

اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢٠١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣
(قانون العمل)
ليشمل العمل المرن

المادة الأولى:

يلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة الأولى (الجديدة):

رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي.

المادة ٢:

يلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة ٢ (الجديدة):

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.

المادة ٣:

يلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة ١٢ (الجديدة):

- ١ - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة.
- ٢ - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

المادة ٤:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١/١٢:

- ١ - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقل دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.
- ٢ - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.
- ٣ - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

د. عناية كزاله

١١/٩

المادة ٥:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

المادة ٦:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطيًا بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:

- 1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.
- 2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

المادة ٧:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٤/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة ٨:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

المادة ٩:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام رب العمل.

ع

المادة ١٠:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٧/١٢:

- 1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضورياً المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:
 - التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛
 - السلامة والصحة المهنية؛
 - عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

- 2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ١١:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٨/١٢:

على رب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة ١٢:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٩/١٢:

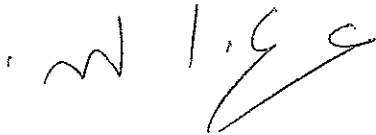
توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل، دلائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبوت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

المادة ١٣:

يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الدكتورة عناية عز الدين

٢٠٢٣/٣/٨



الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أفرز تغييرات جذرية على أنماط العمل السائدة، بحيث أصبحت أكثر تنوعاً ومرونة، تماشيًا مع التغيرات السريعة للأسواق وتلبيةً للحاجات التنافسية للمؤسسات،

وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائماً وبتزايد مستمر، حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام جزئي أو عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصاً في ظل الأزمات النازنة وارتفاع كلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي والدولي،

وحيث أن هذه الأنماط قد أضحت نماذج مطلوبة لأطراف الإنتاج الثلاثة الممثلة بالحكومة وأرباب العمل والعمال، حيث يسعى أرباب العمل لاعتمادها نظراً لخفضها المنخفضة، كما يسعى إليها الأجراء لما تؤمنه من مرونة وفرص عمل خاصة للأجراء الذين يقع على كاهلهم عبء الرعاية الاجتماعية وخصوصاً المرأة، كما تسمح على صعيد السياسات العامة للحكومات في خفض الأكاليف المصاحبة لتنفيذ النمط التقليدي للعمل وتعتبر كأحد الحلول المعتمدة في مواجهة مشكلة البطالة،

وحيث أن المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في البروتوكولات والاتفاقيات الدولية والتوجهات الحديثة لهذه الأخيرة تكرر مبدأ شمول القوانين الوطنية لنصوص تغطي أنماط العمل الحديثة.

وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحي يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،

وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفض من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة الى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار،

وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحمايته، وتفسح المجال لضّم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعالاً في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.

ونتيجة لما سبق، كان لا بدّ من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية والثانية عشر من قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل).

لذلك،

أتقدم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق على أمل مناقشته وإقراره.

الدكتورة عناية عز الدين

٢٠٢٣/٣/٨

جدول مقارنة بين المواد الحالية والمواد المقترح تعديلها في قانون رقم ٠ تاريخ
١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)

النص الحالي	النص المقترح
<u>المادة الأولى:</u> رب العمل هو كل شخص طبيعي او معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي او تجاري او زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عيناً أو نصيباً من الأرباح.	<u>المادة الأولى (الجديدة):</u> رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي.
<u>المادة ٢:</u> الاجير هو كل رجل او امرأة او حدث يشتغل في الاحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطياً كان أم شفهيّاً.	<u>المادة ٢ (الجديدة):</u> الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.
<u>المادة ١٢:</u> يكون عقد الاستخدام اما خطياً واما شفوياً ويخضع في كلا الحالين لأحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الاجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.	<u>المادة ١٢ (الجديدة):</u> ١ - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة. ٢ - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.
	<u>المادة ١٢/١:</u> ١ - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه. ٢ - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيّاً ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره. ٣ - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين

ع

بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمنة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمنة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطياً بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:
1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.
2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

المادة ٤/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

٤٤

المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقاً لتوجيهات ونظام رب العمل.

المادة ٧/١٢:

1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضورياً المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:
- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛
- السلامة والصحة المهنية؛
- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

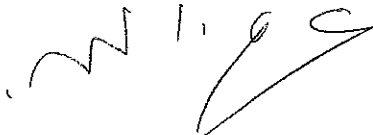
2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ٨/١٢:

على رب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة ٩/١٢:

توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لافتراح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للتثبت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.



