يوم عمل للموظف الذي عمل لدى صاحب عمل لأكثر من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات.

◀ إجازة سنوية لمدة 19 يوم عمل للموظف الذي عمل لدى صاحب عمل لأكثر من عشر (10) سنوات إلى 15 سنة.

◀ إجازة سنوية لمدة 21 يوم عمل للموظف الذي عمل لدى صاحب عمل لأكثر من 15 عامًا⁴⁶.

44 المادة 39 من قانون العمل اللبناني.
45 المادة 39 من قانون العمل اللبناني.
46 المادة 40 من قانون العمل اللبناني.

يحق للأجراء الحصول على إجازة مرضية لمدة تصل إلى نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف الأجر إذا كانوا قد عملوا ما بين ثلاثة (3) أشهر وستين (2) لدى صاحب العمل، وفقاً لتقرير طبي قد يتم التحقق منه من قبل صاحب العمل. ويتم زيادة استحقاقات الإجازات المرضية تدريجياً للأشخاص الذين عملوا حتى أربع (4) سنوات وحتى ست (6) سنوات وحتى عشر سنوات وأكثر من عشر سنوات⁴⁷. ويمكن المطالبة بالإجازة المرضية حتى الوصول إلى الحد الأقصى منها على الرغم من أنه يحق لأصحاب العمل تقليل الإجازة السنوية بمقدار ثمانية (8) أيام للأجراء الذين تتجاوز إجازتهم المرضية شهراً واحداً في غضون عام⁴⁸. ولا يمكن فصل الأجراء أو إرسال إشعار لهم بالفصل أثناء الإجازة المرضية⁴⁹.

يحق للمرأة الحصول على إجازة أمومة لمدة سبعة (7) أسابيع بما في ذلك الفترة التي تسبق الولادة وبعدها⁵⁰. وتُدفع إستحقاقات الأجور والرواتب بشكل كامل للمرأة أثناء إجازة الأمومة.

يحق للعاملين الذين مات والدهم أو والدتهم أو زوجاتهم أو أحفادهم الحصول على إجازة وفاة لمدة يومين⁵¹.

في حين أن قانون العمل لا يذكر على وجه التحديد العطلات الرسمية، فإن العطلات التي يجب على القطاع العام في لبنان الالتزام بها بما في ذلك الأعياد الدينية والعلمانية، يحددها مجلس الوزراء⁵². يومان يعتبر القطاع الخاص ملزماً في اعتبارهما يومي عطلة في لبنان هما اليوم الأول من أيار (مايو)⁵³ ويوم الاستقلال في 22 تشرين الثاني (نوفمبر)⁵⁴ ومع ذلك، فمن المعتاد إغلاق القطاع الخاص في معظم الأيام التي يكون فيها القطاع العام مغلقاً. يعاقب قانون العمل على انتهاك استحقاقات العطل الرسمية⁵⁵.

47 المادة 40 من قانون العمل اللبناني.

48 المادة 41 من قانون العمل اللبناني.

49 المادة 42 من قانون العمل اللبناني.

50 المادة 28 من قانون العمل اللبناني.

51 المادة 38 من قانون العمل اللبناني.

52 يحدد مرسوم مجلس الوزراء رقم 15215 بتاريخ 27 أيلول 2005 الأعياد والمناسبات التي تغلق فيها الإدارات والمؤسسات العامة والبلديات. وتشمل هذه الأعياد الدينية لمختلف الطوائف وكذلك بعض أيام العطل الرسمية العلمانية.

53 بموجب قانون العطلات الرسمية الصادر في 30 نيسان 1959. انظر أيضاً مرسوم مجلس الوزراء رقم 15215 بتاريخ 27 أيلول 2005 الذي يشير إلى أنه إذا صادف هذا اليوم يوم أحد أو عطلة، فإن مؤسسة القطاع الخاص تغلق في اليوم التالي (باستثناء المؤسسات المستبعدة مثل الصيدليات والمخابز والمطاعم التي يجب أن تدفع للموظفين ضعف معدل العمل في هذا اليوم). يحق للمؤسسات التي تم إغلاقها في 1 أيار تشغيل عمالها بدلاً من الساعات التي أخذوها، شريطة أن تأخذ في الاعتبار القواعد المفروضة في القوانين المعمول بها، وأن تدفع لموظفيها تعويضات عن هذه الساعات تساوي رواتبهم العادية.

54 وفقاً لقانون العطلات الرسمية المؤرخ 21 تشرين الثاني 1962.

55 المادة 107 من قانون العمل اللبناني.



جزار (تصوير: تشارلز فريد / Creative Commons)

10 | الضرائب

تتراوح ضريبة الدخل في لبنان بين 2% و 25% حسب الراتب⁵⁶. وتُدفع ضريبة الدخل إذا كان المستفيد من الراتب مقيماً في لبنان، أو إذا تم تنفيذ الخدمات في لبنان أو إذا كان مصدر التمويل في لبنان⁵⁷.

11 | الإجراءات التأديبية

يتعين على أصحاب العمل الذين لديهم أكثر من خمسة عشر (15) موظفًا تقديم إجراءات وأنظمة العمل الداخلي وشؤون الأجراء إلى وزارة العمل. وقد يتم تغريم الأجراء حتى أجر ثلاثة (3) أيام عن أفعال «الخطأ الجسيم أو الإهمال الصارخ أو انتهاك الأنظمة الداخلية» في مكان العمل⁵⁸. ومع ذلك، لا يمكن فرض أي غرامات إلا في غضون 15 يومًا من الحادث⁵⁹. ويمكن لأصحاب العمل الذين عانوا من أضرار مادية جراء أفعال الأجراء المطالبة بتعويضات تصل إلى قيمة أجر خمسة (5) أيام من أجور الأجير⁶⁰.

56 المادة 23 من قانون الموازنة 2019 المعدل للمادة 58 من قانون الموازنة. انظر <https://taxsummaries.pwc.com/lebanon/individual/taxes-on-personal-income>

57 معلومات من برايس ووترهاوس كوبرز الملخص الضريبي للبنان؛ <https://taxsummaries.pwc.com/lebanon/individual/taxes-on-personal-income>

58 المادة 68 من قانون العمل اللبناني.

59 المادة 68 من قانون العمل اللبناني.

60 المادة 69 من قانون العمل اللبناني.



ترميم المنازل (تصوير: المجلس الترويجي للاجئين)

12 | الفصل وإنهاء العمل



12 | أسباب الفصل أو الإنهاء

بموجب قانون العمل، يمكن أن تكون أسباب إنهاء عقود العمل إما على أساس **الإنهاء التعسفي** أو **الإنهاء غير التعسفي**.

الإنهاء التعسفي للعمل حين يتم إنهاء العمل دون سبب وجيه بموجب المادتين 74 و75 من قانون العمل اللبناني. وفي مثل هذه الحالات، يُطلب من أصحاب العمل إعطاء إنذار مسبق بفترة معينة ودفع تعويض (مبلغ التعويض) للأجير بسبب الإنهاء. ومع ذلك، لا يزال بإمكانهم إنهاء علاقة العمل بشكل صحيح بشرط أن يلتزموا بالشروط اللازمة. ويوجد قواعد مختلفة قابلة للتطبيق على العقود محددة المدة والعقود غير محددة المدة.

ويكون **الإنهاء غير التعسفي للعمل**، حين يتم إنهاء العمل لأحد الأسباب المذكورة في المادتين 74 و75 من قانون العمل اللبناني.

وهناك شروط مختلفة لفترات الإنذار المسبق ودفع التعويضات، بالإضافة إلى العواقب، اعتمادًا على ما إذا كان الإنهاء تعسفيًا أو غير تعسفي.

الإنهاء الغير التعسفي (القانوني) للعمل

المادة 74: الحالات التي يكون فيها لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل دون تعويض أو إنذار مسبق:

◀ إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة

◀ إذا كان الأجير خاضعًا لفترة اختبار وفشل في إرضاء صاحب العمل فيما يتعلق بعمله خلال فترة ثلاثة أشهر من تاريخ بدء عمله.

◀ إذا ثبت أن الأجير ارتكب سوء سلوك أو إهمال متعمد أدى إلى أضرار مادية لصاحب العمل.

◀ إذا خالف الأجير الأنظمة الداخلية لصاحب العمل ثلاث مرات على الأقل خلال نفس العام رغم توجيه عدة إشعارات خطية إليه خلال نفس العام.

◀ إذا تغيب الأجير دون عذر قانوني أو سبب وجيه لمدة تزيد عن 15 يومًا في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة (7) أيام متواصلة. ويجب على الأجير أن يبرر غيابه لصاحب العمل خلال 24 ساعة من عودته.

◀ إذا حكم على الأجير بالحبس لمدة سنة أو أكثر لارتكابه جناية⁶¹ أو أدين بجنحة في مكان العمل وأثناء العمل أو إذا حكم عليه بجرائم وفق المادة 344 من قانون العقوبات اللبناني.

◀ إذا اعتدى الأجير على صاحب العمل أو الشخص المسؤول في مباني العمل.

المادة 75: الحالات التي يكون فيها للعامل الحق في إنهاء عقد العمل دون إنذار مسبق:

◀ إذا قام صاحب العمل (أو من ينوب عنه) بخداع الأجير بشأن شروط العمل وقت إبرام العقد، مع ملاحظة أن الأجير لديه فترة شهر واحد منذ تعيينه للمطالبة بحقه في الإنهاء.

◀ إذا لم يف صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، وفقاً لأحكام قانون العمل.

◀ إذا ارتكب صاحب العمل (أو من ينوب عنه) جريمة بحق الأجير أو أحد أفراد أسرته.

◀ إذا اعتدى صاحب العمل (أو من ينوب عنه) على الأجير.

الإنهاء التعسفي لعقود العمل

تسرد المادة 50(د) من قانون العمل حالات محددة حيث يعتبر إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بمثابة إنهاء تعسفي، حيث يكون الفصل لأسباب غير صحيحة بموجب القانون:

◀ إذا كان غير متعلق بأداء الأجير في مكان العمل أو الإدارة السليمة وتسيير العمل.

◀ بسبب الأنشطة النقابية للشخص.

◀ بسبب شكوى مقدمة ضد صاحب العمل.

◀ نتيجة ممارسة الأجير لحقوقه بموجب قانون العمل⁶².

ويجوز للعمال الذين يتم إنهاء خدمتهم دون سبب وجيه (الإنهاء التعسفي) الطعن في قرار الإنهاء وطلب إعادة تعيينهم⁶³.

61 الجناية هي جرم يعاقب عليه القانون بالسجن لمدة معينة.

62 المادة 50(د) من قانون العمل اللبناني.

63 المادة 50(هـ) من قانون العمل اللبناني.

وهناك عواقب مختلفة على الإنهاء التعسفي لعقود العمل، اعتمادًا على ما إذا كان عقد العمل، عقدًا محدد المدة أو عقدًا غير محدد المدة.

الإنهاء التعسفي لعقود العمل المحددة المدة: وفقًا للنصوص القانونية، فإن إنهاء عقد العمل محدد المدة، سواء عن طريق صاحب العمل أو الأجير، قبل انتهاء مدته وبدون دافع قانوني يعتبر إنهاءً تعسفيًا، وتطبق الأحكام العامة لقانون الالتزامات والعقود اللبناني بشأن «إنهاء العقود»، مع ملاحظة إلى أن الأمر متروك لتقدير المحكمة لاتخاذ قرار بشأن التعويضات التي يجب تسويتها للطرف المتضرر.

