

تطوير تشريع قانون العمل اللبناني بشأن التنظيم و العمل النقابي

كتيب تثقيفي قانوني

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



8

التأثير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية



9

التبعات والآثار العملية والتطبيقية



10

الخاتمة



11

الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة



مقدمة

اعتمد لبنان قانون العمل عام 1946، وأُدخلت 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.

وانطلاقًا من ذلك، يسلط هذا الكتيب الضوء بشكل مفصل على "التنظيم و العمل النقابي" حيث تكمن أهميته تبيان قواعد حوكمة المجالس التنفيذية، وإدارة الأموال والقروض والهبات، وتنظيم الانتخابات وتحديد الصلاحيات وسد شغور المناصب، وتحديث الإدارة النقابية عبر تقنيات الشفافية الإلكترونية ونزع الوصاية الإدارية المباشرة للوزارات.

1. أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي:

- **قصور قواعد الحوكمة التقليدية:** عانت النصوص الحالية في قانون العمل من إغفال كيفية إدارة شغور المناصب والنظرة الضيقة لعدد أعضاء المجالس وسنوات الولاية، مما أدى إلى نزاعات إدارية وفراغ في القيادة النقابية.
- **إنهاء الوصاية الحكومية والمصادقات المسبقة:** المواد في القانون الحالي تشترط موافقة ومصادقة وزراء الاقتصاد أو العمل للقرارات المالية والانتخابية، وهو ما يتناقض مع استقلالية النقابات المكفولة دولياً.
- **الاعتماد على الشفافية الرقمية والإعلام:** نقل التعديل التشريعي دور وزارة العمل إلى الشفافية الرقمية والإحاطة (العلم والتأكيد) وإتاحة القرارات للطعن القضائي، بدلاً من دور الموافقة والوصاية الإدارية.

2. شرح القضية والأبعاد الهيكلية:

تستهدف المبادرة التشريعية تحديث الإدارة النقابية وتطوير أنظمتها المؤسسية وفق الآتي:

أولاً: تنظيم الصلاحيات والشغور الإداري (المادتان 99 و102 / التعديل 172 و175)

إلزام النقابات بتحديد صلاحيات كل عضو بوضوح في نظامها الداخلي، مع وضع آليات محددة مسبقاً لإدارة الغياب وملء الشغور في المجلس التنفيذي لأي سبب كان، مما يضمن استمرارية المؤسسة النقابية ويمنع الفراغ الإداري.

ثانياً: ديمقراطية الانتخابات وعلمانية النتائج (المادتان 100 و101 / التعديل 173 و174)

تنظيم مدة ولاية المجلس والتجديد النصفى بدقة عبر القرعة. وإلزام المجلس المنتخب بنشر محضر جلسة توزيع المسؤوليات ولائحة أصوات المرشحين على موقع النقابة الإلكتروني لمدة شهر، وتحويل إرسال النسخة لوزارة العمل إلى إجراء إعلامي "على سبيل العلم والتأكيد".

ثالثاً: الحوكمة المالية للقروض والهبات (المادة 103 / التعديل 176)

إلغاء النصوص التي تحدد مبالغ رمزية (ألف ليرة) وتطلب موافقة وزير الاقتصاد. واشتراط موافقة الهيئة العامة للنقابة لنفسها لعقد أي قرض أو قبول أو تقديم هبات، مع إيجاب نشر محضر وقائع الجلسة إلكترونياً لمدة شهر كشرط لنفاذ القرار وإتاحة الاعتراض القضائي عليه.