الجمهورية اللبنانية
مجلس النواب

تقرير لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية
حول
اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢٠١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣
(قانون العمل)
ليشمل العمل المرن

عقدت لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية ثلاث جلسات في الفترة الواقعة بين 2025/3/3 و 2025/4/7 برئاسة النائب الدكتور بلال عبدالله وحضور السادة النواب أعضاء اللجنة، ومن غير الأعضاء النواب.

وذلك لدرس اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢٠١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣،
(قانون العمل)، ليشمل العمل المرن.

كما حضر الجلسات:

- د. محمد حيدر وزير العمل
- السيدة حنين السيد وزيرة الشؤون الاجتماعية
- د. محمد كركي مدير عام الضمان الاجتماعي
- د. بشارة الأسمر رئيس الاتحاد العمالي العام
- السيد هشام مكمثل ممثل الهيئات الاقتصادية
- السيد شوقي بو ناصيف المدير المالي في الضمان الاجتماعي
- السيدة إيمان خزل رئيسة دائرة العمل في وزارة العمل / محافظة جبل لبنان (الجنوبي)
- د. راجي جبور مسؤول الضمان الاجتماعي في منظمة العمل الدولية
- السيد جورج قزي محلل كمي للضمان الاجتماعي في منظمة العمل الدولية
- د. ربي عرجا مسؤولة أولى للشؤون الاجتماعية في الأسكوا
- السيدة ماري غية مديرة برنامج أمان / مستشارة وزيرة الشؤون الاجتماعية
- السيدة منال نعيم مهندس معلوماتية في دائرة المعلوماتية في الوزارة

1
مجلس النواب

بعد تلاوة إقتراح القانون والاطلاع على أسبابه الموجبة، استمعت اللجنة الى شرح من مقدم الإقتراح النائب د. عناية عز الدين التي أوضحت بأن إقتراح القانون هو نتيجة مسار بدأ منذ العام 2019 عندما بدأت الأزمات الإقتصادية والإجتماعية والمالية، وبدأت معها زيادة نسبة الفقر وتأثر النساء بشكل غير متناسب بهذه الأزمة وخاصة المرأة العاملة.

كما أوضحت بأنهم في لجنة المرأة والطفل التي ترأسها، وعند دراستهم لإقتراح القانون، أجروا عدة لقاءات حضورية وتفاعلية اطلعوا من خلالها على العديد من الدراسات المحلية والدولية، وبشكل خاص عن وضع النساء العاملات في الأرياف والقرى. وبنتيجة الإجتتماعات والدراسات والتقارير التي امتدت طوال سنة ونصف، تبين أن 65 % من النساء العاملات في لبنان يعملن بشكل غير منظم، أي ليس لديهم أي نوع من الحماية الإجتماعية، مما يسهل عملية إبتزازهم من قبل أصحاب العمل. الأمر الذي يعرضهم بسهولة للصرف أو لاقطاع أجر ساعات العمل. ويعود سبب قبول النساء بذلك، عدم امتلاكهم مؤهلات معينة، والسبب الآخر أن المرأة العاملة، وبسبب دوام العمل، لا تكون قادرة على الإهتمام بأسرتها، وبشكل خاص بعد حالة الولادة، الأمر الذي يدفعها الى الرضوخ لهذا الواقع.

وأضافت د. عناية عز الدين، بأن السيدات العاملات عن بعد، وخاصة خلال الحرب الأخيرة، استطعن إنشاء عمل خاص بهن، أو الإستمرار بعملهم عن بعد، أي من خلال منازلهم. وأشارت بأن تقنيات العمل المرن الذي ينطبق على الرجال والنساء على حدٍ سواء، بإمكانه تأمين استدامة العمل لا سيما المرأة، وتحقيق التوازن في حقيتها بأن تكون امرأة عاملة وإمرأة لديها أسرة، لذلك يتوجب أن يكون هناك بنية تشريعية، وأن تنظيم تقنيات العمل المرن ينطبق بعد السنة الأولى من الولادة مع ضمان الحماية الإجتماعية، وذلك بعد الحصول على موافقة تنظيم العمل عن بعد من قبل رب العمل، وخاصة ما إذا كان القيام بالعمل يكون أثناء دوام العمل.

وأشارت النائب د. عناية عز الدين بأنه تمت دراسة إقتراح القانون بالتعاون مع الأسكوا، الذي يرمي الى تأمين الحق في تقنيات العمل ويخلق بيئة إقتصادية في المجتمع، خاصة مع آليات العمل الجديدة، فضلاً عن وسائل الحماية الإجتماعية وخلق عدالة إجتماعية، كما يشجع التنافس الإقتصادي على المدى الطويل، لأن العمل المرن مرتبط بالمساحة وبزحمة السير وبالصحة وبالبيئة وغير ذلك.