الإنهاء التعسفي لعقود العمل الغير محددة المدة: كما هو مذكور أعلاه، يعتبر الإنهاء تعسفيًا عندما يحدث في حالات غير تلك المذكورة في المادتين 74 و 75 من قانون العمل، وهذا يستلزم (1) تطبيق فترة الإنذار المسبق و (2) دفع تعويض إنهاء الخدمة.

فترة الإنذار المسبق

تنظم المادة 50 من قانون العمل فترة الإنذار المسبق التي تنطبق على الإنهاء التعسفي للعقود الغير محددة المدة، وينص على ما يلي: «يتعين على الطرف الذي يرغب في إنهاء عقد العمل أن ينذر الطرف الآخر خلال فترة:

◀ شهر واحد قبل الإنهاء عندما يكون العقد لمدة ثلاث سنوات أو أقل.

◀ قبل شهرين من الإنهاء عندما يكون العقد لأكثر من ثلاث سنوات ولكن أقل من ست سنوات.

◀ ثلاثة أشهر قبل الإنهاء عندما يكون العقد لأكثر من ست سنوات ولكن أقل من اثني عشر عامًا.

◀ أربعة أشهر قبل الإنهاء عندما يكون العقد لمدة اثني عشر عامًا أو أكثر.

ويجب تسليم الإنذار كتابيًا وشخصيًا إلى صاحب الشأن، ويحق لهذا الشخص طلب إيضاحات حول أسباب الإنهاء إذا لم يتم تحديد الأسباب في الإنذار الكتابي. ويتوجب على الطرف الذي لا يمثل للأحكام المذكورة أعلاه دفع تعويض يعادل مبلغًا يساوي راتب فترة الإنذار.»

تعويض الإنهاء

إذا كان الإنهاء ناتجًا عن صاحب العمل، فيُحسب التعويض بناءً على نوع عمل الأجير وعمره وسنوات خدمته والحالة الطبية وكذلك الحالة الأسرية، كما يعتمد على حجم الضرر وشدة انتهاك الحقوق إن كان الإنهاء تعسفيًا، يجب أن يتراوح التعويض بين راتب شهرين (2) و (12) شهرًا بالإضافة إلى ما يستحقه الأجير كتعويضات قانونية نتيجة إنهاء الخدمة.

إذا كان الإنهاء ناتجًا عن الأجير لأسباب غير تلك المنصوص عليها في القانون (إنهاء تعسفي) وتبين أن الإنهاء تسبب في ضرر أو مضايقة لصاحب العمل، فيجب أن يتراوح التعويض (كأضرار) بين شهرين (2) وأربعة أشهر (4) راتب حسب الحالة بالإضافة إلى تعويض الإنذار المسبق.

وبموجب قانون العمل «يجوز لصاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة في حالة القوة القاهرة أو بسبب الظروف الاقتصادية أو التقنية، مثل تقليص حجم المؤسسة، أو استبدال نظام إنتاجي معين بآخر، أو في حالة توقف المؤسسة الكامل عن العمل⁶⁵».

في مثل هذه الحالات «يجب على صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل بنيته في إنهاء هذه العقود قبل شهر واحد من الإنهاء الفعلي، ويجب أن يناقش مع الوزارة المذكورة وضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء، مع مراعاة أقدمية الأجراء في المؤسسة وتخصصهم وأعمارهم ووضعهم الأسري والاجتماعي وأخيراً الوسائل اللازمة لإعادة توظيفهم». ويجب أن يكون للعمال المسرحين من العمل الأولوية لاستعادة وظائفهم إذا كانت الشركة قادرة على العمل مرة أخرى في غضون عام⁶⁶.

بشكل عام، عندما يتم تعليق علاقة العمل لفترة زمنية معينة، يتدخل المشرع عادة ويسن قوانين خاصة تنظم العلاقة بين أصحاب العمل والأجراء خلال فترة تعليق علاقة العمل. على سبيل المثال، في أعقاب الحرب الأهلية التي اندلعت في لبنان عام 1975، أصدر المشرع في 4 مارس 1977 مرسوم القانون رقم 17/1977 والذي نظم العلاقة بين أصحاب العمل والعاملين والذي نظم «تعديل وتعليق وإنهاء عقود العمل» والشروط اللازمة لاستفادة الأجراء من أحكام مرسوم القانون وتقاضي نسبة من رواتبهم، كما ينظمها مرسوم القانون المذكور.

ومع ذلك، لم يسن المشرع اللبناني حتى الآن أي قانون خاص ينظم علاقة العمل بين أصحاب العمل والأجراء خلال جائحة كوفيد-19- وأثناء إغلاق المؤسسات الخاصة.

دفع أو عدم دفع الرواتب في حالة القوة القاهرة – تفسيرات قانونية

لا ينظم قانون العمل موضوع دفع أو عدم دفع الرواتب في حالة القوة القاهرة. إن هذا وضع حساس لا ينظمه القانون المعمول به. وإن الإجراءات والسوابق القضائية ليس لها موقف موحد من هذه القضية، وكما هو الحال عادة في الحالات الاستثنائية، يسن المشرع قوانين خاصة من شأنها أن تحكم علاقة العمل بين أصحاب العمل والأجراء، ولا سيما دفع أو عدم دفع الرواتب خلال فترة «القوة القاهرة». ويوجد خياران محتملان قد يحدثان:

الخيار 1: يدفع أصحاب العمل رواتب كاملة للموظفين خلال الفترة التي تم فيها تعليق عملهم بسبب قوة القاهرة:

صادقت لبنان على الاتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1983 «اتفاقية الأجور» بشأن تحديد وحماية الأجور. وطبقاً للمادة 7 من هذه الاتفاقية، «يستحق العامل راتبه بالكامل، حتى لو لم يؤد عمله لأسباب خارجة عن إرادته؛ ويجب أن تسرد التشريعات الوطنية الأسباب».

تحدد المادة 2 من قانون الإجراءات المدنية اللبناني التسلسل الهرمي للأعراف في النظام القانوني اللبناني، وتنص على ذلك في حالة التناقض بين أحكام الاتفاقيات الدولية وأحكام القوانين الداخلية (على سبيل المثال، المواد 1 من قانون العمل اللبناني و624 من قانون الالتزامات والعقود اللبناني المشار إليهما في الخيار 2)، وتسود أحكام الاتفاقيات الدولية. واستناداً إلى المادة السابعة من اتفاقية الأجور، ورغم أن المشرعين اللبنانيين لم يسردوا أسباب استحقاق العامل لراتبه كاملاً عندما لا يكون قادراً على أداء عمله لأسباب خارجة عن إرادته، فقد يطلب الأجراء دفع رواتبهم كاملة، كما في أوضاع جائحة كوفيد-19. فهم يدعون بأن عدم أداء عملهم خلال هذه الفترة يرجع إلى قرار الحكومة اللبنانية المتعلق بإغلاق المؤسسات العامة والخاصة لأسباب تتعلق بالسلامة لاحتواء تفشي فيروس كورونا، وأن هذا السبب خارج عن إرادتهم. ويقابل هذا الرأي رأي آخر يشير إلى أنه يجوز لأصحاب العمل الامتناع عن دفع رواتب أجراءهم، كما قد يُقال أن المادة 7 من الاتفاقية لا تنطبق، نظراً لأن المشرعين اللبنانيين لم يسردوا أسباب استحقاق الأجير لراتبه كاملاً.

64 القوة القاهرة هي ظروف غير متوقعة تمنع شخص ما من أداء واجباته.

65 المادة 50(و) من قانون العمل اللبناني.

66 المادة 50(ز) من قانون العمل اللبناني.

الخيار 2: يرفض أصحاب العمل دفع الرواتب جزئيًا أو كليًا خلال الفترة التي تم فيها تعليق العمل بسبب قوة القاهرة (أي يدفع أصحاب العمل رواتب مخفضة أو لا يدفعون رواتب على الإطلاق):

تخضع عقود العمل لأحكام قانون العمل وقانون الموجبات والعقود اللبناني، حيث تنص المادة 12 من قانون العمل على أن عقود العمل تخضع لأحكام القانون العام (على سبيل المثال قانون الموجبات والعقود اللبناني). ووفقًا للمادتين 1 من قانون العمل اللبناني و624 من قانون الموجبات والعقود اللبناني، «يلتزم الأجير بتقديم أعماله تحت مراقبة وإشراف صاحب العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع راتب الأجير».

وهذا يعني أنه يحق للأجراء فقط تلقي رواتبهم عندما يؤدون العمل بشكل فعال. وتدعم بعض الإجراءات والسوابق القضائية هذه الحجة وتسندها على المادة 624 من قانون الموجبات والعقود اللبناني لرفض دفع الرواتب أثناء تعليق عقود العمل.

وفي نفس المنطق، قد يكون وضع جائحة فيروس كورونا مرتبطًا بحالة «قوة القاهرة» خارجة عن سيطرة كل من أصحاب العمل والأجراء، والتي يمكن اعتبارها سببًا لتعليق تنفيذ عقود العمل، دون إنهاؤها. وتنص المادة 243 من قانون الالتزامات والعقود اللبناني على أنه «إذا أصبح تنفيذ الالتزام مستحيلًا لسبب لا يُعزى إلى المدين، فيجب عندئذٍ تحديد هذا الالتزام». إن تعليق تنفيذ عقد العمل يعني توقف الأجير عن العمل وإعفاء صاحب العمل من دفع الراتب. ومع ذلك، من أجل إنهاء العقود، يجب على أصحاب العمل الامتثال لأحكام المادة 50 (و) من قانون العمل وإبلاغ وزارة العمل بنيتهم إنهاء عقود العمل قبل شهر واحد من الإنهاء الفعلي، ومناقشة الأمر مع قيام الوزارة بوضع برنامج نهائي لمثل هذا الإنهاء. ومع ذلك، تميل المحكمة إلى الرأي القائل بأن الاستحالة «المؤقتة» لأداء العمل لا تشكل حالة قوة القاهرة.

وعليه، هناك خطر من أن أي إنهاء يحدث على هذا الأساس يمكن اعتباره من قبل المحكمة المختصة (في حالة التقاضي) على أنه فصل تعسفي يجبر صاحب العمل على تقديم تعويض للأجير. الأمر متروك للقاضي لتقرير ما إذا كان الوضع الحالي في لبنان و«الاستحالة» المؤقتة لأداء العمل، يعتبران حالة قوة القاهرة تبرر إنهاء عقود العمل القائمة وفقًا لأحكام المادة 50 (و) من قانون العمل.



وتنص المادة 39 من قانون العمل اللبناني على أنه «يحق للأجراء الحصول على إجازة سنوية مدتها 15 يومًا مدفوعة الأجر بالكامل، بشرط أن يكون الأجير قد عمل لدى صاحب العمل لمدة عام على الأقل. ولصاحب العمل أن يقرر مواعيد الإجازة السنوية حسب حاجة العمل. ولا يجوز لصاحب العمل فصل الأجير أو إرسال إشعار بالفصل له خلال الإجازة السنوية».

واستنادًا إلى المادة 39 من قانون العمل اللبناني، فقد يقرر أصحاب العمل أن الأجراء يجب أن يأخذوا كل أو جزء من إجازتهم السنوية (مدفوعة الأجر بالكامل) خلال فترة أزمة كوفيد-19، بحجة أن هذا الأمر متوافق مع احتياجات العمل. وبالنظر إلى أن الغرض من الإجازة السنوية بشكل عام هو استراحة الأجراء والحصول على إجازات، فقد يعترض الأجراء بأن الإجازة السنوية لا تحقق الغرض منها في ظل هذه الظروف.