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

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
99	يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل وأثنى عشر على الأكثر ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء بين هذين الحدين.	172- 202) (جديدة)	يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف، من العدد المحدد في النظام الداخلي، ويجب أن يحدد في النظام الداخلي صلاحيات كل عضو من الأعضاء، ومدة ولايته. وفي حال غيابه من يتولى المسؤولية بغيابه، وفي حال شغور موقعه لأي سبب كان، كيف يتم ملء الشغور.	منح مرونة تنظيمية للنقابات مع إلزامها بقواعد إلزامها بقواعد إلزامها سد الشغور وتحديد الصلاحيات.
100	ينتخب أعضاء المجلس لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليين، وينتخب بدلاً عنهم، ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم. تنتهي ولاية جميع أعضاء المجلس الحالي لكل نقابة، عند تاريخ أول انتخاب يجري بعد تاريخ وضع هذا القانون موضع التنفيذ وتطبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه اعتباراً من تاريخ الانتخاب المذكور.	173- 202) (جديدة)	1. ينتخب أعضاء المجلس بالاقتراع السري. 2. للامدة المحددة في النظام الداخلي، شرط أن لا تزيد عن مدة ولاية أعضاء المجلس النقابي. 3. ويخرج نصفهم بالقرعة، بعد إنقضاء نصف المدة، وينتخب بدلاً عنهم. 4. ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء، الذين انتهت مدتهم. 5. تنتهي ولاية جميع أعضاء المجلس الحالي لكل نقابة، عند تاريخ أول انتخاب يجري، بعد تاريخ وضع هذا القانون موضع التنفيذ، وتطبق أحكام الفقرة الأولى أعلاه اعتباراً من تاريخ الانتخاب المذكور.	ضبط التجديد النصفي وتحديد الحد الأقصى للولاية ومنح مرونة للأطر العمالية.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
101	ينتخب أعضاء مجلس بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق رئيس المجلس هو رئيس النقابة.	174 203-) جديدة)	ينتخب أعضاء مجلس بينهم في أول اجتماع يعقدونه سائر مواقع المسؤولية المحددة في النظام الداخلي . على أن ينظم محضراً رسمياً بوقائع الجلسة، ولائحة تبين أسماء الحضور وتوافقهم، وعدد الأصوات التي نالها كل مرشح. ينشر المحضر على صفحة النقابة، أو موقعها الإلكتروني لمدة شهر، وفي حال عدم الاعتراض أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة، يعتبر الانتخاب نافذاً من تاريخه، يبلغ نسخة عن المحضر الى وزارة العمل على سبيل العلم والتأكيد.	تحويل دور وزارة العمل من سلطة ترخيص/وصاية إلى جهة إيداع، وتفعيل علانية الانتخابات.
102	تحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأميني السر والصندوق وواجبات كل منهم.	-175 204) جديدة)	تحدد في النظام الداخلي صلاحيات كل عضو من الأعضاء ومدة ولايته، وفي حال غيابه من يتولى المسؤولية بغيابه، وفي حال شغور موقعه لأي سبب كان، كيفية ملء الشغور.	حظر الفراغ الإداري والتدخل في الصلاحيات داخل الهيئات التنفيذية للنقابات.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
103	لا يجوز للمجلس أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل هبات تزيد على ألف ليرة لبنانية إلا بموافقة الهيئة العامة ومصادقة وزير الاقتصاد الوطني.	176-205) جديدة	لا يجوز للمجلس التنفيذي، أن يعقد قرضاً ما أو أن يقبل أو يقدم هبات، إلا بموافقة الهيئة العامة، على أن ينشر محضر على صفحة النقابة أو موقعها الإلكتروني، لمدة شهر بوفائع الجلسة ولانحة الحضور مع التوافيع وموقف كل منهم تجاه المسألة، وفي حال عدم الاعتراض أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة يعتبر القرار نافذاً من تاريخه يبلغ نسخة عن المحضر الى وزارة العمل، على سبيل العلم والتأكيد.	تحديث الاستقلالية المالية للنقابات بشرط موافقة الهيئة العامة والنشر الإلكتروني.

4. التّأطير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية:

تتوافق التعديلات الهيكلية لإدارة النقابات مع المواثيق والمعايير الدولية الراعية لحرية التنظيم واستقلالية المنظمات العمالية:

- **اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 (الحرية النقابية وحماية حق التنظيم المادة 3):** "للمنظمات النقابية حق وضع دساتيرها ولوائحها الادارية , وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة , وفي تنظيم ادارتها ونشاطها , وفي اعداد برامج عملها . وتمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المشروعة. "
- **مبادئ لجنة الحرية النقابية بمكتب العمل الدولي:** يمثل إلغاء المصادقة المسبقة للوزارات على القروض والانتخابات تطبيقاً مباشراً لمبدأ الاستقلال المالي والإداري للمنظمات النقابية.
- **الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية:** كفالة الحق في إدارة الجمعيات والنقابات بشفافية واستقلالية دون ضغوط تنشأ عن السلطة التنفيذية.