وعرضت د. ربي عرجا، مسؤولة أولى للشؤون الإجتماعية في الأسكوا، أهمية المساواة بين حقوق المرأة والرجل، وأن العمل يذهب باتجاه أطر جديدة ومتغيرة علينا مواكبتها. والعمل المرن هو أحد الأساليب

التي تلجأ إليها الدولة لرعاية صغار السن وكبار السن، لأن المجتمع اللبناني يتجه نحو الشيخوخة كما الحال في ألمانيا، لأن الشيخوخة آخذة في الإرتفاع في لبنان. وبالمحصلة إن العمل المرن يهدف أيضاً لإعالة القوى العاملة كي تحظى بالرعاية التي تحتاجها.

كما فسرت السيدة إيمان خزعل، رئيسة دائرة العمل في وزارة العمل / محافظة جبل لبنان (الجنوبي)، إن التسمية الحقيقية لهذا الإقتراح هي الأنماط الجديدة للعمل. حيث ليس بالإمكان البقاء مع قانون عمل يرقى الأطر التقليدية للعمل. حيث يجب الإنتقال من مرحلة الى مرحلة على مستوى الإقتصاد عبر تنظيم الأنماط الجديدة للعمل من خلال التشريع. وأن هذا الموضوع ليس محصور بالنساء، ولكن يطالها بشكل أساسي، والعمل المرن هو من الأنماط الصديقة للأسر. كما أن العمل المرن يوفر على الدولة الكثير من الأكاليف، والتلوث البيئي، والضجيج.

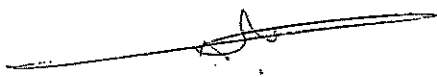
بدوره رئيس لجنة الصحة النيابية النائب د. بلال عبد الله شدد على أهمية تحديث وتطوير قانون العمل اللبناني، وبخاصة لأن حجم النساء يزداد ليس في لبنان فقط بل في العالم، وأنه على أهمية اقتراح القانون وضرورته الشديدة إلا أنه لا يجب تحميل الضمان الإجتماعي ما لا طاقة له، كما يجب تأمين الإلزامية والتوازن المالي.

بعد الدرس والمناقشة والإطلاع على الأسباب الموجبة لاقتراح القانون، أقرت اللجنة اقتراح القانون المذكور معدلاً على النحو المرفق ربطاً.

واللجنة إذ تحيل تقريرها باقتراح القانون، كما عدلته، الى المجلس النيابي الكريم، لترجو إقراره.

بيروت في 2024/3/18

رئيس اللجنة
النائب
د. بلال عبدالله



اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢٠١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣

(قانون العمل)

ليشمل العمل المرن

كما عدلته لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الإجتماعية

المادة الأولى:

يلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة الأولى (الجديدة):

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عينا أو نصيباً في الأرباح.

المادة الثانية:

يلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة الثانية (الجديدة):

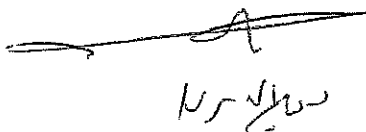
الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.

المادة الثالثة:

يلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة ١٢ (الجديدة):

- (1) عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت اشرافه ومراقبته مقابل أجر بغض النظر عن مكان العمل.
- (2) يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان صاحب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.



المادة الرابعة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١/١٢:

في حال سمحت طبيعة العمل ذلك، يمكن الاتفاق بين صاحب العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط على ألا تتعدى ساعات العمل الأسبوعية الـ ٤٨ ساعة وعدم المس بساعات الراحة اليومية المتقطعة والمتواصلة.

المادة الخامسة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٢/١٢:

(1) يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.

(2) يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.

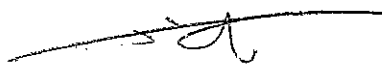
(3) لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواءً لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة السادسة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٣/١٢:

يجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.


حيدر راجح

المادة السابعة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٤/١٢:

يمكن الاتفاق خطيًا بين الأجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:

(1) لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.

(2) لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

المادة الثامنة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٥/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد صاحب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة التاسعة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٦/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

المادة العاشرة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٧/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل صاحب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام صاحب العمل.

المادة الحادية عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٨/١٢:

1- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها

الأجراء الدائمون والعاملون حضوريًا المماتلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:

• التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛

• السلامة والصحة المهنية؛

• عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

2- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة الثانية عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٩/١٢:

على صاحب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء الأجراء، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة الثالثة عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

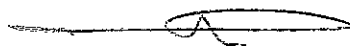
المادة ١٠/١٢:

تُحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبوت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

تُحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان دقائق أصول استفادة العاملين عن بعد وبدوام جزئي وموسمي من تقديمات الضمان الاجتماعي، ووسائل التمويل.

المادة الرابعة عشر:

يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.


س. الم. ر.

الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أفرز تغيرات جذرية على أنماط العمل السائدة، بحيث أصبحت أكثر تنوعًا ومرونة، تماشيًا مع التغيرات السريعة للأسواق وتلبيةً للحاجات التنافسية للمؤسسات،

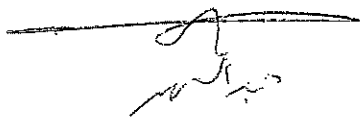
وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائمًا وبتزايد مستمر، حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام مضغوط أو جزئي أو عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصًا في ظل الأزمات الطارئة وارتفاع كلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي والدولي،

وحيث أن هذه الأنماط قد أضحت نماذج مطلوبة لأطراف الإنتاج الثلاثة الممثلة بالحكومة وأصحاب العمل والعمال، حيث يسعى أصحاب العمل لاعتمادها نظراً لکلفتها المنخفضة، كما يسعى إليها الأجراء لما تؤمنه من مرونة وفرص عمل خاصة للأجراء الذين يقع على كاهلهم عبء الرعاية الاجتماعية وخصوصاً المرأة، كما تسمح على صعيد السياسات العامة للحكومات في خفض الأکلاف المصاحبة لتنفيذ النمط التقليدي للعمل وتعتبر كأحد الحلول المعتمدة في مواجهة مشكلة البطالة،

وحيث أن المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في البروتوكولات والاتفاقيات الدولية والتوجهات الحديثة لهذه الأخيرة تركز مبدأ شمول القوانين الوطنية لنصوص تغطي أنماط العمل الحديثة.

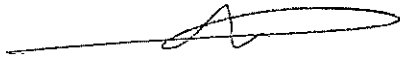
وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحي يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،

وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفض من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة الى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار،



وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحمايته، وتفسح المجال لضم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعلاً في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.

ونتيجة لما سبق، كان لا بدّ من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية والثانية عشر من قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل).



ملاحد

جدول مقارنة

حول اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢، ١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣

(قانون العمل)

ليشمل العمل المرن

والصيغة التي أقرتها لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية

قترح قانون تعديل أحكام المواد ٢، ١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) ليشمل العمل المرن كما عدلته لجنة الصحة العامة والعمل والشؤون الاجتماعية	اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢، ١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) المقدم من النائب د. عناية عز الدين
<u>المادة الأولى:</u> يُلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة الأولى (الجديدة):</u> صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً في الأرباح.	<u>المادة الأولى:</u> يُلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة الأولى (الجديدة):</u> رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي.

المادة ٢: يُلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة ٢ (الجديدة):</u> الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبيّنة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معدّاته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.	المادة ثمانية: يُلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة ٢ (الجديدة):</u> الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبيّنة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، وحتى لو كان يستعمل معدّاته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.
المادة ٣: يُلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة ١٢ (الجديدة):</u> 1 - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر تقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة. 2 - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.	المادة الثالثة: يُلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي: <u>المادة ١٢ (الجديدة):</u> 1) عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت اشرافه ومراقبته مقابل أجر بغض النظر عن مكان العمل. 2) يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان صاحب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

المادة ٤:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١/١٢:

- 1- يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.
- 2- يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيّاً ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.
- 3- لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ٥:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه ولا تزيد ساعات

المادة الرابعة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١/١٢:

في حال سمحت طبيعة العمل ذلك، يمكن الاتفاق بين صاحب العمل والأجير على العمل وفق دوام العمل المضغوط على ألا تتعدى ساعات العمل الأسبوعية الـ ٤٨ ساعة وعدم المس بساعات الراحة اليومية المنقطعة والمتواصلة.

المادة الخامسة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٢/١٢:

(1) يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين

مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.

(2) يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على

نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.

(3) لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة السادسة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٣/١٢:

يجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه والـ

العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

المادة ٦:
يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطياً بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي:

- 1- لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.
- 2- لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الأمومة للمرأة العاملة.

تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.	المادة ٧: يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:
المادة السابعة: يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية: المادة ٤/١٢: يمكن الاتفاق خطيًا بين الأجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي:	المادة ٤/١٢: يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.
المادة الثامنة: يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية: المادة ٥/١٢: يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام	المادة ٨: يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية: المادة ٥/١٢: يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة.

العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد صاحب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة التاسعة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٦/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعدّ من قبيل العقود المحددة المدة.

المادة العاشرة:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٧/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل صاحب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام صاحب العمل.

المادة ٩:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام رب العمل.