12 | 3 الإجراءات

لا يلزم تقديم إنذار مسبق في حالة إنهاء عقد العمل بموجب المادتين 74 أو 75 من قانون العمل (الإنهاء غير التعسفي). ومع ذلك، فإن فترة الإنذار المسبق مطلوبة في حالة إنهاء العقد لأسباب أخرى (الإنهاء التعسفي) بموجب المادة 50 د من قانون العمل اللبناني. وتحدد المادة 50 فترة الإنذار اللازمة التي تتراوح من شهر واحد إلى أربعة أشهر حسب فترة العمل. ويجب تسليم الإنذار كتابيًا وشخصيًا إلى صاحب الشأن، ويحق للأجير طلب إيضاحات حول أسباب الإنهاء إذا لم يتم تحديد الأسباب في الإنذار الكتابي. ويتوجب على الطرف الذي لا يمثل للأحكام المذكورة أعلاه لدفع تعويض يعادل مبلغًا يساوي الراتب عن فترة الإنذار.

13 | نزاعات العمل والطعن بالقرارات الصادرة



يتعامل مجلس العمل التحكيمي في كل محافظة مع قضايا الفصل وحوادث العمل والأجور وجميع النزاعات الأخرى بموجب القانون. ولا توجد تكلفة لتقديم الدعاوى أمام المجالس.

ويجب على العمال الذين يطعنون في إنهاء عملهم باعتباره إنهاء عمل تعسفي تقديم دعوى أمام مجلس العمل التحكيمي في غضون شهر. ويجب أن يتوصل المجلس إلى قرار في غضون ثلاثة (3) أشهر⁶⁷. وإذا كان قرار الفصل غير مبرر، فيجب على صاحب العمل إعادة الأجير إلى عمله⁶⁸.

لا يحدد قانون العمل ومرسوم القانون 136 (المتعلقان بالحوادث التي يتعرض لها الأجراء) أن الأجير يجب أن يعمل بشكل قانوني مع صاحب العمل (أي أن يكون لديه اجازة عمل واجازة إقامة ساريتي المفعول) من أجل الاستفادة من الحماية الممنوحة لهم بموجب هذين القانونين. ولا تعتبر السوابق القضائية الثابتة أن العامل الأجنبي الذي لا يحمل اجازة عمل سارية المفعول لا يمنع من المطالبة بالتعويضات المستحقة له.

لكن يجب على العمال الأجانب الحصول على اجازة عمل واجازة إقامة حتى يتم تسجيلهم بشكل قانوني والعمل في لبنان ويمكن مقاضاتهم جنائيًا لخرق هذه الشروط⁶⁹. وفي حين أن الدعوى المدنية ضد أي صاحب عمل بسبب الإنهاء غير المشروع للعمل والإجراءات الجنائية من قبل الدولة ضد عامل أجنبي بدون اجازة عمل هي إجراءات قانونية منفصلة، فهناك خطر يتعلق بمقاضاة العامل إذا وجد أنه يعمل بشكل غير قانوني.

67 المادة 50(ب) من قانون العمل اللبناني.

68 المادة 50(هـ) من قانون العمل اللبناني.

69 العدل 1968 - قرار مجلس التحكيم في بيروت رقم 404 بتاريخ 17 مارس 1967.



الصوبة الزراعية (تصوير: داليا خميسي / برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بلبنان)

14 | فئات الأجراء الخاصة والحماية



14-1 | الشباب/القصر



14-1-1 | السن الأدنى للعمل

من غير القانوني توظيف القصر الذين تقل أعمارهم عن 13 عامًا⁷⁰. ويحظر على القصر دون الخامسة عشرة من العمر العمل في المشاريع الصناعية أو الأعمال التي تعتبر مرهقة أو الأعمال المضرة بالصحة. ويُحظر على القصر الذين تقل أعمارهم عن 16 عامًا القيام بالأعمال التي تعتبر خطيرة بطبيعتها، أو التي تهدد حياة القاصر أو صحته أو أخلاقه نظرًا لظروف العمل⁷¹.

ويجب على القصر إجراء فحص طبي قبل توظيفهم للتأكد من أنهم لائقون للعمل. ويجب منح الشهادة الطبية مجانًا، ويجب تجديدها سنويًا حتى بلوغ القاصر سن 18 عامًا⁷². ويجوز سحب الشهادة الطبية في أي وقت إذا ثبت أن القاصر غير لائق للعمل.

إن أصحاب العمل وكذلك الآباء والأوصياء على القصر الذين سمحوا لأطفالهم بالعمل مسؤولون جنائيًا عن انتهاك القصر لقانون العمل⁷³. ولا يُسمح لأصحاب العمل بإيواء القصر الذين يقومون بتوظيفهم في منازلهم⁷⁴.

14-1-2 | الأعمال المحظورة على القصر

يسرد الملحق 1 من قانون العمل المهن التي لا يجوز للقصر العمل فيها. وتشمل هذه المهن؛ العمل تحت الأرض في المناجم والمهاجر واستخراج الصخور، والعمل بالمتفجرات، واللحام، وصهر أو حرق الزجاج أو المنتجات المعدنية، ومعالجة الرصاص أو غيره من المواد الكيميائية الخطرة، وتشغيل المحركات أو إصلاحها أو قيادتها، أو إنتاج الكحول أو العمل في المسالخ.

ويسرد الملحق 2 المهن التي لا يجوز للقصر العمل فيها إلا بشهادة طبية. وتشمل هذه المهن؛ قطع الرخام والصخور وإنتاج الأسمت والصابون والقطن والأسمدة والجلود والغراء والزجاج والتبغ والطلاء وأعمال البناء باستثناء البناء الريفي والغزل والحياسة والطباعة ونقل الركاب.

70	المادة 22 من قانون العمل اللبناني.
71	المادة 23 من قانون العمل اللبناني.
72	المادة 22 من قانون العمل اللبناني.
73	المادة 30 من قانون العمل اللبناني.
74	المادة 15 من قانون العمل اللبناني.

إن الأحكام المختلفة المطبقة على أصحاب العمل الذين يوظفون القصر (أقل من 18 عامًا)⁷⁵ هي على النحو التالي:

- ◀ يحظر على القصر العمل أكثر من ست (6) ساعات في اليوم. عندما يعمل القصر بشكل مستمر لمدة أربع (4) ساعات، فيجب منحهم فترة راحة لا تقل عن ساعة (1) في منتصف اليوم.
- ◀ يحظر على القصر العمل من الساعة 7 مساءً حتى 7 صباحًا.
- ◀ يحق للقصر فترة راحة يومية مدتها 13 ساعة متتالية.
- ◀ لا ينبغي إعطاء القصر عملاً أو عملاً إضافياً أثناء فترات الراحة اليومية والأسبوعية، أو في أيام العطل عندما يكون عمل صاحب العمل مغلقاً.
- ◀ يحق للقصر إجازة سنوية مدتها 21 يومًا مدفوعة الأجر بالكامل، بشرط أن يكون القاصر قد عمل لدى صاحب العمل لمدة عام على الأقل.

ولا يفرق قانون العمل بين القصر اللبنانيين والقصر الأجانب، ويستفيد الأجانب بشكل عام من أحكام قانون العمل اللبناني التي تنطبق عليهم. لذلك، من الناحية النظرية، تنطبق أحكام قانون العمل اللبناني المتعلقة بالقصر على القصر من الأجانب. ويتحمل أصحاب العمل مسؤولية التحقق من عمر القصر من خلال مطالبتهم بنسخة من بطاقة الهوية الخاصة بهم⁷⁶.

وقد أشارت وزارة العمل أنه لا توجد نصوص قانونية تمنع الوزارة من منح إجازات عمل للقصر الأجانب، لكنهم من الناحية العملية لم يتلقوا من الأساس طلبات إجازة عمل من قصر أجانب⁷⁷. وقد اتصل مكتب المعوشي للمحاماة بأجراء في مديرية الأمن العام اللبناني أكد كلاهما أن مديرية الأمن العام اللبناني ترفض طلبات إجازة الإقامة للقصر الأجانب.

14 2 النساء



يحظر على أصحاب العمل التمييز بين الرجل والمرأة سواء فيما يتعلق بـ (1) نوع العمل، و(2) مبلغ الأجر أو الراتب، و(3) التوظيف، و(4) الترقية، و(5) المؤهلات المهنية، و(6) الملابس⁷⁸. ويحظر توظيف النساء في الصناعات والوظائف المدرجة في الملحق رقم 1 من قانون العمل اللبناني⁷⁹ والتي تشمل العمل تحت الأرض في المناجم واستخراج الصخور والعمل في أفران صهر وتكرير وصناعة المنتجات المعدنية وتصنيع ومناولة المتفجرات، وإذابة الزجاج في الفرن الخاص، إلخ.

ويحق للمرأة الحصول على إجازة أمومة لمدة سبعة (7) أسابيع بما في ذلك الفترة التي تسبق الولادة وبعدها⁸⁰. وتُدفع مستحقات الأجر والرواتب بشكل كامل للمرأة أثناء إجازة الأمومة. ولا توجد لوائح محددة فيما يتعلق بالرضاعة الطبيعية أو رعاية الأطفال أو الالتزامات الأخرى للمرأة.

75	المادة 23 من قانون العمل اللبناني.
76	المادة 24 من قانون العمل اللبناني.
77	مقابلة بين مكتب المعوشي للمحاماة ورئيس قسم العمال السوريين في وزارة العمل لغرض هذا البحث القانوني.
78	المادة 26 من قانون العمل اللبناني.
79	المادة 27 من قانون العمل اللبناني.
80	المادة 28 من قانون العمل اللبناني.



14 3

المياومون أو المقاولون الذين يعملون لحسابهم الخاص أو العمال المؤقتون

لا يغطي قانون العمل العمال المياومين والعاملين العرضيين والعمال الزراعيين على وجه التحديد. الأشخاص الآخرون الذين ليسوا في علاقة عمل ثانوية مع صاحب عمل ولكنهم في الواقع يعملون لحسابهم الخاص قد يقعون أيضًا خارج نطاق تغطية القانون⁸¹. ويعتمد هذا على ظروفهم الخاصة وترتيباتهم التعاقدية، ولكن يمكن أن يشملوا أشخاصًا يعملون لحسابهم، مثل التجار الفرديين أو المستشارين أو المقاولين.

تعرف الصناعات الحرفية الصغيرة حسب قانون العمل بأنها صناعات أو مهن يعمل فيها المالك بنفسه أو مع مساعدين آخرين دون توجيه من صاحب عمل آخر بشرط ألا يزيد عدد المساعدين عن خمسة عشر (15) مساعدًا بما في ذلك أفراد الأسرة⁸².

ترتيبات الشاويش



14 4

عادة ما يتم توظيف السوريين العاملين في الزراعة بموجب ترتيبات بين المزارعين اللبنانيين ومنسقي العمل اللبنانيين المحليين (الوكيل) والسوريين (الشاويش). وغالبًا ما يوظف أصحاب الأراضي اللبنانيون وكيلاً لبنانيًا يتعاقد بشكل غير رسمي أو يعمل مع شاويش سوري ينظم العمال الزراعيين السوريين. وغالبًا ما يستأجر الشاويش قطعة أرض من ملاك الأرض اللبنانيين تُستخدم كمستوطنة خيام غير رسمية للعمال السوريين.

إن الشاويش هو مشرف أو ممثل المستوطنة له صلات بملك الأراضي أو السلطات المحلية. ويشرف الشاويش «على إقامة الخيام، ويجمع الإيجارات، ويتواصل مع موزعي المساعدات، أو البلدية، أو حتى السلطات الحكومية مثل قوى الأمن الداخلي»⁸³.

