



المركز اللبناني لحقوق
العمال والموظفين

تطوير تشريع قانون العمل اللبناني بشأن تأسيس النقابات

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



12

التأثير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية



14

التبعات والآثار العملية والتطبيقية



16

الخاتمة



17

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 ليشكّل مشروعاً شاملاً وموحدًا لتنظيم علاقات العمل في لبنان، بما يواكب التطورات الحالية والمعايير الدولية، وليكون أول مشروع قانون عمل متكامل يُودّع لدى المجلس النيابي منذ اعتماد قانون العمل عام 1946.

وفي هذا الإطار، يتناول هذا الكتيب المشروع المقترح لتعديل قانون العمل اللبناني بشأن تأسيس النقابات، بوصفه انعطافة هيكلية وتاريخية في مسار الحريات النقابية في لبنان. يُعد هذا الإصلاح التشريعي نقلة نوعية تُخرج التنظيم النقابي من حقبة "الوصاية الإدارية والأمنية" المقيدة الصادرة عام 1946، لتضعه في مصاف التشريعات الحديثة المتوافقة مع العهد الدولي وحقوق الإنسان.

تتجاوز التعديلات المقترحة مجرد التبسيط الإداري لتسلط الضوء على تفكيك نظام الترخيص المسبق للموروث، وتكريس نظام الإيداع (العلم والخبر)، مع توسيع مظلة الحماية لتشمل القطاع العام، العمال المهاجرين، والنساء والعاملات في القطاع غير الرسمي. كما تُعيد الهيكلة التنظيمية للعمل النقابي عبر حظر التدخل الحكومي، واعتماد النظام القطاعي والتمثيل النسبي، وإدخال النزاعات النقابية حصرياً إلى القضاء بدلاً من الأجهزة الأمنية والتنفيذية.

1. أبعاد القضية ومسوغات الإصلاح التشريعي:

- **إلغاء الترخيص المسبق والوصاية الأمنية:** الانتقال من سلطة الوزير الاستثنائية والأجهزة الأمنية إلى نظام العلم والخبر والإشهار التلقائي.
- **ضمان الاستقلال والحياد القضائي:** حصر صلاحيات الاعتراض والطعن في الشرعية النقابية بالسلطة القضائية المستقلة ووفق مهل زمنية ملزمة.
- **الملائمة مع المعايير الدولية:** الالتزام الصريح بأحكام الاتفاقيات الدولية (خاصة الاتفاقيتين 87 و98) لضمان حق تأسيس المنظمات بحرية وبدون ترخيص مسبق.

2. شرح القضية والأبعاد الهيكلية:

تستهدف المبادرة التشريعية تفكيك نظام التراخيص القديم وإرساء قواعد حديثة لإشهار وتأسيس النقابات:

▪ أولاً: التحول من نظام الترخيص إلى الإيداع والإشهار (المادتان 86 و87 / التعديل 158 و160)

تأسيس النقابة بمجرد تقديم "العلم بالتأسيس" إلى مصلحة النقابات بوزارة العمل. وفي حال عدم اعتراض الوزارة أمام القضاء خلال مدة شهر، تُعتبر النقابة قائمة حكماً وقانوناً.

▪ ثانياً: إلغاء الوصاية الأمنية وحصر النزاع بالقضاء (المواد 87 و88 / التعديل 160 و161)

سحب صلاحيات وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية في البت بطلبات التأسيس. وإلزام القضاء بمهلة محددة (شهر واحد) للبت في اعتراضات الوزارة إن وجدت، منعاً للمماطلة وتجميد العمل النقابي.

▪ ثالثاً: النفاذ التلقائي للأنظمة الداخلية (المادة 89 / التعديل 162)

إقرار النظام الداخلي بموافقة ثلثي الجمعية العمومية ونفاذه تلقائياً بعد مرور شهر، ما لم يعترض القضاء المختص، مما يحرر الإرادة النقابية من الاشتراطات الإدارية.