المادة ١٠:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٧/١٢:

1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضوريًا المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:
- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛
- السلامة والصحة المهنية؛
- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

2- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ١١:
يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٨/١٢:

على رب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة الحادية عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٨/١٢:

(1) يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من

نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون

حضورياً المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:

- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛

- السلامة والصحة المهنية؛

- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

(2) يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق

التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في

المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان

الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد

ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة الثانية عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٩/١٢:

على صاحب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء الأجراء، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة الثالثة عشر:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١٠/١٢:

تُحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبوت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

تُحدد بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء على

المادة ١٢:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٩/١٢:

توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لاقتراح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للثبوت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

اقتراح وزير العمل وإنهاء مجلس إدارة الصندوق الوطني للضمان دفاق
أصول استفادة العاملين عن بعد وبدوام جزئي وموسمي من تقديمات
الضمان الاجتماعي، ووسائل التمويل.

المادة الرابعة عشر:
يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أقرز تغيرات جذرية على أنماط العمل السائدة،
بحيث أصبحت أكثر تنوعاً ومرونة، تماشياً مع التغيرات السريعة
للأسواق وتلبية للحاجات التنافسية للمؤسسات،

وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائماً وبتزايد مستمر،
حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام مضغوط أو جزئي أو
عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصاً في ظل الأزمات
الطارئة وارتفاع تكلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين
المحلي والدولي،

المادة ١٣:
يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أقرز تغيرات جذرية على أنماط العمل السائدة،
بحيث أصبحت أكثر تنوعاً ومرونة، تماشياً مع التغيرات السريعة
للأسواق وتلبية للحاجات التنافسية للمؤسسات،

وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائماً وبتزايد مستمر،
حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام جزئي أو عن بعد
وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصاً في ظل الأزمات الطارئة
وارتفاع تكلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي
والدولي،

وحيث أن هذه الأنماط قد أضحت نماذج مطلوبة لأطراف الإنتاج الثلاثة
الممثلة بالحكومة وأرباب العمل والعمال، حيث يسعى أرباب العمل
لاعتمادها نظراً لكلفتها المنخفضة، كما يسعى إليها الأجراء لما تؤمنه من
مرونة وفرص عمل خاصة للأجراء الذين يقع على كاهلهم عبء الرعاية
الاجتماعية وخصوصاً المرأة، كما تسمح على صعيد السياسات العامة
للحكومات في خفض الأكاليف المصاحبة لتنفيذ النمط التقليدي للعمل

وتعتبر كأحد الحلول المعتمدة في مواجهة مشكلة البطالة، وحيث أن المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في البروتوكولات والاتفاقيات الدولية والتوجيهات الحديثة لهذه الأخيرة تركز مبدأ شمول القوانين الوطنية لنصوص تغطي أنماط العمل الحديثة.	وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحي يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،
وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفف من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة إلى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار،	وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحمايته، وتقترح المجال لضم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعلاً في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.
ونتيجة لما سبق، كان لا بد من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية والثانية عشر من قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل). لذلك، أنتقم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق على أمل	وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحي يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون، وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفف من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة

التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة الى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار، وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحماية، وتفسح المجال لنصم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعلًا في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط. ونتيجة لما سبق، كان لا بد من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية والثانية عشر من قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل).	مناقشته وإقراره. ٢٠٢٣/٣/٨ الدكتورة عناية عز الدين جدول مقارنة بين المواد الحالية والمواد المقترح تعديلها في قانون رقم ٢٣/٩/١٩٤٦ (قانون العمل) النص الحالي النص المقترح المادة الأولى : رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت أجيراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر حتى ولو كان هذا الأجر عيناً أو نصيباً من الأرباح. المادة الأولى (الجديدة): رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي، فردي أم جماعي. المادة ٢ : الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو اجمالي خطياً كان أم شفهيًا. المادة ٢ (الجديدة): الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.
---	--

المادة ١٢ :

يكون عقد الاستخدام اما خطياً واما شفوياً ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي. يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل او الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية. المادة ١٢ (الجديدة):

- 1 - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بأن يقدّم عمله لمصلحة رب العمل، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة.
- 2 - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

المادة ١/١٢ :

- 1 - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.
- 2 - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيّاً ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.
- 3 - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ٢/١٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه ولا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطيًا بين الأجير ورب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي:

- 1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.
- 2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

المادة ٤/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعد من قبيل العقود المحددة المدة. المادة ٦/١٢: العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام رب العمل. المادة ٧/١٢: 1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها الأجراء الدائمون والعاملون حضوريًا المماثلون في المؤسسة أو الشركة أو الجهة لجهة الحق في: - التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛ - السلامة والصحة المهنية؛ - عدم التمييز في الاستخدام والمهنة. 2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضوريًا المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقًا لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم. المادة ٨/١٢: على رب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم،	
--	--

عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.	
المادة ٩/١٢: توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لاقترح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للتثبت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد .	