ولكن الدور الأهم للشاويش هو توظيف العمال الزراعيين والإشراف عليهم لصالح المزارع اللبناني والذي يتضمن رواتب العمال والتعامل مع النزاعات العمالية والقضايا التي تطرأ. وعادة ما يأخذون عمولة من راتب كل عامل ويحصلون على خصومات لتغطية الإيجار وأحيانًا نفقات أخرى⁸⁴. يُستثنى العمال الزراعيون من التغطية بموجب قانون العمل⁸⁵ ولا يتم تنظيم ترتيبات الشاويش أو الوكيل على وجه التحديد بموجب القانون.

المتطوعون



14 5

لا توجد أحكام تنظم عمل المتطوعين في قانون العمل اللبناني. وينص قانون الموجبات والعقود اللبناني على أن «عقد العمل يتميز بشكل أساسي بعلاقة التبعية بين صاحب العمل والأجير. ويلتزم الأجير بتقديم أنشطة عمله تحت مراقبة وإشراف صاحب العمل ويلتزم صاحب العمل بدفع راتبه»⁸⁶.

وإذا كان المتطوعون الأجانب (بما في ذلك اللاجئون السوريون) يتلقون مدفوعات (حتى لو كانت مدفوعات صغيرة) يمكن تصنيفها على أنها راتب أو أجر، فقد يكونون في علاقة عمل وفي هذه الحالة سيحتاجون إلى الحصول على اجازة عمل. وسيكونون خاضعين لقانون العمل اللبناني وقانون حوادث العمل⁸⁷. ومع ذلك، إذا كان البديل المدفوع مخصصًا فقط لتغطية نفقات مثل تكاليف النقل أو الطعام، فلا ينبغي اعتباره أجرًا.

81 انظر المادة 624 من قانون العقود والموجبات الذي يعرّف علاقة العمل.

82 المادة 6 من قانون العمل اللبناني.

83 ن. تركماني، ك. حمادة، «ديناميكيات اللاجئين السوريين في قطاع الزراعة في لبنان».

https://www.aub.edu.lb/ifi/Documents/publications/research_reports/2019-2020/20200215_dynamics_of_syrian_refugees_in_lebanon_agriculture_sector.pdf

84 التركماني، الصفحة 17.

85 المادة 7 من قانون العمل اللبناني.

86 المادة 624 من قانون الالتزامات والعقود اللبناني.

87 مرسوم القانون رقم 136 الصادر في 16 أيلول / سبتمبر 1983.





تدريب العجلة (تصوير: رشا الداوي / المجلس الترويجي للاجئين)

15 | التدريب المهني



إن مؤسسات التدريب المهني مرخصة بموجب قانون العمل. ويجب أن تحدد مراكز التدريب طبيعة المهن وساعات العمل وشروطه. ويجب أن تكون البرامج التدريبية مصرح بها من قبل وزارة العمل ووزارة الصحة العامة⁸⁸. يمكن توفير التدريب المهني للأطفال الذين تزيد أعمارهم عن 12 عامًا، بشرط اعتماد البرنامج التدريبي من قبل وزارة العمل ووزارة الصحة العامة⁸⁹.

إن المتدربون هم عمال يخضعون للتدريب ولم يكتسبوا بعد تقنيات العامل الماهر⁹⁰. ويحق للمتدربين الحصول على شهادة الكفاءة في نهاية فترة التدريب⁹¹. ويحدد قانون العمل شروط خاصة تتعلق بالأجر للمتدربين⁹². وتحدد شروط عقود التدريب بالشهادات التي يقرها مجلس الوزراء⁹³.

16 | النقابات العمالية والنقابات التجارية



ينظم الباب الرابع من قانون العمل إنشاء وتشغيل النقابات العمالية. ويتم إنشاء النقابات العمالية لحماية وتعزيز المصالح المهنية للنقابة والنهوض بتقدمها الاقتصادي، كما يتم تمثيلها من خلال الأعضاء⁹⁴.

تُعرّف النقابات في القانون على أنها هيئات للعمال أو أرباب العمل أو الحرفيين الرئيسيين⁹⁵. وهي بمثابة جمعيات مهنية وهي مسؤولة عن تنظيم شؤون مهنتهم، مثل المهندسين والأطباء والأخصائيين الاجتماعيين.

المادة 25 من قانون العمل اللبناني.	88
المادة 25 من قانون العمل اللبناني.	89
المادة 3 من قانون العمل اللبناني.	90
المادة 18 من قانون العمل اللبناني.	91
المادة 19 من قانون العمل اللبناني.	92
المادة 20 من قانون العمل اللبناني.	93
المادة 84 من قانون العمل اللبناني.	94
المادتان 4 و5 من قانون العمل اللبناني.	95





العمال الأجانب (تصوير: DFID)

17 | العمال الأجانب



يجب على الأجانب (بمن فيهم المواطنون السوريون واللاجئون الفلسطينيون القادمون من سوريا (PRS)) الذين ينوون العمل في لبنان الحصول على اجازة عمل واجازة إقامة. تحدد الأنظمة المهن المخصصة للمواطنين اللبنانيين⁹⁶، ويسمح للسوريين على وجه التحديد بالعمل في قطاعات الزراعة والبناء والبيئة، وإن لم يكن ذلك ضمن الوظائف الفنية في قطاع البناء. يُمنح اللاجئون الفلسطينيون من سوريا نفس حقوق العمل المقيدة التي يتمتع بها المواطنون السوريون. لا يحق لهم العمل في قطاعات العمل الإضافية المسموح بها للفلسطينيين من لبنان.

تُطلب عادةً الموافقات المسبقة لإجازات العمل من خلال السفارة قبل الوصول إلى لبنان. وبمجرد منح الموافقة المسبقة ووصول العامل الأجنبي إلى لبنان، يجب تقديم طلب للحصول على اجازة عمل في غضون 10 أيام. هذه هي العملية المعتادة للعمال النازحين في لبنان.

وبينما تنطبق هذه القواعد على الأجانب بشكل عام، يُعفى المواطنون السوريون من الحصول على الموافقة المسبقة ومن دفع الرسوم المتعلقة بها ويتقدمون للحصول على اجازة العمل مباشرة أثناء تواجدهم في لبنان⁹⁷.

17 | الإجراءات العامة



إن الأحكام والإجراءات الرئيسية هي كما يلي:

◀ يجب على أي أجنبي يرغب في دخول لبنان لممارسة مهنة أو عمل، الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل «وزارة العمل» قبل دخول لبنان «الموافقة المسبقة»، ما لم يكن الأجنبي فنناً⁹⁸، وفي هذه الحالة يجب عليه الحصول على موافقة من مديرية الأمن العام اللبناني «المديرية العامة للأمن العام»⁹⁹.

◀ يجب تقديم طلب الحصول على موافقة مسبقة إلى وزارة العمل من خلال ممثلي لبنان في الخارج، أو من خلال الوكيل الرسمي للأجانب في لبنان¹⁰⁰.

96 المرسوم رقم 17561 المؤرخ في 18 أيلول / سبتمبر 1964.

97 تم تأكيد الأمر من خلال العديد من المقالات الصحفية، وشهيداً عبر رئيس الدائرة المكلف بشؤون العمال السوريين في لبنان.

98 يشمل الفنانون أي شخص أجنبي يمارس وظيفة فنية بصفة مهنية (مثل الموسيقي والرسام والنحات وما إلى ذلك) بالإضافة إلى الفنانين الذين ينتجون السلع الفنية.

99 المادة 2 من لائحة العمال الأجانب.

100 المادة 3 من لائحة العمال الأجانب.

◀ يجب أن يتضمن طلب الموافقة المسبقة جميع المعلومات المتعلقة بخبرة الشخص الأجنبي وقدراته، وعلى وجه الخصوص: اسمه وجنسيته وتاريخ ميلاده ودينه ونوع ومدة العمل ومؤهلاته واسم صاحب العمل إذا كان مقدم الطلب أجنبيًا، وأخيرًا تعهد بأن هذه الموافقة المسبقة لا تشمل أيًا من أفراد الأسرة¹⁰¹.

◀ إذا كان الأجنبي المتقدم بطلب للحصول على الموافقة المسبقة أجنبيًا، فيجب على صاحب العمل تقديم طلب إلى وزارة العمل، والذي يعلن فيه موافقته على توظيف الأجنبي، ويجب أن يرفق (1) نسخة من الوثائق والإثباتات التي تثبت صحة ما ورد في طلب الأجنبي، و(2) عقد العمل مصدق عليه من كاتب العدل في لبنان أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج¹⁰².

◀ في غضون 10 أيام من دخول لبنان، يجب على الأجنبي تقديم طلب إلى وزارة العمل للحصول على «إجازة العمل»¹⁰³.

◀ إن إجازة العمل هي امتداد للموافقة المسبقة وشرط مكمل لها. في حال انتهاء صلاحية إجازة العمل أو رفض تجديدها، تعتبر الموافقة المسبقة لاغية، ويجب على مقدم الطلب الحصول على موافقة مسبقة جديدة إذا رغب في العمل في لبنان¹⁰⁴.

◀ تُمنح إجازات العمل من قبل رئيس الدائرة المشرفة على عمل الأجانب في بيروت وكذلك رؤساء الدوائر الإقليمية في المحافظات ذات الصلة وتوقع بطاقة إجازة العمل من قبل وزارة العمل¹⁰⁵.

◀ يجب معالجة طلبات الحصول على الموافقات المسبقة أو إجازات العمل أو إجازات العمل المجددة في غضون فترة أقصاها شهر واحد تبدأ من تاريخ تقديم الطلب والوثائق المتعلقة به. ولا يجوز تأجيل اتخاذ قرار في أحد هذه الطلبات إلى ما بعد هذه المدة إلا بموافقة وزير العمل¹⁰⁶.

◀ يتم منح إجازة العمل أو تجديدها لمدة أقصاها ثلاث (3) سنوات من تاريخ منحها¹⁰⁷. ويجب تقديم طلبات تجديد إجازة العمل قبل شهر على الأقل من انتهاء إجازة العمل¹⁰⁸.

ويمكن الحصول على إجازات العمل لكل من العاملين بدوام كامل وبدوام جزئي مع ملاحظة أنه لا توجد لوائح محددة تنظم إجازات العمل للعامل بدوام جزئي (أي نفس لوائح إجازة العمل الخاصة بالعاملين بدوام كامل) وأن مدة إجازات العمل تتراوح بين 7 أشهر (كحد أدنى) و3 سنوات (كحد أقصى).

ومع ذلك، يبدو أن هناك سببًا ضئيلاً، في الممارسة العملية، لتقديم طلب للحصول على إجازة عمل على أساس الدوام الجزئي عندما تكون الإجراءات والتكاليف هي نفسها بالنسبة لجميع إجازات العمل.

101 المادة 4 من لائحة العمال الأجانب.

102 المادة 5 من لائحة العمال الأجانب.

103 المادة 6 من لائحة العمال الأجانب. ملاحظة: تنص المادة 6 (الفقرتان 2 و 3) من لائحة العمال الأجانب على أنه «يجوز لوزارة العمل إلغاء الموافقة المسبقة في حالة عدم وصول الأجنبي إلى لبنان خلال فترة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال موافقة وزارة العمل. وتعتبر الموافقة المسبقة لاغية في حالة عدم حضور الأجنبي لاستبدال الموافقة المسبقة بتصريح العمل خلال فترة 10 أيام».

104 المادة 7 من لائحة العمال الأجانب.

105 المادة 12 من لائحة العمال الأجانب.

106 المادة 13 من لائحة العمال الأجانب.

