



المركز اللبناني لحقوق
العمال والموظفين

تطوير تشريع قانون العمل اللبناني بشأن مجلس العمل التحكيمي

كتيب تثقيفي قانوني



نحو قانون إجتماعي وإنساني يواكب
العصر والمتغيرات في علاقات
العمل

بيروت
2026

من نحن؟

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين (LWRO) منظمة لبنانية مستقلة غير حكومية، تأسست عام 2011، تُعنى بالدفاع عن حقوق العمال والعاملات وتعزيز العدالة الاجتماعية والحماية الاجتماعية في لبنان. يعمل المرصد على توثيق انتهاكات حقوق العمال، ورفع الوعي حول الحقوق العمالية، وتقديم الدعم والمساندة القانونية، إلى جانب المناصرة من أجل تطوير السياسات والتشريعات التي تضمن العمل اللائق والمساواة والكرامة لجميع العمال، من دون تمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الجنسية أو الوضع القانوني أو أي عامل آخر.

ويستند عمل المرصد إلى مبادئ حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، ولا سيما معايير منظمة العمل الدولية (ILO) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR)، انطلاقاً من إيمانه بأن حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية يشكلان أساساً لمجتمع أكثر إنصافاً واستقراراً.

جدول المحتويات

2

مقدمة



3

أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي



4

شرح القضية والأبعاد الهيكلية



5

جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل والتعديلات المقترحة



7

التأثير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية



8

التبعات والآثار العملية والتطبيقية



10

الخاتمة



11

الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة



مقدمة

اعتمد لبنان قانون العمل عام 1946، وأدخلت عليه تعديلات جزئية، إلا أنه لم يعد يواكب تطورات سوق العمل وظهور مهن وأنماط جديدة من علاقات العمل، كما يشهد فجوات في مواكبته للمعايير الدولية التي وقّع عليها لبنان.

وبعد عقود من المطالبات النقابية والعمالية والحقوقية بإصلاح قانون العمل، يأتي مشروع القانون الذي أعده المرصد ليشكل مشروعًا شاملاً وموحدًا لتنظيم علاقات العمل في لبنان، بما يواكب التطورات الحالية والمعايير الدولية، ويكون أول مشروع قانون عمل متكامل يُودّع لدى المجلس النيابي منذ اعتماد قانون العمل عام 1946.

وفي هذا الإطار، تُعتبر مجالس العمل التحكيمية الشريان الأساسي لحسم النزاعات العمالية، إلا أن بطء الإجراءات وتراكم الملفات فرض الحاجة لإدخال إصلاحات هيكلية وإجرائية جذرية. يهدف هذا الكتيب إلى استعراض كافة التغييرات والتحسينات التي طرأت على مجالس العمل التحكيمية في القانون المقترح لتسريع وتسهيل الوصول إلى العدالة في قضايا النزاعات العمالية.

1. أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي:

- **العدالة الاجتماعية الفاعلة:** لا قيمة للحقوق العمالية إذا استغرق الحصول عليها سنوات أمام القضاء؛ لذا فإن تقييد المهل وتفعيل الوساطة يضمن حصول العامل/ة على تعويضاته في وقت قياسي.
- **مواكبة تحولات سوق العمل الرقمي:** من خلال مكننة معاملات مجالس العمل التحكيمية وتوسيع نطاق اختصاصها لتشمل أنماط العمالة المرنة، بما يساهم في الحد من العقوبات والإجراءات التي تواجه آلاف الشباب العاملين ضمن أنماط العمل الحديثة.
- **تخفيف العبء على القضاء:** تمكين دائرة الوساطة في وزارة العمل من حل نسبة كبيرة من النزاعات ودياً يحوّل مجلس العمل التحكيمي إلى سلطة فصل في القضايا المستعصية فقط.

2. شرح القضية والأبعاد الهيكلية:

- **البُعد الإجرائي والعدالة المنشودة:** يهدف الإصلاح لإلغاء المماثلة وتراكم القضايا لسنوات عبر فرض مهل زمنية مقيدة، ونقل إجراءات التقاضي من المعاملات الورقية التقليدية إلى التبليغات والمحاكمات الرقمية.
- **البُعد الهيكلي والحيادية:** يركز التغيير على إلزامية تفرغ أعضاء المجلس، وتفعيل آليات الاستبدال التلقائي للأعضاء من ممثلي الأجراء وأرباب العمل لمنع تعطيل الجلسات عند غياب أحدهم.
- **منظومة الحماية المتكاملة:** يوسّع التعديل نطاق الحماية القضائية للمجلس ليشمل أنماط العمل الحديثة، كالعمل عن بُعد والعمل بدوام جزئي، بما يساهم في توفير إطار قانوني موثّد لحماية مختلف فئات العاملين والعاملات.