الجمهورية اللبنانية

مجلس النواب

تقرير لجنة المرأة والطفل

حول

اقتراح قانون تعديل احكام المواد ١ ، ٢ ، ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)

ليشمل العمل المرن

عقدت لجنة المرأة والطفل جلسة لها عند الساعة الثانية عشرة من ظهر يوم الاثنين الواقع فيه :
٢٢/٤/٢٠٢٤ ، برئاسة رئيسة اللجنة النائب الدكتورة عناية عز الدين وحضور النواب السادة: عدنان
طرابلسي (مقرر) ، سينتيا زرازير ، ابراهيم الموسوي ، ندى البستاني وأديب عبد المسيح .
كما حضر الجلسة: ممثل وزارة العمل الاستاذة ايمان خزعل وممثلي منظمة الاسكوا الاستاذة ربي العرجي
والاستاذ محمد البزري.

خصصت الجلسة لدرس اقتراح قانون تعديل احكام المواد ١ ، ٢ و ١٢ من القانون رقم صفر تاريخ
١٩٦٤/٩/٢٣ المقدم من النائب الدكتورة عناية عز الدين .

تم خلال الجلسة الاستماع الى الاسباب الموجبة لاقتراح قانون العمل المرن حيث شرحت رئيسة اللجنة
الحديثات وخلفية التعديلات على المواد الاولى والثانية، والثانية عشر من قانون العمل الصادر عام ١٩٦٤
أدى إغلاق المؤسسات اثناء جائحة كورونا الى تنامي ظاهرة العمل عن بعد بصورة عامة. وقد أثرت الجائحة
والأزمة الاقتصادية والمالية لاحقاً على الامن الاقتصادي اللبنانيين عامة وللمرأة في لبنان خاصة. وقد اشارت

مختلف الدراسات والاحصاءات التي صدرت حول اثر الازمات، وبخاصة هذه الجائحة، وما رافقها من اجراءات حجر ان ٦٥% من النساء في لبنان يعملن في القطاع غير الرسمي مع ما يترتب عن ذلك من آثار لجهة تقليص الضمانات او انعدامها وغياب المنافع أو تقليلها. اذ تفقر الغالبية الساحقة من العاملات الى عقود عمل خطية، وهن يعملن بصورة مؤقتة او موسمية، ويتقاضين اجرا أدنى من أجر الرجل للعمل المتساوي القيمة، وهن غير مشمولات بأحكام قانون العمل ولا يستفدن من خدمات الضمان الصحي والضمان الاجتماعي، بالإضافة الى عدم تمتعهن بإجازة سنوية وإجازات مرضية و/أو إجازة امومة مدفوعة الاجر في كثير من الأحيان. ويترافق كل هذا مع اتساع رقعة الفقر بشكل خطير في لبنان وتأثيراته على العائلة بأكملها

بالإضافة الى ذلك، أظهرت جلسات الاستماع العامة التي عقدتها لجنة المرأة والطفل بين ١٥ شباط و ٩ كانون الاول عام ٢٠٢١ حول موضوع الأمن الاقتصادي للمرأة أن الوقت الذي تقضيه نسبة ٨٠-٩٠% من النساء في تأدية الواجبات الأسرية/ العائلية والرعاية غير مدفوعة الاجر يفوق بما يقارب خمسة اضعاف ما يقضيه الرجل للقيام بهذه الأعمال. فأبرز التحديات التي تواجه المرأة المنخرطة في سوق العمل او ترغب بالانخراط فيه تتعلق بالجمع بين الواجبات الاسرية ورعاية الاطفال من جهة والعمل من جهة اخرى ما يحدّ من امكانية انخراطها في سوق العمل او انسحابها كلياً من القوى العاملة او قبولها برواتب أدنى ومنافع و ضمانات أقل اذا ما دخلت سوق العمل.

وقد بينت الأزمة الاقتصادية أن عمل المرأة لم يعد ترفاً في ظل التحديات الاقتصادية وتداعياتها السلبية المعيشية والأسرية.

يضاف الى ذلك التطور التقني والتغيرات الجذرية التي افرزها على انماط العمل السائد الذي اصبح اكثر تنوعا ومرونة في ظل التغيرات السريعة للأسواق فيجري حالياً التعاقد للعمل بدوام جزئي أو عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصاً في ظل الأزمات الطارئة وارتفاع كلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي والدولي.