107 وعلى نفس المنطق ينص قرار وزير العمل رقم 1/101 بتاريخ 23 أغسطس 2019 على أن «وزارة العمل تمنح تصاريح عمل للعامل العرب والأجانب لمدة سنة أو سنتين أو ثلاث سنوات، مع ملاحظة أن الرسوم تتضاعف بالتناسب مع رسوم السنة الواحدة».

108 المادة 14 من لائحة العمال الأجانب.



عملياً، يوجد سيناريوهان محتملان للأجنبي لتقديم طلب للحصول على اجازة عمل في لبنان:

السيناريو الأول: التقدم بطلب للحصول على اجازة عمل أثناء تواجد الأجنبي في لبنان بتأشيرة «سياحية».

وبموجب هذا السيناريو وعملياً، تتضمن الإجراءات الشكلية أولاً تقديم طلب لوزارة العمل للحصول على موافقة مبدئية ثم تقديم طلب آخر إلى مديرية الأمن العام اللبناني لتحويل تأشيرة الأجنبي من «تأشيرة سياحية» إلى «تأشيرة عمل»، مع ملاحظة أن الأجنبي سيقدم طلباً بعد ذلك للحصول على الموافقة المسبقة و اجازة العمل من وزارة العمل متبوعاً بطلب للحصول على الإقامة من مديرية الأمن العام اللبناني.

السيناريو الثاني: متابعة الطلب أثناء تواجد الأجنبي في الخارج. وبموجب هذا السيناريو، من الناحية العملية، تتضمن الإجراءات الشكلية أولاً تقديم طلب إلى وزارة العمل للحصول على موافقة مبدئية ثم طلب آخر أيضاً لوزارة العمل للحصول على الموافقة المسبقة والتي يجب أن يتبعها طلب لمديرية الأمن العام اللبناني للحصول على تأشيرة عمل تمكن الأجنبي من دخول لبنان.

وبمجرد أن يكون الأجنبي في لبنان، يجب عليه تقديم طلب للحصول على اجازة عمل من وزارة العمل متبوعاً بطلب للحصول على الإقامة من مديرية الأمن العام اللبناني.

فئات اجازات العمل

الرسوم: هناك 4 فئات من اجازات العمل التي يمكن منحها للأجانب حسب طبيعة عملهم. وإن رسوم الموافقة المسبقة لكل فئة من الفئات الأربعة هي كما يلي:

◀ **الفئة الأولى:** تشمل الأجانب الذين يزاولون مهنة تجارية أو صناعية أو مصرفية أو سياحية مهمة، أو يتقاضون راتباً شهرياً يتجاوز ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور وهو 675,000 ليرة لبنانية (أي 2,025,000 ليرة لبنانية): 1,000,000 ليرة لبنانية¹⁰⁹.

◀ **الفئة الثانية:** تشمل الأجانب الذين يمارسون إحدى المهن المذكورة أعلاه ولكن على نطاق أصغر، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو يتقاضون راتباً شهرياً يتراوح بين ضعفين وثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجور وهو 675,000 ليرة لبنانية (أي بين 2,205,000 ليرة لبنانية و1,350,000 ليرة لبنانية): 1,000,000 ليرة لبنانية.

◀ **الفئة الثالثة:** تشمل الأجانب الذين يعملون في حرفة صغيرة أو عمل تجاري صغيرة، أو يتقاضون راتباً شهرياً يتراوح بين ضعف وضعين من الحد الأدنى للأجور وهو 675,000 ليرة لبنانية (أي بين 1,350,000 ليرة لبنانية و675,000 ليرة لبنانية): 50,000 ليرة لبنانية.

◀ **الفئة الرابعة:** وتشمل باقي الأجانب بمن فيهم العمال اليدويون الذين يتقاضون راتباً شهرياً أقل من الحد الأدنى للأجور وهو 50,000 ليرة لبنانية.

17 3 الوثائق والرسوم المطلوبة للموافقة المبدئية والمسبقة



ينشر الموقع الرسمي للحكومة اللبنانية (DAWLATI) الرسوم والوثائق المطلوبة للحصول على الموافقة المبدئية والمسبقة للأجانب الراغبين في العمل في لبنان على النحو التالي:

وثائق الحصول على الموافقة المبدئية:

- ◀ نسخة من جواز سفر الأجنبي صالح لمدة 18 شهراً على الأقل.
- ◀ نسخة من هوية صاحب العمل.
- ◀ نسخة من وثيقة رسمية تثبت شرعية المؤسسة (أي صاحب العمل) مصدقة من السلطة المختصة (مثل الشهادة التجارية لصاحب العمل).
- ◀ صورة مصدقة عن الشهادة الأكاديمية للمعلمين وشهادة التخصص أو الخبرة للخبراء أو الفنيين.
- ◀ بالنسبة للأجانب الخبراء أو الفنيين، شهادة كفاءة أو وثائق تثبت خبرتهم وسيرتهم الذاتية.
- ◀ إفادة بموافقة الدائرة المختصة إذا تم تنفيذ الأعمال لصالح دائرة أو مصلحة حكومية.
- ◀ إفادة من الدائرة العامة المختصة في حالة نية الأجنبي القيام بأعمال لصالح دائرة حكومية أو مؤسسة حكومية.
- ◀ تعهد من صاحب العمل بتسجيل الأجنبي في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتوقيع اتفاقية عمل مع الأجنبي توضح الراتب والاستحقاقات الممنوحة له.
- ◀ شهادة توضح أن المؤسسة (أي صاحب العمل) مسجلة في وزارة العمل.
- ◀ بالنسبة للأجانب من الفئة الأولى (أي الخبراء والاستشاريين والمدراء العاميين ومساعدى المدراء) شهادة حديثة من السجل التجاري توضح أسماء شركاء الكيان القانوني (أي صاحب العمل).

الرسوم: يجب دفع رسم مقطوع مقداره 1,000 ليرة لبنانية عند طلب الموافقة المبدئية.

وثائق الحصول على الموافقة المسبقة:

- ◀ طلب الموافقة المسبقة.
- ◀ نسخة من جواز سفر الأجنبي صالحة لمدة 18 شهراً على الأقل.
- ◀ نسخة من هوية صاحب العمل.
- ◀ شهادة إيداع بمبلغ 1,500,000 ليرة لبنانية لدى بنك الإسكان.
- ◀ نسخة من وثيقة رسمية تثبت شرعية المؤسسة التي سيعمل فيها الأجنبي، مصدقة من السلطة المختصة (مثل الشهادة التجارية).
- ◀ صورة مصدقة عن الشهادة الأكاديمية للمعلمين وشهادة التخصص أو الخبرة للخبراء أو الفنيين.
- ◀ إفادة من مكتب التوظيف المركزي في وكالة التوظيف الوطنية تثبت عدم وجود عمال لبنانيين مؤهلين للعمل المطلوب إذا كان الأجنبي خبيراً أو فنياً.
- ◀ إفادة بموافقة الدائرة المختصة إذا تم تنفيذ الأعمال لصالح دائرة أو مصلحة حكومية.



17 4 الوثائق والرسوم الخاصة بإصدار اجازات العمل

لا توجد أحكام قانونية تؤكد من هو المسؤول عن دفع رسوم اجازة العمل والأمر متروك للموظف وصاحب العمل للتوصل إلى ترتيب. ومن الناحية العملية، يدفع صاحب العمل عادةً رسوم الطلب.

ينشر الموقع الرسمي للحكومة اللبنانية (DAWLATI) الرسوم والوثائق المطلوبة للحصول على تصريح عمل للأجانب الراغبين في العمل في لبنان على النحو التالي:

وثائق الحصول على اجازة العمل:

- ◀ نموذج الطلب موقع حسب الأصول من قبل صاحب العمل والأجير.
- ◀ عقد العمل الأصلي مصدق عليه من كاتب العدل، بما في ذلك على وجه الخصوص نوع عمل الأجنبي ومدته وموقعه وقيمة الراتب الشهري (بالليرة اللبنانية).
- ◀ نسخة من جواز سفر العامل الأجنبي متضمناً تأشيرة دخول إلى لبنان، صالحة لمدة لا تقل عن 8 أشهر.
- ◀ نسخة من هوية صاحب العمل.
- ◀ فحص مخبري للأمراض السارية والمعدية صادر عن أحد المختبرات المرخصة من وزارة الصحة ويتضمن فحوصات للأمراض التالية: السل - الزهري - الإيدز - الملاريا - اليرقان (المعدة) + تصوير الصدر بالأشعة.
- ◀ وثيقة التأمين الأصلية (باللغة العربية) مع صلاحية لا تقل عن ثمانية (8) أشهر صادرة عن شركة التأمين تم اعتماد بوالصها من قبل وزارة العمل.
- ◀ نسخة من بطاقة التأمين أو الوصل المالي.
- ◀ صورتان شخصيتان بحجم صور جواز السفر للأجير.
- ◀ نسخة من وثائق المنشأة أو الشركة.
- ◀ إقرار للأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- ◀ شهادة إيداع بمبلغ 1,500,000 ليرة لبنانية في حالة الإنتقال من صاحب عمل إلى آخر، أو إذا كانت الموافقة المسبقة مرفقة بنموذج الطلب. في حالة الإنتقال من صاحب عمل إلى آخر، يجب على صاحب العمل الجديد تقديم شهادة إيداع بقيمة 1,500,000 ليرة لبنانية.

ملاحظة: إذا كان طلب اجازة العمل يستند إلى الإقامة في مديرية الأمن العام اللبناني (أي بدون موافقة مسبقة) أو للمواطنين السوريين أو الفلسطينيين المقيمين في لبنان، أو في حالة تغيير مكان العمل، تقدم الوثائق المذكورة أعلاه باستثناء شهادة الإيداع للسوريين والفلسطينيين.

يُطلب أيضًا من الأجراء السوريين تقديم الوثائق التالية:

- ◀ نسخة من بطاقة الهوية الخاصة بهم،
- ◀ نسخة من بطاقة الدخول الى لبنان،
- ◀ نسخة من قسيمة العودة.



الرسوم: هناك 4 فئات من اجازات العمل التي يمكن منحها للأجانب حسب طبيعة عملهم. وإن الرسوم الخاصة بكل فئة هي كالتالي، علماً بأن السوريين ملزمون بدفع 25% فقط من الرسوم الأساسية¹¹⁰، أي:

◀ **الفئة الأولى:** 750,000 ليرة لبنانية (أي 25% من الرسم الأصلي البالغ 3,000,000 ليرة لبنانية).

◀ **الفئة الثانية:** 500,000 ليرة لبنانية (أي 25% من الرسم الأصلي البالغ 2,000,000 ليرة لبنانية).

◀ **الفئة الثالثة:** 250,000 ليرة لبنانية (أي 25% من الرسم الأصلي البالغ 1,000,000 ليرة لبنانية).

◀ **الفئة الرابعة:** 75,000 ليرة لبنانية (أي 25% من الرسم الأصلي البالغ 300,000 ليرة لبنانية).

17 5 كفالة صاحب العمل



يجب أن يكون الأجانب الراغبون في العمل في لبنان على كفالة فرد أو شركة. وتتبع إجراءات كفالة صاحب العمل الشروط الموضحة سابقاً لطلبات الحصول على الموافقة المسبقة واجازات العمل.

ويجب على الكفلاء الامتثال لجميع شروط مكان العمل على النحو المنصوص عليه في قانون العمل. ويوفر قانون العمل اللبناني الحد الأدنى من الحقوق التي يجب على صاحب العمل منحها للأجراء والأمر متروك لصاحب العمل ليقرر ما إذا كان يرغب في تقديم أي حقوق إضافية بالإضافة إلى الحد الأدنى من الحقوق المنصوص عليها. وتنطبق أحكام قانون العمل على الأجانب.