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

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
83	في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة ويكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.	155 184) جديدة)	في كل فئة من فئات المهن يحق لأصحاب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة ويكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.	تحديث مصطلحي: ملائمة الصياغة مع حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية وإلغاء أدبيات التبعية الإقطاعية القديمة حيث تم الإبقاء على جوهر الحق مع استبدال مصطلح "أرباب العمل" بـ "أصحاب العمل".
84	تختصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.	156 185) جديدة)	غاية النقابة وتوظيف قدرات وجهود كافة الفئات في قطاعات العمل من ذوي المصالح المشتركة، والدفاع عن حقوق أعضائه، وتحقيق مطالبهم الاقتصادية والاجتماعية والمعيشية والمهنية والعمل على تقدمها من جميع الوجوه، وعلى كافة المستويات، ولا سيما المشاركة في رسم السياسات العامة، في كل ما يؤثر في أوضاعهم وأوضاع مجتمعهم. كما أنها تستخدم من أجل تحقيق أهدافها، كافة وسائل الضغط الديموقراطي، ضد كل أشكال الإستغلال أو الإضطهاد، على المستوى الوطني، بما يكفل لها ممارسة كافة الحريات النقابية وفقاً للمعايير الدولية، وباستقلالية تامة عن كل القوى الخارجية، والتي لا تتوافق مع حقوق ومطالب أعضائها.	تحديث الدور الاجتماعي والسياسي: إلغاء الحظر التعسفي على النشاط العام، وإعطاء النقابات مشروعية التعبير والضغط الديموقراطي والمشاركة في صنع السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
85	لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة. أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجدول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم، فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناء على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية. المرخص لها بقرار منه.	157 186) جديدة	تعمل النقابات العمالية، على الدفاع عن حقوق جميع العمال والعاملات، وتعزيز مصالحهم، وتمثيلهم أمام الجهات المختصة. وتلتزم النقابات بتعزيز دور المرأة، في الهياكل النقابية وصنع القرار، وتوفير الدعم اللازم للنساء العاملات، بما في ذلك الدعم النفسي والقانوني، وتوعيتهن بحقوقهن، وحمايتهن من أي تمييز أو انتهاك لحقوقهن، في مكان العمل، وفي القطاعات غير الرسمية. لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينتسبون لمهن مختلفة، بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة، أو مهناً متشابهة أو مكتملة لبعضها. وفي كل الأحوال، يعود للجمعية العامة للنقابة القرار في كل المسائل المرتبطة بتحديد فئات الأعضاء، سيما وأن حرية التنظيم والعمل النقابي، يكفلها الدستور والالتفاقيات والعهود الدولية الموقعة من الدولة اللبنانية.	تإلغاء وصاية الوزارة ودعم النساء: نقل صلاحية تحديد نطاق المهنة للجمعية العمومية، وتوفير حماية قانونية ونفسية للعاملات وللعاملين في القطاع غير المنظم.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
86	لا تنشأ أي نقابة إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من وزير الاقتصاد الوطني .	158 187) جديدة	تنشأ النقابات لأصحاب العمل و للأجراء وفقاً للمبادئ التالية: 1. إعتما د نظام الإبداع , أو العلم والخبر في تأسيس المنظمات النقابية, وإلغاء الترخيص المسبق. 2. إعتما د جدول القطاعات التي تنشأ على أساسها النقابات والاتحادات , على أن تحدد بمرسوم يصدر بناء لإقتراح وزارة العمل" والإتحاد العمالي العام, بعد إجراء أول إنتخابات للإتحاد, على مبدأ النسبية. 3. تشجيع الإتجاه نحو إنشاء نقابات قطاعية. 4. إعتما د اللجان النقابية في المؤسسات وفروع نقابات في المحافظات على أن تكون منتخبة. 5. أن يكون الحد الأدنى للعدد المطلوب لإنشاء نقابة ثلاثماية عامل/ة عضواً/ة. 6. إعتما د مبدأ النسبية في جميع الانتخابات , وعلى كافة المستويات.	ثورة في الحرية النقابية: إلغاء سلطة الوزير الاستثنائية في منع أو منح التراخيص, والانتقال لنظام الإشهار التلقائي, وتنشيط التمثيل القطاعي والنسبية. اشراك الاتحاد العمالي العام بعد اصلاح هيكلية وتطبيق النسبية.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
86		158 187) جديدة	المادة -159- (188 جديدة) يكفل هذا القانون تأسيس النقابات العمالية , وفقاً للمعايير التالية: أ. الحق بتكوين النقابات في القطاعين العام والخاص. ب. حق المنظمات النقابية في وضع أنظمتها الداخلية بحرية. ت. لا يحق ولا يجوز للسلطات الإدارية أو الأمنية , التدخل بشؤون النقابات , إلا بناء لأحكام قضائية. ث. إعتقاد مبدأ التفرغ النقابي, أثناء تولي المسؤوليات في المواقع النقابية الأولى على أن يعود/تعود الى وظيفته/ها الأصلية بعد انتخاب بحل له/ها. ج. إعطاء العمال والعاملات الأجانب , حق الإنتساب والانتخاب والترشح أسوة بالعمال والعاملات اللبنانيين واللبنانيات. ح. من أجل تحقيق التمويل الذاتي للنقابات العمالية , إعتقاد رسم الخدمات النقابية, الذي يقتطع من الأجور والأتعاب العمالية , ويسدد لنقاباتهم , وإن كان العمال غير متنسبين لها.	