ولأجل تأمين بيئة تشريعية صديقة للأسرة توازن وتضمن للأم الحق في ممارسة حقوقها الأسرية من جهة وحققها في العمل من جهة أخرى دون تعارض هذين الأخيرين وتؤمن لها العدالة في سوق العمل

ولمعالجة القصور في نص قانون العمل بصيغته الراهنة، وتماشيا مع رؤية وزارة العمل في هذا الإطار تم تضمين قانون العمل أشكال العمل المرن، ما يجعله مواكباً للتطورات الحاصلة وأكثر فعالية في تخفيف عبء الرعاية غير مدفوعة الأجر على المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، إلى جانب إسهامه في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.

بدأت اللجنة بدراسة الاقتراح حيث قامت بمقارنة المواد ١ ، ٢ و ١٢ من قانون العمل الحالي بالمواد الجديدة المقترحة في الاقتراح القانون.

وتم خلال الجلسة مناقشة المواد وقد وضعت الصيغ النهائية للمواد وعليه تم التوافق على اقتراح القانون معدل وذلك بإجماع النواب الحاضرين

وعليه فإن لجنة المرأة والطفل اذ ترفع هذا التقرير الى الهيئة العامة الكريمة آملة اقرار اقتراح القانون في اقرب جلسة.

رئيسة اللجنة

النائب

د. عناية عز الدين

اقتراح قانون تعديل أحكام المواد ٢٠١ و ١٢ من رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣

(قانون العمل)

ليشمل العمل المرن

كما عدلته لجنة المرأة والطفل

المادة الأولى:

يلغى نص المادة الأولى من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة الأولى (الجديدة):

رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً بموجب عقد استخدام خطي أم شفهي ، مقابل أجر حتى ولو كان هذا الاجر عينا أو نصيبا في الارباح .

المادة ٢:

يلغى نص المادة ٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة ٢ (الجديدة):

الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب العمل في الأحوال المبينة في المادة الأولى، بدوام كامل، جزئي أو موسمي، حضورياً أو عن بعد، وحتى لو كان يستعمل معداته وتجهيزاته الخاصة لتنفيذ العمل.

المادة ٣:

يلغى نص المادة ١٢ من القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل)، ويُستعاض عنه بالنص التالي:

المادة ١٢ (الجديدة):

- 1 - عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم بمقتضاه الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب عمل وتحت اشرافه ومراقبته مقابل أجر بفض النظر عن مكان العمل .
- 2 - يجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته الى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية.

المادة ٤:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١٢/١:

- 1 - يُعتبر عملاً جزئياً، العمل الذي لا يقلّ دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين المماثلين في المؤسسة أو الشركة ذاتها بدوام كامل أو الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط حيث لا يوجد عاملين مماثلين بدوام كامل في تلك المؤسسة أو الشركة، ولا يزيد عن ثلثيه.
- 2 - يكون عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا ويتم الاتفاق فيه على نوع عمل الأجير، ساعات عمله، طريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة ومقدار أجره مع توضيح عناصره.
- 3 - لا يعتبر أجراء عاملون بدوام جزئي الأجراء العاملين بدوام كامل المتأثرين بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية سواء لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون.

المادة ٥:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ١٢/٢:

يجوز لرب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، تأمين ساعات عمل إضافية شرط أن يتم الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق المسبق على أن يُبلغ الأجير قبل ثلاثة أيام على الأقل، بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن عشرة بالمئة من ساعات العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة. يُدفع أجر الساعة الإضافية خمسون بالمئة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.

المادة ٦:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٣/١٢:

يمكن الاتفاق خطيًا بين الأجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل الى دوام عمل جزئي:

- 1 - لمدة أقصاها سنتين للأجير الذي يرغب بمتابعة الدراسة.
- 2 - لمدة أقصاها سنة ما بعد انتهاء إجازة الامومة للمرأة العاملة.

المادة ٧:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٤/١٢:

يتمتع الأجراء العاملون بدوام جزئي بالأولوية للانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل، في حال توافر الشروط المطلوبة، إذا أراد رب العمل ملء مراكز شاغرة أو مستحدثة بدوام كامل.

المادة ٨:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٥/١٢:

يُعتبر عملاً موسميًا، العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعدّ من قبيل العقود المحددة المدة.

المادة ٩:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٦/١٢:

العمل عن بعد هو عمل يؤديه الأجير من أي مكان يختاره بخلاف مكان عمل رب العمل، بدوام كامل أو جزئي، وفقًا لتوجيهات ونظام صاحب العمل.

المادة ١٠:

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٧/١٢:

1 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي، الموسميون وعن بعد من نفس الحماية التي يستفيد منها

الأجراء الدائمون والعاملون حضورًا المماثلون في المؤسسة أو الشركة لجهة الحق في:

- التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛

- السلامة والصحة المهنية؛

- عدم التمييز في الاستخدام والمهنة.