ويتم أيضاً تنظيم إنهاء عقود العمل من قبل قانون العمل. ويتضمن إنهاء عقود العمل محددة المدة عواقب مختلفة عن إنهاء عقود العمل مفتوحة المدة. وإن الاختلافات الرئيسية هي كما يلي:

◀ فترة الإنذار المسبق لإنهاء الخدمة المفروضة على كل من صاحب العمل والأجير.

◀ التعويضات أو المدفوعات التي يتعين تسويتها في حالة الفصل التعسفي.

17 6 الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد إصابات العمل



انظر القسم 7 لمزيد من التفاصيل حول متطلبات التأمين الاجتماعي لجميع العمال، بما في ذلك الأجانب.

وفي حين أن العمال الأجانب مطالبون بالمساهمة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بتغطية الأسرة والتغطية المرضية، إلا أنهم لا يتلقون تقديمات هذه التغطيات ما لم يكونوا قادمين من دولة تمتلك ترتيبات ضمان اجتماعي متبادلة مع لبنان¹¹¹، وحاليًا هم فرنسا وإيطاليا وبلجيكا وبريطانيا.

لذلك، وعلى الرغم من توقيع لبنان وسوريا على الاتفاقيات الثنائية 1993 و1994، واللذان تنصان على أن «العمل جار على تطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في كلا البلدين بطريقة تؤدي إلى التقارب بينهما في الحقوق، والالتزامات والمساهمات والتقديمات»، إلا أن مثل هذا التشريع الخاص بالضمان الاجتماعي غير معمول به حالياً. ويجب أن يكون العمال السوريون مسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، لكنهم لا يستفيدون من التقديمات التي يمنحها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

110 وأشار المعوشي إلى أنه «لم تتمكن من الحصول على نسخة من القرار (إن وجد) الذي ينص على منح المواطنين السوريين خصماً بنسبة 75% من رسوم تصريح العمل، ولم يتم نشر ذلك على الموقع الرسمي لوزارة العمل. وردت هذه المعلومة في عدة مقالات إخبارية، كما أكدها لنا رئيس الدائرة المكلفة بشؤون العمال السوريين في لبنان».

111 انظر المادة 9(3) من قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.





إلغاء اجازات العمل

يمكن إلغاء اجازات العمل في حال إيجاد وثائق غير دقيقة، وكلما تطلّبت مصلحة القوى العاملة اللبنانية ذلك، وهذا يشمل الحالات التالية:

- ◀ إذا أنهت الشركة عمل أجير لبناني وأبقت على أجير أجنبي بنفس الكفاءة وظروف العمل.
- ◀ إذا رفضت المنظمة إعطاء الأولوية لتوظيف مواطن لبناني تتوفر فيه شروط العمل المطلوبة.
- ◀ إذا لم تفي المنظمة بالتزاماتها بتدريب المواطن اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبي.
- ◀ إذا خالف الأجنبي شروط الموافقة المسبقة واجازة العمل.
- ◀ إذا أدين الأجنبي بجناية أو جنحة كبيرة¹¹².

تغيير صاحب العمل

لا يمكن لحاملي اجازات العمل الانتقال إلى صاحب عمل آخر أو تغيير نوع عملهم، دون الحصول على موافقة مسبقة من وزارة العمل¹¹³. ووفقاً لوزارة العمل، تنطبق الشروط التالية على حاملي اجازات العمل الراغبين في تغيير صاحب العمل:

- ◀ يُطلب من الأجراء الأجانب غير السوريين الذين يرغبون في تغيير صاحب العمل/المؤسسة القيام بعمل اجازة ترك العمل مع صاحب العمل لدى كاتب العدل ومن ثم تقديم اجازة ترك العمل إلى مديرية الأمن العام اللبناني. بعد ذلك، يجب على الأجير إبلاغ وزارة العمل بهذا التعديل من أجل إصدار اجازة عمل جديدة تعكس التغيير.
- ◀ يتّبع الأجراء السوريون الذين يرغبون في تغيير صاحب العمل/المؤسسة نفس الإجراء باستثناء شرط تقديم اجازة ترك العمل إلى مديرية الأمن العام اللبناني، ما لم تكن اجازة الإقامة بحاجة إلى التجديد.

وفي هاتين الحالتين، (1) يجب أن يكون الوقت المتبقي من فترة اجازة العمل الأولي 6 أشهر على الأقل، و(2) لا يجوز تعديل الفئة (اعتماداً على نوع العمل). وفي حالة عدم استيفاء أحد الشروط المذكورة أعلاه، لا ينبغي إصدار اجازة عمل جديدة.

112 المادة 17 من لائحة العمال الأجانب.

113 تم تقديم المشورة من قبل مسؤول وزارة العمل إلى مكتب المعوشي للمحاماة لغرض البحث.

عقوبات مخالفة شروط اجازة العمل

بناءً على المخالفة وأحكام قانون العمل ذات الصلة، يُعاقب على مخالفة شروط اجازة العمل بالسجن من شهر واحد إلى ثلاث سنوات، وغرامة من 100,000 ليرة لبنانية إلى 500,000 ليرة لبنانية، والترحيل من لبنان¹¹⁴، أو بغرامة تتراوح بين 10,000 ليرة لبنانية و100,000 ليرة لبنانية والسجن من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، تضاعف العقوبة عند تكرار المخالفة خلال سنة¹¹⁵. وقد يتم تعليق طلبات الحصول على اجازات العمل إذا كان هناك خرق لنظام اجازة العمل أو قانون العمل أو شروط الإقامة للمواطنين الأجانب¹¹⁶.

ووفقاً لموظفي وزارة العمل، يتم إجراء التحقيقات بشأن الامتثال لنظام التصاريح على أساس منتظم. وأشاروا إلى أنه إذا كان الأجير الأجنبي يعمل بدون اجازة عمل، فسيتم فرض غرامة تتراوح بين 2,000,000 ليرة لبنانية و5,000,000 ليرة لبنانية عليه. وإذا تم تصحيح المخالفة في غضون 15 يوماً، يلزم دفع 25٪ فقط من مبلغ الغرامة. وفي الوقت الحالي، تفرض وزارة العمل بشكل عام الغرامة فقط على صاحب العمل.

وإذا كان الأجير الأجنبي يحمل اجازة عمل لا تتطابق مع نوع عمله (أي فئة مختلفة)، فيتم توجيه إنذار إلى صاحب العمل والأجير لتصحيح هذا الخرق. وإذا لم يتم إجراء أي تصحيح، فلن تجدد وزارة العمل ومديرية الأمن العام اللبناني اجازة العمل أو اجازة الإقامة.

17 8 العمال السوريون غير النظاميين في لبنان



السوريون الذين وصلوا إلى لبنان بدون إذن دخول

في ظل ظروف معينة، يُسمح للسوريين الذين وصلوا إلى لبنان دون إذن دخول بتسوية أوضاعهم والتقدم بطلب للحصول على اجازة عمل. وفي 20 ديسمبر 2019، أصدر وزير العمل القرار 1/151 الذي يطبق «على السوريين الذين دخلوا لبنان وقدموا طلباً لتسوية وضعهم [فيما يتعلق بالإقامة والدخول من أجل الحصول على اجازة عمل وفقاً للأعمال والمهن التي يسمح لهم بممارستها في لبنان]». يجب تقديم هذه الطلبات إلى دائرة رعاية العمال السوريين بوزارة العمل¹¹⁷.

وعند معالجة الطلبات، ستفرض وزارة العمل رسوم اجازة العمل عن العاملين السابقين من تاريخ الطلب لتسوية وضعه وتأكيد ترك العمل من دائرة القوى العاملة¹¹⁸، ما لم يثبت العامل السوري تاريخ دخوله إلى لبنان أو تاريخ بدأ العمل خلال هذين العاملين. وفي هذه الحالة، سيتم استخدام التاريخ الأول الذي يقع في غضون هذين عامين. وتعتبر الفترة التي تقل عن عام عاملاً كاملاً¹¹⁹. وقد تم تمديد إعفاء تنظيم الدخول في البداية حتى مارس 2020 وتم تمديده الآن¹²⁰.

اللاجئون المسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين

يجب على اللاجئين السوريين الذين يحملون بطاقة المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ويرغبون في تجديد اجازة إقامتهم المؤقتة أن يقدموا تعهداً بعدم العمل في لبنان موقّعاً من كاتب العدل. وهذا يعني أن اللاجئين السوريين المسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين يمكنهم الإقامة في لبنان بشرط ألا يعملوا في لبنان. ومع ذلك، قد يختار اللاجئون السوريون عدم تجديد بطاقة المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين الخاصة بهم ثم التقدم بطلب للحصول على اجازة عمل.

114 يعاقب على مخالفة أحكام الموافقة المسبقة بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 32 من القانون 1962/7/10.

115 في المادة 2 من القانون الصادر في 17 سبتمبر 1962 الذي ألغى واستبدل المادتين 107 و 108 من قانون العمل اللبناني.

116 المادة 21 من لائحة العمال الأجانب.

117 المادة 2 من القرار 1/151.

118 وطبقاً لوزارة العمل، فإن تصريح ترك العمل هو وثيقة تؤكد دفع رسوم تصريح العمل.

119 المادة 3 من القرار 1/151.

120 المادة 4 من القرار 1/151. أفادت وزارة العمل بتمديد الإعفاء حتى يونيو 2021.





يجب أن يكون لدى جميع الأجانب الراغبين في العمل في لبنان إقامة قانونية¹²¹. وإن الوثائق والرسوم اللازمة للحصول على الإقامة القانونية هي كما يلي¹²²:

الوثائق المطلوب تقديمها:

◀ نموذج الطلب.

◀ نسخة ملونة من جواز السفر ساري المفعول لمدة سنة على الأقل + نسختين عنه.

◀ ثلاث صور بحجم صور جواز السفر.

◀ نسخة طبق الأصل من اجازة العمل سارية المفعول لمدة ستة أشهر على الأقل.

◀ نسخة من بطاقة هوية صاحب العمل (سجل تجاري إذا كان الكفيل كياناً قانونياً).

◀ نسخة طبق الأصل من عقد العمل.

◀ نسخة طبق الأصل من مستخرج قيد عائلي للكفيل، صادر في غضون ثلاث (3) سنوات (للعاملين في الخدمة المنزلية).

◀ نسخة من آخر دخول إلى لبنان أو نسخة من آخر تسوية إن وجدت.

◀ نسخة من تأشيرة العمل.

الرسوم: هناك 4 فئات من تصاريح الإقامة التي يمكن منحها للأجانب حسب طبيعة عملهم. وتكون الرسوم الخاصة بكل فئة على النحو التالي:

◀ **الفئة الأولى:** 1,800,000 ليرة لبنانية.

◀ **الفئة الثانية:** 1,200,000 ليرة لبنانية.

◀ **الفئة الثالثة:** 400,000 ليرة لبنانية.

◀ **الفئة الرابعة (عمال الخدمة المنزلية):** العامل الأول: 300,000 ليرة لبنانية، والعامل الثاني: 600,000 ليرة لبنانية، والعامل الثالث أو أكثر: 1,200,000 ليرة لبنانية¹²³.

المهن المخصصة للبنانيين 10 17

ينص نظام العمال الأجانب بشكل عام على الإطار القانوني لعمل الأجانب في لبنان. وينص على أن يحدد وزير العمل الأعمال والمهن التي ترى وزارة العمل أنها تقتصر على اللبنانيين فقط، على أن يتم ذلك خلال شهر كانون الاول / ديسمبر من كل عام، بناءً على توصية المدير العام (لوزارة العمل)، وبعد التشاور مع الإدارات العامة والجهات ذات الصلة عند الاقتضاء¹²⁴.