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
86		158 187) (جديدة)	خ.حصر حق الإعتراض على السلوك النقابي , بما فيها صحة الإنتخابات ونزاهتها, في القضاء المختص, وكل من : لجنة الرقابة, والمجلس التأديبي للإتحاد العمالي العام. د.اعطاء النساء كوتا , في كافة المواقع النقابية المنتخبة, لمرحلة إنتقالية لا تزيد عن 3 دورات إنتخابية حيث يوجد نساء) لانتقل عن 25% من المواقع القيادية في كافة المستويات. ذ.للنقابات أن تتحد فيما بينها, على أسس قطاعية, على أن تنقيد بكافة المبادئ الواردة في المادة السابقة. ر.يعاد تنظيم الإتحاد العمالي العام, على أساس إتحاد النقابات ويعطى مهلة إنتقالية لمدة سنة واحدة من أجل ذلك, وما ينطبق على النقابات, ينطبق على الإتحاد العمالي العام, لا سيما أحكام المادة 147 من هذا القانون. ز.أما الإتحادات القطاعية القائمة, تعطى مهلة سنة واحدة من تاريخ نشر هذا القانون , لإعادة ترتيب أوضاعها وفقاً لما جاء في المادة 147 السابقة الذكر.	

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
86		158 187) جديدة	س.تحصر مهام هذه الإتحادات، في الشؤون المطالبية النقابية والعمالية في القطاعات التي تمثل، أما سائر الإتحادات ذات الطابع الإقليمي أو الجهوي تلغى، أو تصبح فروعاً لنقابات قطاعاتها، أو فرع الإتحاد العمالي العام في المحافظة التي أنشئ فيها.	
87	يقدم طلب الترخيص إلى وزارة الاقتصاد الوطني- مصلحة الشؤون الاجتماعية وهذه الوزارة تستطلع رأي وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو بالقبول. لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.	160 189) جديدة	يقدم العلم بتأسيس النقابة إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل، ولهذه الوزارة أن تطلب من المؤسسين، إزالة أية نصوص تتعارض مع غايات النقابة، الواردة في أحكام المادة 101 من هذا القانون وفي حال لم يتم التعديل للوزارة أن تتقدم بإعتراض أمام القضاء المختص في حال مرور مدة شهر على التقدم "بالعلم التأسيسي" ولم يجر خلالها الاعتراض تصبح النقابة قائمة حكماً، أسواء نشر "العلم بتأسيسها" في الجريدة الرسمية أم لا. إن تقديم طلب تأسيس نقابة، إلى مصلحة النقابات في وزارة العمل، يكون له مفعول اعلاني.	سحب صلاحية وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية بالتدخل في قمع الترخيص، وجعل الشكوى القضائية خياراً للوزارة ضمن مهلة شهر فقط.

المادة	النص الحالي	المادة الجديدة	النص المقترح	الأثر القانوني والمؤسسي
88	يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين. تلتصق أوراق التمغة على النسخة الأولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثالثة لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية.	161 190 جديدة	يجب أن يقدم "العلم بالتأسيس" على ثلاث نسخ وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي، وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين. يعطى "العلم بالتأسيس" رقماً، يعتبر بمثابة إقرار رسمي بإنشاء النقابة، في حال لم يتم الاعتراض خلال المهلة المشار إليها في المادة السابقة، أما في حال الاعتراض، فيبقى الوضع النهائي مرهوناً بقرار القضاء المختص، الذي لا يجب أن يتأخر عن مدة شهر واحد من تاريخ الشكوى.	ضمان الاستقرار الإجرائي: منح مهلة زمنية ملزمة للقضاء للبت بأي اعتراض لمنع المماطلة وتجميد النشاط النقابي.
89	على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزارة الاقتصاد الوطني.	162 191 جديدة	على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد مرور مهلة شهر واحد، إلا إذا جرى الاعتراض عليه أمام القضاء المختص خلال هذه المهلة. عند ذلك يعتبر قرار القضاء بشأن الاعتراض بمثابة المصادقة النهائية أو العكس.	استقلالية الأنظمة الداخلية: تحرير إرادة الجمعيات العمومية النقابية من موافقة الوزارة وتكريس مبدأ الإنفاذ التلقائي.