2 - يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي أو عن بعد من الحقوق التي تعود للأجراء العاملين بدوام كامل أو حضورياً المماثلين في المؤسسة أو الشركة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس عدد ساعات العمل في احتساب وتحديد مستحقاتهم وحقوقهم.

المادة ١١ :

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٨/١٢ :

على صاحب العمل أن يمسك سجلات تظهر أسماء العمال، نوع عقودهم، عدد ساعات عملهم، أنواع نشاطهم وظروف وشروط عملهم الأخرى. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليها عند الحاجة.

المادة ١٢ :

يُضاف إلى نص القانون رقم ٠ تاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ (قانون العمل) نص المادة التالية:

المادة ٩/١٢ :

توضع بموجب مراسيم تصدر عن مجلس الوزراء بناء لاقترح وزير العمل، دقائق تطبيق النصوص الخاصة بالتفتيش للتثبت من مدى تطبيق أحكام القوانين المرعية على العاملين عن بعد.

المادة ١٣ :

يُعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الأسباب الموجبة

كان التطور التقني قد أفرز تغيرات جذرية على أنماط العمل السائدة، بحيث أصبحت أكثر تنوعًا ومرونة، تماشيًا مع التغيرات السريعة للأسواق وتلبيةً للحاجات التنافسية للمؤسسات،

وحيث كان اعتماد الأنماط الحديثة للعمل لا يزال قائمًا وبتزايد مستمر، حيث يتم الاعتماد على أسلوب التعاقد للعمل بدوام جزئي أو عن بعد وغيره من أساليب العمل الحديثة، خصوصًا في ظل الأزمات الطارئة وارتفاع كلفة الإنتاج وتزايد حجم المنافسة على المستويين المحلي والدولي،

وحيث أن هذه الأنماط قد أضحت نماذج مطلوبة لأطراف الإنتاج الثلاثة الممثلة بالحكومة وأرباب العمل والعمال، حيث يسعى أرباب العمل لاعتمادها نظراً لكلفتها المنخفضة، كما يسعى إليها الأجراء لما تؤمنه من مرونة وفرص عمل خاصة للأجراء الذين يقع على كاهلهم عبء الرعاية الاجتماعية وخصوصاً المرأة، كما تسمح على صعيد السياسات العامة للحكومات في خفض الأكاليف المصاحبة لتنفيذ النمط التقليدي للعمل وتعتبر كأحد الحلول المعتمدة في مواجهة مشكلة البطالة،

وحيث أن المعايير الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية في البروتوكولات والاتفاقيات الدولية والتوجهات الحديثة لهذه الأخيرة تركز مبدأ شمول القوانين الوطنية لنصوص تغطي أنماط العمل الحديثة.

وحيث أن هذه الأنماط تقع خارج التغطية القانونية لقانون العمل اللبناني، الصادر في العام ١٩٤٦ والذي أضحي يحتاج إلى تعديلات سريعة وجذرية لمواكبة التطورات الحاصلة في علاقات العمل، بما يجعل العمل غير المنظم تحت رعاية القانون،

وحيث أن تنظيم هذا النوع من العمل من شأنه أن يؤمن الحماية الاجتماعية للعاملين، ويشجع اعتماده كبديل متوفر ومرن ومنظم عن العمل التقليدي، كما من شأنه أن يخفض من كلفة الإنتاج ويزيد من القدرة التنافسية ويجعل الاتفاقيات المبرمة بهذا الخصوص ضمن الأطر القانونية الحامية لجميع الأطراف، بالإضافة الى القيمة المضافة التي يمكن أن يقدمها هذا التنظيم على مستوى تحسين بيئة الاستثمار،

وحيث أن الواقع التشريعي الحالي، في ظل الأوضاع السائدة، يحول دون وضع قانون جديد للعمل بالسرعة المطلوبة لمواكبة التطور الحاصل، وحيث أن إجراء التعديلات على قانون العمل عبر إدخال نصوص تقضي باعتماد الأنماط الجديدة للعمل كأنماط تخضع لأحكام القانون وتحظى بحمايته، وتفسح المجال لضم أشكال العمل التي يمكن أن تظهر في المستقبل، يجعل من قانون العمل المعدل قانوناً مواكباً للتطورات الحاصلة، وفعّالاً في الحد من العمالة غير المنظمة عبر توسيع سقف الحماية القانونية لهذه الأنماط.

ونتيجة لما سبق، كان لا بدّ من إجراء التعديل على المواد الأولى والثانية، والثانية عشر من قانون رقم ٢٣ / ١٩٤٦/٩ (قانون العمل).

لذلك أتقدم من المجلس النيابي الكريم باقتراح القانون المرفق على أمل مناقشته وإقراره.

الدكتورة عناية عز الدين