121 المادة 7 من المرسوم 10188.

122 <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/241>

123 يرجى الانتباه الى أن الرسوم قد تتغير وفقاً للوضع الاقتصادي في لبنان.

124 المادة 9 من لائحة العمال الأجانب.

ووفقاً لقرار وزارة العمل رقم 1/29 بتاريخ 15 فبراير 2018، فإن المهن المخصصة حالياً للمواطنين اللبنانيين هي كما يلي:

الأجراء: الأعمال الإدارية والمصرفية والتأمينية والتعليمية بكافة أنواعها وعلى وجه التحديد المهن والأعمال والحرف والوظائف التالية: رئيس، عميد، مدير، نائب مدير، رئيس أجراء، أمين صندوق، محاسب، سكرتير، موظف مكتب، مصدق، سكرتير ارشيفات، في مجال الكمبيوتر، ممثل تجاري، مندوب تسويق، مشرف أعمال، حارس مستودع، بائع، صائغ، خياط، منجد باستثناء تنجيد السجاد، في مجال التمديدات الكهربائية، والميكانيكا والصيانة، وأعمال الدهان، وتركيب الزجاج، وكحارس بوابة، وفي الأمن، سائق، نادل، حلاق، وفي الوظائف الإلكترونية، طاه وجبات شرقية، وفي الوظائف الفنية في قطاع البناء ومشتقاته، مثل التبليط، والتجصيص، وتركيب الألواح المخصصة، والألمنيوم، والحديد، والخشب، والديكور، وما إلى ذلك، والتدريس في المدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية باستثناء اللغات الأجنبية عند الحاجة، والأعمال الهندسية في مختلف التخصصات، وأعمال الحدادة والتنجيد، والتمريض، وجميع أنواع العمل في الصيدليات ومستودعات الأدوية والمختبرات الطبية، وأعمال القياس والمسح، وأعمال التجميل، والصيد، وبشكل عام، جميع أنواع المهن والأعمال والأعمال التدريسية للوظائف والمهن المتاحة للمواطنين اللبنانيين.

وفي حين أنه سمح قرار سابق لوزارة العمل¹²⁵، صراحةً للمواطنين السوريين بالعمل في قطاعات الزراعة والبناء والبيئة دون الخضوع لقصر المهن على المواطنين اللبنانيين، فإن القرار الأخير¹²⁶ يحظر على السوريين العمل في وظائف فنية في قطاع البناء.

وعلى الرغم من أن وزير العمل يجب أن يحدد خلال شهر كانون الأول / ديسمبر من كل عام الأعمال والمهن التي تعتبرها وزارة العمل ضرورية لتكون مقتصرة على اللبنانيين فقط، إلا أنه يبدو أن القرار رقم 1/29 الصادر في 2018 هو أحدث قرار في هذا الصدد وأنه لم تصدر قرارات أخرى مماثلة منذ ذلك الوقت. كما وأكدت وزارة العمل شفويًا¹²⁷، في الممارسة العملية، فإن القرارات الجديدة تلغي القرارات القديمة ولم يتم استبدال محتوى القرار رقم 1/29 بأي قرار لاحق من هذا النوع، وبالتالي لا يزال يتم تنفيذه من قبل وزارة العمل.

ولكن «لوزير العمل الحق في إعفاء بعض الأجانب من تطبيق أحكام هذا القرار، بشرط استيفائهم لأحد الشروط المنصوص عليها في المادة 8 من لائحة العمال الأجانب، وهي:

- ◀ اختصاصي أو خبير أو فني لا يمكن أن يقوم بعمله مواطن لبناني، بشرط أن يثبت الأجنبي ذلك بشهادة صادرة عن المكتب الوطني للتوظيف، وعلى طالب توظيف الأجنبي إثبات أنه حاول العثور على عامل لبناني الجنسية لمدة 3 أشهر لكنه لم ينجح.
- ◀ مدير أو ممثل شركة أجنبية مسجلة في لبنان.
- ◀ مقيم في لبنان منذ ولادته.
- ◀ من اصل لبناني أو من أم لبنانية.
- ◀ يسمح البلد الأصلي للأجنبي للمواطنين اللبنانيين بمزاولة العمل أو المهنة التي يطلبها الأجنبي في لبنان».

وأما فيما يتعلق بشروط الحصص (الكوتا) لتوظيف المواطنين اللبنانيين، ينص قرار وزير العمل رقم 1/75 الصادر في يوليو 2019 على أن «الحد الأدنى لنسبة العمال اللبنانيين فيما يتعلق بالعمال الأجانب يتم تحديدها وفقاً لما يلي¹²⁸:

- ◀ في المؤسسات التي تقوم بأعمال التنظيف، يجب تشغيل عامل لبناني واحد مقابل كل 10 عمال أجانب.
- ◀ في المؤسسات التي تقوم بأعمال البناء وما في حكمها تكون النسبة لبناني واحد لكل عامل أجنبي.
- ◀ وفي المؤسسات الأخرى تكون النسبة ثلاثة لبنانيين لكل عامل أجنبي.

125 القرار رقم 1/41 المؤرخ بتاريخ 30 كانون الثاني 2017.

126 القرار رقم 1/29 المؤرخ في 15 شباط 2018.

127 محادثة بين مكتب المعوشي للمحاماة ومسؤولي وزارة العمل لغرض البحث.

128 المادة 1 من القرار 1/75.

ويمنح القرار 1/75 وزير العمل سلطة تقديرية لتعديل هذه الحصص (الكوتا) إذا ظهر من الوضع في المؤسسة وطبيعة العمل أن هذه النسب ينبغي زيادتها أو إنقاصها»¹²⁹.

17 11 المهن المتاحة للأجانب بما في ذلك السوريين



فيما يلي قائمة بالمهن المتاحة للأجانب في لبنان بمن فيهم السوريون. وهناك أربع (4) فئات من اجازات العمل، وكل فئة تشمل على سبيل المثال المهن والأعمال التالية¹³⁰:

الفئة الأولى: طبّاح، طاه، مساعد طاه، بائع، مربّي، ممرض، مجمل الأظافر، مشرف محل طلاء.

الفئة الثانية: مساعد خياط، طاه، مساعد ديكور، مدبر منزل، مساعد مريض، فني حدادة، دهان أثاث، مساعد طبّاح، عامل حلوى ومعجنات، عامل خياطة، نادل، عامل غسيل سجاد، لحام، نجار، عامل مطبخ، عامل صيانة، ميكانيكي، بناء حجر، أمين مستودع، مُعلب، عامل استقبال وخدمة العملاء في مطعم / شركة، بائع، مساعد ممرض، دهان أثاث، عامل استقبال.

الفئة الثالثة: بستاني، منجد، عامل مكثبي، حداد، مأمور، مساعد بائع، دهان، مشغل هاتف، مشرف، وأي عامل في المجالات التالية: صناعي، رخام، تمديد وتركيب خطوط نقل ضغط عالي، توزيع الديزل، عامل طوبار، تنظيف وفرز النفايات، تنظيف وغسيل السجاد، السفلة، التوصيل، العمل في الصالة، طبّاح، مساعد مريض، تنظيف، إنشاءات، غسيل وتشحيم، في الخدمة المنزلية، والزراعية، والاجتماعية، والصحية، والخرسانة، حمال، بليط، التركيب، وفي محطة وقود، والتنظيف، وفي الفرن، المقهى، الكسارة، المسلخ، الغسيل، النقل، ومزارع الكروم، ورشة عمل، مزرعة، والحفر.

الفئة الرابعة: العمال في الخدمة المنزلية.

تنصح وزارة العمل بأخذ اعتبارات مختلفة في عين الاعتبار عند تطبيق نظام الحصص (الكوتا). وطبقاً للأجراء الذين تمت مقابلتهم في وزارة العمل، فإن الأمر يعتمد على أساس كل حالة على حدة. على سبيل المثال، إذا تقدم عامل سوري للعمل لدى شخص لبناني (وليس شركة) وفقط في مجال الزراعة، تُمنح اجازة العمل بسهولة ولا ينطبق نظام الحصص (الكوتا) المخصصة للمواطنين اللبنانيين. ومع ذلك، إذا كان العامل السوري يتقدم للعمل في مجال الزراعة داخل شركة، يتم تطبيق نظام الحصص (الكوتا). وعلاوة على ذلك، تمنح وزارة العمل اجازات عمل للمواطنين السوريين للعمل كعمالين أو بوابين بحرية، دون تطبيق نظام الحصص (الكوتا) المخصصة للمواطنين اللبنانيين.

17 12 المهن المتاحة للفلسطينيين المقيمين في لبنان



يُعفى الفلسطينيون المولودون في لبنان والمسجلون رسمياً في سجلات وزارة الداخلية والبلديات من قيود العمل ويُسمح لهم بالعمل في جميع القطاعات ما عدا «المهن الحرة والمهن الأخرى التي ينظمها نص قانوني والذي يحظر على الأجانب العمل بها».

129 المادة 2 من القرار 1/75.

130 المهن مفتوحة للأجانب في لبنان.



عمال بناء سورين في بيروت (تصوير: تشارلز فريد / Creative Commons)

18 | قضايا العمل الأخرى



18 1 الاتفاقيات الثنائية بين لبنان وسوريا

تم التوقيع على عدد من المعاهدات والاتفاقيات الثنائية ذات الصلة بقضايا التعاون الاقتصادي والتجاري بين لبنان وسوريا. وفي حين أن مثل هذه الاتفاقيات قد يكون لها تأثير عملي مباشر ضئيل على العمال، فقد يكون من المفيد الإشارة إليها في المناصرة أو المفاوضات مع السلطات الحكومية أو في الإحتكام الاستراتيجي.

وقد وقع لبنان وسوريا على معاهدة الأخوة والتعاون والتنسيق بين الجمهورية العربية السورية والجمهورية اللبنانية في 22 مايو 1991 لتحقيق أوسع مجالات التعاون والتنسيق التي تخدم مصالحهما وتوفر السبل الكفيلة لتطويرهما وتقدمهما، وحماية أمنهما الوطني وتحقيق الازدهار والاستقرار وتمكينهما من مواجهة كافة التطورات الإقليمية والوطنية والاستجابة لطموحات شعبي البلدين لتحقيق أهداف الميثاق الوطني اللبناني، الذي صادق عليه مجلس النواب اللبناني في 1 أيلول 1989.

وبعد توقيع هذه الاتفاقية الثنائية، وقع البلدان اتفاقيات ثنائية مختلفة في مختلف المجالات، بما في ذلك مجال العمل ولا سيما فيما يتعلق بتوظيف مواطني إحدى الدولتين في الدولة الأخرى. وتشمل هذه الاتفاقيات ما يلي:

اتفاقية التعاون الاقتصادي والاجتماعي والتنسيق بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية الموقعة بتاريخ 16 سبتمبر 1993 «الاتفاقية الثنائية لعام 1993»¹³¹.

تعزز المادة 1 من الاتفاقية الثنائية لعام 1993 «إقامة أعلى مستويات التعاون والتنسيق بين البلدين لضمان مصالحهما الرئيسية، والعمل على تحقيق ذلك بشكل تدريجي وعلى أساس المعاملة بالمثل للوصول إلى التكامل الاقتصادي باعتماد المبادئ التالية [...] -2- حرية الإقامة والعمل والتوظيف وممارسة الأنشطة الاقتصادية وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها في كلا البلدين».