3. جدول المقارنة بين المواد الحالية في قانون العمل والتعديلات المقترحة:

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
77	يُنشأ مجلس عمل تحكيمي في كل محافظة للنظر في الخلافات الناشئة عن عقود العمل التقليدية وطوارئ العمل.	يُوسع نطاق الاختصاص الإقليمي والنوعي للمجلس ليشمل النزاعات الناشئة عن أنماط العمل الحديثة (عن بُعد، جزئي، مرن).	سريان اختصاص المجلس على كافة العمالة الرقمية والحديثة ومنع رد الدعوى لعدم الاختصاص النوعي.
78	يتألف من قاض وممثل عن أصحاب العمل وممثل عن الأجراء، ومفوض حكومة يمثل وزارة العمل.	يُبقى على التشكيل الثلاثي مع فرض شروط التفرغ، واستخدام آلية استبدال سريعة وتلقائية للأعضاء عند التغيب.	الحفاظ على انتظام الجلسات وتلافي إرجاء المحاكمات الشائع بسبب غياب أحد الممثلين.
80	تُعفى دعاوى الاستدعاءات والطلبات المرفوعة أمام المجلس من الرسوم القضائية ورسوم الطوابع.	يؤكد على الإعفاء المالي التام مع إمكانية المراجعات وتقديم الدعوى والتبليغات بالوسائل الإلكترونية.	خفض تكاليف وزمن التبليغات وتسهيل إجراءات التقاضي وإلغاء المعاملات الورقية.

المادة	النص الحالي	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
81	يُجرى المجلس محاولة صلح بين الفريقين في أول جلسة محاكمة يحددها.	إلزامية مرحلة الوساطة التمهيدية في وزارة العمل قبل تسجيل الاستدعاء رسمياً أمام المجلس.	تصفية نسبة كبيرة من النزاعات ودياً قبل وصولها للمجلس وتخفيف العبء على القضاة.
82	يُصدر المجلس قراراته وتخضع للطعن بالاستئناف خلال 15 يوماً من تاريخ التبليغ، دون تحديد مهلة حتمية لإصدار الحكم.	يُحدد مهلة حتمية لإصدار الحكم (بين 3 إلى 6 أشهر كحد أقصى) مع تقييد حالات الاستئناف الكيدية في مرحلة التمييز.	منع المماطلة القضائية، وإعطاء القرارات النفاذ الأسرع لحماية حق الأجير في التعويض.

4. التّأطير الحقوقي والتّكامل مع المعايير الدولية:

- **الاتساق مع معايير منظمة العمل الدولية:** يضمن الإصلاح التماسي مع الاتفاقية رقم 158 الخاصة بإنهاء الخدمة، من خلال توفير آليات طعن سهلة، سريعة، وغير مكلفة.
- **الحق في المحاكمة العادلة وخلال مهلة معقولة:** يترجم مشروع القانون المقترح التزامات الدولة بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عبر وضع حد للمهل المفتوحة.
- **المساواة أمام القضاء (الاتفاقية 111):** توفير التسهيلات الرقمية والإعفاء التام من الرسوم لحماية الأجراء الأكثر هشاشة وضمان وصولهم للعدالة دون عوائق مالية.

5. التبعات والآثار العملية والتطبيقية:

من شأن التعديلات المقترحة على أحكام مجلس العمل التحكيمي أن تُحدث أثراً مباشراً على مسار التقاضي العمالي، سواءً لناحية سرعة البت في النزاعات أو سهولة الوصول إلى العدالة أو انتظام عمل المجلس. كما تهدف هذه الإصلاحات إلى الانتقال من معالجة النزاعات بعد تراكمها إلى اعتماد مقاربة أكثر وقائية وفعالية، من خلال تعزيز الوساطة، وتبسيط الإجراءات، واعتماد الوسائل الرقمية، وتحديد مهل واضحة لإصدار الأحكام.

- **تسريع البت في النزاعات:** الحد من المماطلة وتراكم الملفات من خلال تحديد مهل زمنية واضحة للإجراءات وإصدار الأحكام.
- **تسهيل الوصول إلى العدالة:** تبسيط إجراءات تقديم الدعاوى والتبليغات، وإتاحة استخدام الوسائل الإلكترونية، بما يخفف الأعباء الإدارية عن العامل وصاحب العمل.
- **تعزيز التسوية الودية:** منح الوساطة التمهيدية دوراً أساسياً في تسوية النزاعات قبل وصولها إلى المجلس، بما يخفف عدد الملفات ويتيح للمجلس التركيز على النزاعات التي تتطلب حكماً قضائياً.
- **ضمان استمرارية عمل المجلس:** اعتماد آليات واضحة وسريعة لاستبدال الأعضاء المتغيبين، بما يحد من تأجيل الجلسات ويضمن انتظام المحاكمات.