4. التآطير الحقوقي والتكامل مع المعايير الدولية:

الاتفاقية رقم 87 (الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي - 1948)

- **المادة 2 من الاتفاقية:** تنص على حق العمال وأصحاب العمل في إنشاء ما يختارونه من منظمات دون ترخيص مسبق. يحقق مشروع التعديل هذا المبدأ بشكل كامل عبر المادتين 158 و160 من القانون المقترح من خلال الانتقال إلى نظام "الإيداع والعلم والخبر" وإلغاء سلطة الترخيص الاستثنائية.
- **المادة 3 و11 من الاتفاقية:** تكفل عدم تدخل السلطات الإدارية والأمنية في كف ممارسة الحق النقابي أو وضع الأنظمة الداخلية. تم تطبيق ذلك صراحة في المادة 159 (فقرة ب و) والمادة 162 من القانون المقترح بحصر حق الاعتراض بالقضاء وسحب الصلاحيات الإدارية للأجهزة الأمنية.
- **شمول القطاع العام:** تكفل الاتفاقية حق التنظيم لكافة العاملين بالقطاع العام. تم تكريس ذلك بالكامل في المادة 159 (فقرة أ) من القانون المقترح بخلاف القانون الحالي الذي كان يحظر التجمهر والتنظيم النقابي على موظفي الدولة.

الاتفاقية رقم 98 (حق التنظيم والمفاوضة الجماعية - 1949)

- تعزز المادة 156 من القانون المقترح من مشروع التعديل قدرة النقابات على استخدام وسائل الضغط الديمقراطي والمشاركة في رسم السياسات العامة والاقتصادية، مما يوفر بيئة ملائمة لإبرام عقود العمل الجماعية وتفعيل المفاوضة دون خوف من الإغلاق الإداري.

الاتفاقيات المتعلقة بعدم التمييز والمساواة (الاتفاقية رقم 111 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان)

- **حماية العمال المهاجرين:** نصت المادة 159 (فقرة ج) من القانون المقترح على إعطاء العمال والعاملات غير اللبنانيين حق الانتساب والانتخاب والترشح، وهو ما يردم هوة التمييز التاريخية بحق العمال والعاملات الأجانب والمهاجرين وفق المعايير الدولية.
- **المساواة الجندرية:** كرست المادة 157 والمادة 159 (فقرة د) من القانون المقترح توفير الدعم النفسي والقانوني للنساء، وإقرار كوتا قيادية لا تقل عن 25% في المواقع المنتخبة لمرحلة انتقالية، مما يدعم الشمولية والمساواة في صناعة القرار.

5. التبعات والآثار العملية والتطبيقية:

أولاً: على مستوى المؤسسين والنقابات

تيسير التأسيس وإلغاء عقبات الموافقات الأمنية والإدارية، وتكريس الحق القانوني التلقائي بمجرد مرور 30 يوماً على التقديم.

كما إعادة تنظيم الاتحاد العمالي العام والاتحادات على أساس قطاعي ونسبي وتصفية الاتحادات الإقليمية والصورية، مع تأمين الاستقلالية المالية عبر "رسم الخدمات النقابية".

ثانياً: على مستوى الوزارة والسلطات التنفيذية

تحويل دور مصلحة النقابات بوزارة العمل من سلطة منح وتصريح إلى سلطة إيداع ومراجعة قانونية تلجأ للقضاء عند الخل.

ثالثاً: على مستوى القضاء

تسريع البت في الطعون بمهلة ملزمة لا تتجاوز شهراً واحداً للحفاظ على حقوق المؤسسات واستقرار المراكز القانونية.

رابعاً: على مستوى النساء والعاملين بالقطاع غير الرسمي

تمكين النساء من أصل 25% من المواقع القيادية، وتوفير مظلة دعم قانوني ونفسي للعاملين والعاملات في الاقتصاد غير المنظم.

خامساً: على مستوى موظفي القطاع العام والعمال و العاملات المهاجرين

إزالة القيود التاريخية وتمكين موظفي الدولة والعمال و العاملات الأجانب من تأسيس وممارسة الحقوق النقابية بالكامل انتخاباً وترشحاً.