وتنص المادة 2 من الاتفاقية الثنائية لعام 1993 على أنه «من أجل تنفيذ محتوى المادة 1، يعمل البلدان على تحقيق السوق المشتركة بينهما، بالتدريج من خلال [...] (ز) إطلاق حرية العمل والتوظيف والإقامة، وممارسة مختلف الأنشطة الاقتصادية والمهنية لمواطني البلدين بما يضمن لهم تكافؤ الفرص وفقا لقوانين وأنظمة البلدين. وفي هذا الصدد، يجري العمل على تطوير تشريعات العمل والضمان الاجتماعي في كلا البلدين بما يؤدي إلى التقارب بينهما من حيث الحقوق والالتزامات والمساهمات والتقديمات».

وتنص المادة 4 من الاتفاقية الثنائية لعام 1993 على أنه «(أ) تدعم لجنة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية¹³² اللجان الفرعية. ويتم تشكيل اللجان الفرعية الفنية التالية من قبل ممثلي الإدارات والهيئات العامة ذات الصلة التي تمثل القطاعين الاقتصادي والاجتماعي في كلا البلدين

131 وقد تمت المصادقة على الاتفاقية الثنائية لعام 1993 في لبنان بموجب القانون رقم 298 بتاريخ 22 فبراير 1994.

132 تنص المادة 3 من الاتفاقية الثنائية لعام 1993، من بين أمور أخرى، على أن «لجنة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، المنشأة في إطار معاهد الأخوة والتعاون والتنسيق، مسؤولة عن تحقيق الأهداف المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذه الاتفاقية، وتضم اللجنة الوزراء المختصين في كل بلد».

[...] لجنة الصحة والشؤون الاجتماعية والعمل التي تتعامل وتنسق الأمور المتعلقة بالصحة والشؤون الاجتماعية والعمل».

اتفاقية ثنائية بشأن التوظيف بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة الجمهورية اللبنانية صادرة بتاريخ 18 تشرين الأول / أكتوبر 1994 «الاتفاقية الثنائية لعام 1994»¹³³.

تنص المادة الأولى من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه «على السلطات المختصة في الجمهورية العربية السورية والجمهورية اللبنانية تسهيل الإجراءات اللازمة للتعاون فيما بينها في مجال تنظيم مختلف المجالات المتعلقة بالعمل والقوى العاملة في حدود القوانين والأنظمة المعمول بها في كلا البلدين».

وتنص المادة 4 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه «العمال في كلا البلدين الذين يعملون في البلد الآخر يتمتعون بنفس المعاملة والتقديمات والحقوق والالتزامات وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في كل دولة. وقد تم تكليف وزير العمل في كلا البلدين بمواصلة جهودهما لإيجاد طرق تضمن ضمان حقوق العمال في كلا البلدين».

وتنص المادة 5 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه «الجهات المختصة في البلدين تدرس إجراءات إنشاء مكتب مشترك على المعابر الحدودية السورية اللبنانية المشتركة يضم ممثلين عن وزارتي العمل في البلدين. ويصدر هذا المكتب «بطاقة عمل مؤقتة» للعمال الموسمين الذين يرغبون في العمل في أي من البلدين. أما باقي فئات العمال، فيمنحون «بطاقة» تمنحهم الحق في الحصول على اجازة عمل من الجهات المختصة في كل بلد بعد استكمال الوثائق المطلوبة وفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها».

وتنص المادة 6 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على ما أنه: «تتخذ السلطات المختصة في كل من البلدين الإجراءات الكفيلة بإنشاء دائرة في وزارة العمل تعنى بشؤون العمال في الدولة الأخرى وتحمي حقوقهم في إطار التشريعات والأنظمة المعمول بها والاتفاقات المبرمة في هذا الصدد».

وتنص المادة 7 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه «بالنسبة لكل عامل ينتقل للعمل بين البلدين، يجب إصدار عقد عمل مكتوب من أربع نسخ يحتفظ بها صاحب العمل والعمال والسلطة المختصة في بلد صاحب العمل، بعد أن يتم التصديق عليها حسب الأصول».

وتنص المادة 8 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه «اتفاقية العمل المذكورة في المادة السابقة يجب أن تتضمن المعلومات التالية:

◀ اسم العامل ومكان ميلاده.

◀ اسم صاحب العمل.

◀ نوع ومكان العمل.

◀ الأجر ومكان تنفيذ العمل والخصومات من الأجر.

◀ ساعات العمل اليومية، والراحة الأسبوعية، والإجازات المستحقة على اختلاف أنواعها.

◀ مدة عقد العمل، وشروط تجديده وفسخه، والتأمينات الاجتماعية، وأية شروط أخرى يتفق عليها الطرفان».

وتنص المادة 9 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه: «(أ) على الجهات المختصة في البلدين ضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية. (ب) في حالة وجود نزاع بين صاحب العمل والعمال يجب تقديم الشكوى إلى السلطة المختصة وفق الإجراءات القانونية المعمول بها في كل دولة لتسهيل التسوية الودية للنزاع، وإذا تعذر التوصل إلى التسوية الودية يحال النزاع إلى الجهات القضائية المختصة وفق القانون».


وتنص المادة 11 من الاتفاقية الثنائية لعام 1994 على أنه: «تشكل لجنة مشتركة برئاسة وزير العمل السوري واللبناني على أن تضم ممثلين عن كل من البلدين وممثل عن كل من الاتحاد العام لنقابات العمال السورية واللبنانية. وتكون مهمتها متابعة تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية. وتجتمع هذه اللجنة بشكل دوري وكلما دعت الحاجة بناء على طلب أحد الطرفين وموافقة الطرف الآخر على الاجتماع ومكان الاجتماع بالتنسيق مع الأمانة العامة للمجلس الأعلى السوري اللبناني. ويحق لهذه اللجنة تشكيل لجان فرعية فنية عند الضرورة».

133 تمت المصادقة على الاتفاقية الثنائية لعام 1994 في لبنان بموجب القانون رقم 442 تاريخ 17 اغسطس 1995.




موارد منظمة العمل الدولية

توفر منظمة العمل الدولية معلومات شاملة ومحدثة عن قوانين وانظمة وإجراءات التوظيف في جميع أنحاء العالم من خلال أنظمة معلومات منظمة العمل الدولية NORMLEX الخاصة بمعايير العمل الدولية. وهذا يشمل التشريعات الوطنية ومعاهدات العمل الدولية التي صادق عليها لبنان وروابط البحث في الدولة ذات الصلة. يتضمن الموقع أيضًا معلومات حول التقارير والمعلومات التي قدمها لبنان إلى هيئات مراقبة معايير العمل الدولية، مثل لجنة الخبراء حول تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) وتقارير هذه الهيئات المتعلقة بلبنان.


◀ الملف القطري للبنان، منظمة العمل الدولية: ILO Lebanon Country Profile 

موارد أخرى مختارة


◀ عبود ن. (2019)؛ الحماية الاجتماعية في لبنان: من نظام امتيازات الى نظام حقوق.

 الحماية الاجتماعية في لبنان


◀ عجلوني س. وكوار م. (2015)؛ نحو عمل لائق في لبنان: القضايا والتحديات في ضوء أزمة النازحين السوريين (2015)، منظمة العمل الدولية، مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمية للدول العربية، بيروت.

 نحو عمل لائق في لبنان


◀ بارود م. وزيدان ر. (2021)؛ التحديات التي يواجهها النازحون السوريون العاملون في الاقتصاد غير الرسمي: دراسات حالات من لبنان والاردن، الجامعة الاميركية في بيروت.

 التحديات التي يواجهها النازحون السوريون العاملون في الاقتصاد غير الرسمي

◀ إريغي ل. وغريس جاي (2016)؛ أزمة اللجوء السوري: تعديات سوق العمل في الأردن ولبنان. الاتحاد الأوروبي.

 أزمة اللجوء السوري: تعديات سوق العمل في الأردن ولبنان. الاتحاد الأوروبي

◀ المؤسسة الأوروبية للتدريب (2015)؛ سوق العمل وسياسات التوظيف في لبنان.

 سوق العمل وسياسات التوظيف في لبنان

◀ منظمة الغذاء والزراعة ومنظمة العمل الدولية (2017)؛ عمالة الأطفال في قطاع الزراعة في لبنان. دليل للممارسين.

 عمالة الأطفال في قطاع الزراعة في لبنان

◀ حبيب ر. وآخرون (2021)؛ إصابات العمل لدى العمال الأطفال من السوريين النازحين في سهل البقاع في لبنان. تحليل مراعي للجنس.

 إصابات العمل لدى العمال الأطفال من السوريين النازحين

◀ منظمة العمل الدولية (2021)؛ تقييم الطابع غير الرسمي ومواطن الضعف بين الفئات المحرومة في لبنان. دراسة حول اللبنانيين والسوريين واللاجئين الفلسطينيين.

[تقييم الطابع غير الرسمي ومواطن الضعف بين الفئات المحرومة في لبنان](#)

◀ منظمة العمل الدولية/ المفكرة القانونية (2020)؛ متاهة القضاء: العمال النازحون أمام المحاكم اللبنانية.

[العمال النازحون أمام المحاكم اللبنانية](#)

◀ منظمة العمل الدولية؛ أثر جائحة كوفيد-19- على النازحين السوريين والمجتمعات المضيفة في الأردن ولبنان.

[أثر جائحة كوفيد-19- على النازحين السوريين والمجتمعات المضيفة](#)

◀ منظمة العمل الدولية (2019)؛ دراسة حول القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر في لبنان 2018-2019.

[القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر في لبنان](#)

◀ منظمة العمل الدولية (2014)؛ تقييم أثر اللاجئين السوريين في لبنان والمعلومات المتعلقة بعملهم. مكتب منظمة العمل الدولية الاقليمي للدول العربية.

[منظمة العمل الدولية: تقييم أثر اللاجئين السوريين في لبنان والمعلومات المتعلقة بعملهم](#)

◀ منظمة العمل الدولية (2014)؛ عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان حق ومصحة مشتركة.

[عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان](#)

◀ لجنة الاغاثة الدولية (2020)؛ عقد في البحث عن العمل؛ مراجعة لالتزامات السياسات المتعلقة بسبل عيش اللاجئين السوريين في لبنان والأردن.

[عقد في البحث عن العمل](#)

◀ منظمة ليدرز (2019)؛ ظروف العمل في قطاعات البناء والخدمات الغذائية والصناعات الزراعية في سهل البقاع.

[ظروف العمل في سهل البقاع](#)

◀ منظمة ليدرز (2019)؛ سبل العيش المستدامة، الكرامة على المحك: تحديات الوصول إلى العمل اللائق في لبنان.

[الكرامة على المحك](#)

◀ محيسن ر. وعلاء الدين عمر (2020)؛ منظور جنساني حول سبل العيش غير المنظمة أثناء النزوح: حالة اللاجئين السوريين كربات أسر في مخيمات سهل البقاع في لبنان. بيروت، لبنان: معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية.

[منظور جنساني حول سبل العيش غير المنظمة أثناء النزوح](#)

◀ تركماني ن. وحماده ك. (2020)؛ ديناميات اللاجئين السوريين في القطاع الزراعي في لبنان.

[السوريون في قطاع الزراعة في لبنان](#)

◀ البنك الدولي (2011)، السعي من أجل وظائف أفضل. تحدي السمة غير المنظمة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



THOMSON REUTERS
FOUNDATION

المجلس النرويجي
للاجئين

NRC

TrustLaw

دليل عن حقوق العمل في لبنان

BadriandSalim
ELMEOUCHI
LawFirm