- **توسيع نطاق الحماية:** مواكبة التحولات في سوق العمل من خلال شمول أنماط العمل الحديثة ضمن إطار الحماية القضائية، بما فيها العمل عن بُعد والعمل بدوام جزئي والأنماط المرنة.
- **تعزيز الشفافية والفعالية:** الانتقال التدريجي من الإجراءات الورقية إلى المكننة والتبليغات الإلكترونية، بما يساهم في تقليل الوقت والكلفة وتحسين متابعة الملفات.
- **تحقيق أثر اجتماعي أوسع:** تمكين العاملين و العاملات ولا سيما الفئات الأكثر هشاشة، من الوصول إلى حقوقهم ضمن آجال معقولة وإجراءات أكثر وضوحاً وفعالية.

الخاتمة

يُشكل التعديل المقترح على أحكام مجلس العمل التحكيمي ركيزة الأساس في تحديث قانون العمل؛ إذ لا تكفي الصياغة المتقدمة للحقوق دون وجود أداة قضائية سريعة ومرنة وقادرة على تطبيقها. إن الانتقال نحو الميكنة، والوساطة الإلزامية، وتحديد المهل الحتمية يُعيد للمجلس دوره الأصيل كمحكمة استئنائية تُحقق التوازن والعدالة بين العامل وصاحب العمل، وبما يخدم استقرار سوق العمل والسلام الاجتماعي.

7. الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة:

س1: ما الهدف الأساسي من تعديل أحكام مجلس العمل التحكيمي؟

ج1: يهدف التعديل المقترح إلى تسريع الفصل في النزاعات العمالية، وتبسيط إجراءات التقاضي، والحد من تراكم الملفات، وتعزيز وصول العمال وأصحاب العمل إلى العدالة ضمن مهلة معقولة.

س2: هل يعني الإصلاح إلغاء دور مجلس العمل التحكيمي؟

ج2: كلا. بل يهدف إلى تعزيز دوره من خلال تمكينه من التركيز على النزاعات التي لم تتم تسويتها ودياً، مع تطوير آليات الوساطة والإجراءات السابقة للتقاضي.

س3: ما أهمية الوساطة التمهيدية؟

ج3: تتيح الوساطة للأطراف فرصة تسوية النزاع بصورة ودية قبل تسجيل الدعوى أمام المجلس، مما يوفر الوقت والكلفة ويخفف عدد الملفات التي تصل إلى مرحلة المحاكمة.

س4: كيف ستساهم المكننة في تحسين عمل المجلس؟

ج4: تساعد المكننة في تسهيل تقديم الدعاوى والتبليغات ومتابعة الملفات، والحد من المعاملات الورقية، بما يساهم في تسريع الإجراءات وتحسين كفاءة العمل القضائي.

س5: هل تشمل التعديلات العاملين في أنماط العمل الحديثة؟

ج5: يهدف القانون المقترح إلى توسيع نطاق الحماية ليشمل أنماط العمل الحديثة، مثل العمل عن بُعد والعمل بدوام جزئي والعمل المرن، بما يتلاءم مع التحولات التي يشهدها سوق العمل.

س6: ماذا يستفيد العامل/ة من هذه الإصلاحات؟

ج6: يستفيد العامل/ة من إجراءات أكثر سرعة ووضوحاً، وتكاليف أقل، وفرص أكبر لتسوية النزاع ودياً، إضافة إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى العدالة والحصول على حقوقه ضمن مهلة معقولة.

س7: هل يستفيد صاحب العمل أيضاً من هذه الإصلاحات؟

ج7: نعم. فالإجراءات الأسرع والأكثر وضوحاً تساعد أصحاب العمل أيضاً على تسوية النزاعات في وقت أقصر، وتحد من تراكم الملفات وعدم اليقين المرتبط بطول أمد النزاع.

س8: هل تؤدي الإصلاحات إلى تقييد حق الأطراف في الطعن؟

ج8: الهدف من تنظيم الطعن ليس الحد من الحق في التقاضي، وإنما وضع إطار إجرائي يمنع استخدام الطعن بصورة تؤدي إلى إطالة أمد النزاع دون مبرر، مع الحفاظ على الضمانات القانونية للأطراف.

للمزيد من المعلومات أو للحصول على الاستشارات القانونية، يمكنكم التواصل مع الخط الساخن للمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين على الرقم:

05951506 

كما يمكنكم التواصل معنا عبر تطبيق «شبكة عملي حقوقي - MWMR App»
أو من خلال **منصات التواصل الاجتماعي** التابعة للمرصد.

  @lebaneselw
www.lebaneselw.com

تمثل المواد في هذا الكتيب آراء وسياسات المرصد اللبناني لحقوق
العمال والموظفين ولا تعكس بالضرورة آراء أو سياسات المنظمة
المانحة Mondiaal FNV.

Mondiaal **FNV**