الخاتمة

إن الانتقال من نظام الترخيص المسبق والوصاية الأمنية إلى نظام الإيداع والإشهار التلقائي يمثل الخطوة الأساسية لإعادة إحياء الحركة النقابية في لبنان. فإسناد دور الحارس الوحيد للشرعية النقابية إلى القضاء، مع ضبط مهل الاعتراض، من شأنه أن ينهي حقبة التحكم السياسي والاستنسابي في العمل النقابي، ويعزز بيئة عمل قائمة على العدالة والاستقلالية وحرية التنظيم. كما سيسهم في تفعيل الحوار الاجتماع عبر تحويل النقابات إلى شريك أساسي في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة. وسيشكل أداة جذب وتمثيل لكافة الفئات في هياكل نقابية شرعية ومحمية. إن هذا الإصلاح يعيد الاعتبار إلى العمل النقابي الحر والمستقل، بوصفه ركيزة أساسية للديمقراطية وصون الكرامة الإنسانية ويمهد الطريق نحو لبنان أكثر ديمقراطية وعدالة على صعيد سوق العمل، وينقل الحركة النقابية الوطنية من الصورية والشلل إلى الفاعلية والاستقلالية الحقيقية.

7. الأسئلة الشائعة والأجوبة القانونية المفصلة:

س1: هل تحتاج النقابة إلى قرار موافقة أو ترخيص رسمي صادر عن الوزير لتصبح قائمة؟

ج1: لا، ألغى التعديل الجديد نظام الترخيص المسبق واعتمد نظام "الإيداع والعلم والخبر"، حيث تصبح النقابة قائمة حكماً فور انقضاء شهر واحد على إيداع أوراقها دون اعتراض قضائي من الوزارة (المادتان 158 و 160) من القانون المقترح.

س2: ما هو دور وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية في دراسة طلبات تأسيس النقابات وفق التعديل المقترح؟

ج2: ألغى دور وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية بالكامل؛ وُصّرت دراسة الأوراق بمصلحة النقابات بوزارة العمل للتأكد من مطابقتها للقانون، دون أي استطلاع رأي أمني (المادة 160) من القانون المقترح.

س3: ما هي المهلة الزمنية المتاحة لوزارة العمل للاعتراض على تأسيس نقابة، وأمام أي جهة؟

ج3: تلتزم الوزارة بمهلة شهر واحد فقط من تاريخ إيداع العلم بالتأسيس، ولا يكون اعتراضها إلا عبر رفع دعوى أمام القضاء المختص حصراً (المادة 160) من القانون المقترح.

س4: متى يعتبر النظام الداخلي للنقابة نافذاً وسارياً؟

ج4: يعتبر نافذاً تلقائياً بعد مرور شهر واحد على مصادقة الهيئة العامة عليه بأكثرية الثلثين، ما لم يجر الاعتراض عليه أمام القضاء المختص خلال تلك المهلة (المادة 162) من القانون المقترح.

س5: ما هو العدد الأدنى من الأعضاء المطلوب قانوناً لتأسيس نقابة وفق النظام القطاعي الجديد؟

ج5: حددت المادة 158 (جديدة) من القانون المقترح أن يكون الحد الأدنى المطلوب لتأسيس النقابة هو ثلاثمائة (300) عامل/ة عضواً/ة.

س6: ما هو وضع العمال غير اللبنانيين (الأجانب والمهاجرين) في الحقوق الانتخابية والتمثيلية للنقابات؟

ج6: أعطت المادة 159 (فقرة ج) من القانون المقترح العمال والعاملات الأجانب حق الانتساب والانتخاب والترشح كاملاً أسوة بالعمال والعاملات اللبنانيين.

س7: ما هي النسبة المحددة لكوটা النساء في الهياكل والمواقع القيادية النقابية؟

ج7: حددت المادة 159 (فقرة د) من القانون المقترح كوটা للنساء لا تقل عن 25% من المواقع القيادية في كافة المستويات لمرحلة انتقالية لا تزيد عن 3 دورات انتخابية.

س8: ما هو "رسم الخدمات النقابية" وكيف يساهم في التمويل الذاتي؟

ج8: هو رسم يقتطع من الأجور والأتعاب العمالية ويسدد للنقابات الممثلة للقطاع حتى وإن كان العامل/ة غير منتسب/ة لها، لضمان التمويل الذاتي والاستقلالية عن التبرعات والتمويلات الخارجية (المادة 159 فقرة ح) من القانون المقترح.

س9: كيف عولج وضع الاتحادات النقابية الإقليمية والجهوية القديمة؟

ج9: نصت المادة 159 (فقرة س) من القانون المقترح على إلغاء الاتحادات ذات الطابع الإقليمي أو الجهوي، أو تحويلها إلى فروع لنقابات قطاعاتها أو فروع للاتحاد العمالي العام في المحافظات، وتثبيت الهيكلية القطاعية فقط.

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.