5. التبعات والآثار العملية والتطبيقية:

أولاً: على مستوى الهيئات التنفيذية للنقابات

تُمنح المجالس التنفيذية استقلالية واسعة في إدارة الشؤون المالية والانتخابية، مع التزام صارم بالشفافية والعلانية؛ حيث يصبح إجبارياً نشر محاضر الانتخابات وتوزيع الهبات والقروض ومحاضر الاجتماعات على منصات النقابة الرقمية لإتاحة الرقابة الشعبية والقضائية.

ثانياً: على مستوى قواعد الأعضاء والتجمع العمالي

يعزز التعديل ثقة الأعضاء بإداراتهم النقابية من خلال معرفة نتائج التصويت وتوزيع الصلاحيات، وضمان عدم حدوث شغور أو احتكار للمناصب القيادية دون تنظيم مسبق.

ثالثاً: على مستوى وزارة العمل والجهات الحكومية

يتحول دور وزارة العمل من سلطة وصاية ومصادقة مسبقة إلى دور التبليغ والاستلام ("على سبيل العلم والتأكيد")، وتصبح النزاعات الإدارية والمالية مرجعيتها للقضاء المختص.

الخاتمة

إن التعديلات المقترحة على أحكام التنظيم و العمل النقابي تشكل نقلة نوعية من نموذج الوصاية الحكومية التقليدي إلى نموذج الحوكمة الرشيدة والاستقلالية الرقمية. إن ربط القرارات المالية والانتخابية بموافقة الهيئة العامة والنشر العلني الإلكتروني وإتاحة الاعتراض القضائي يضمن بناء نقابات قوية، مستقلة، وشفافة تعبر بحق عن تطلعات منتسبيها وتصون حقوقهم بكفاءة واقتدار.

7. الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة:

س1: ما هي التغييرات الرئيسية في دور وزارة العمل بشأن نتائج انتخابات المجلس التنفيذي للنقابة؟

ج1: أُلغي شرط مصادقة الوزارة، وأصبح يتوجب على النقابة تنظيم محضر رسمي ونشره إلكترونياً لمدة شهر، مع إبلاغ نسخة منه لوزارة العمل "على سبيل العلم والتأكيد" فقط وليس لطلب الموافقة (المادة 174) من القانون المقترح كما تحول دورها الى مراقبة تنفيذ أحكام القانون والاعتراض امام القضاء المختص في حال المخالفة.

س2: كيف تدار حالة شغور أي موقع داخل المجلس التنفيذي وفق التعديل الجديد؟

ج2: أُوحيبت المادتان 172 و175 من القانون المقترح تضمين النظام الداخلي للنقابة قواعد صريحة ومسبقة تبين كيفية ملء الشغور وتحديد من يتولى المسؤولية في حال غياب أي عضو، لمنع الشلل الإداري.

س3: ما هي الشروط القانونية الجديدة لكي تعقد النقابة قرصاً أو تقبل هبة؟

ج3: لم يعد يُشترط موافقة وزير الاقتصاد، بل يُشترط موافقة الهيئة العامة للنقابة، ونشر محضر الجلسة ولائحة الحضور ومواقف الأعضاء على موقع النقابة لمدة شهر دون اعتراض قضائي ليعتبر القرار نافذاً (المادة 176) من القانون المقترح.

س4: متى تعتبر نتيجة انتخابات توزيع المسؤوليات داخل المجلس النقابي نافذة قانوناً؟

ج4: تعتبر نافذة فور انقضاء شهر على نشر المحضر الرسمي ولائحة الأصوات والحضور على موقع النقابة الإلكتروني، بشرط عدم تقديم اعتراض عليها أمام القضاء المختص خلال هذه الفترة (المادة 174) من القانون المقترح.

س5: هل ما زالت السجلات الإدارية والمالية الورقية ملزمة للنقابات؟

ج5: نعم، أبقى المادة 177 (جديدة) من القانون المقترح على التزام النقابة بمسك سجل رسمي لأسماء المنتسبين وبياناتهم، وسجل آخر للواردات والمصاريف لضمان الانضباط الإداري والمحاسبي.

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**