WageIndicator.org

DECENT WORK CHECK
LEBANON 2023

Ayesha Kiran
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Ayesha Kiran works as a Research Associate at The Centre for Labour Research, Pakistan.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Lebanon. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir.

Bibliographical information

Ahmad I, Kiran A (2023) *Lebanon Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://rawateb.org/*Lebanon*

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org

جدول المحتويات

المقدمة 1

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل 2

01/13 العمل والأجور 3

02/13 التعويض 6

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية 9

04/13 أمن العمالة 12

05/13 المسؤوليات العائلية 16

06/13 أجازة الوضع والعمل 18

07/13 الصحة والامن فى العمل 21

08/13 العمل والمرض 24

09/13 المساواة فى العمل 27

10/13 المساواة فى العمل 30

11/13 عمالة الاطفال 33

12/13 العمالة القسرية 36

13/13 حقوق النقابات العمالية 38

العمل الكريم تحقق استبيان 41

المقدمة

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining "decent work". The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Lebanon in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/lebanon

التشريعات الرئيسية حول العمالة والعمل

1. قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
2. القانون رقم 67/36 الصادر في ايار/ مايو سنة 1967 بشأن تعيين الحد الادنى للأجور
3. القانون الصادر في 30 نيسان/ ابريل 1959
4. القانون الصادر في 21 تشرين الثاني/ نوفمبر 1962
5. مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل
6. المرسوم رقم 3273 المتعلق بتفتيش العمل
7. موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018
8. قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1963
9. قانون العقوبات اللبناني لسنة 1943
10. المرسوم رقم 8987 بشأن تحظير استخدام الأحداث قبل إكمالهم سن الثامنة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها على صحتهم او سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي.
11. قانون رقم 164 بشأن بشأن معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص

The text in this document was last updated in July 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Lebanon in Arabic, please refer to: https://rawateb.org/lebanon

01/13 العمل والأجور

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للاجور: اتفاقية 131 (1970)

الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و117 (1962)

لم يصادق لبنان على الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعي الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الادنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- مرسوم رقم 500 الصادر بتاريخ 14 نوفمبر لسنة 2008 بشأن تعيين الحد الأدنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال في القطاع الخاص
- القانون رقم 67/36 الصادر في أيار/ مايو سنة 1967 بشأن تعيين الحد الادنى للأجور
- مرسوم رقم 6263 بتاريخ : 1995/18/01: بشأن تعيين الحد الادنى الرسمي لأجور المستخدمين والعمال الخاضعين لقانون العمل وإعطائهم زيادة غلاء معيشة وإعطاء تعويض نقل ومنحة تعليم مؤقتين للمستخدمين والعمال

الحد الأدنى للأجور

الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى للأجر الذي يجب أن يقوم رب العمل بدفعه الى المستخدم/ العامل. وتقوم الحكومة بتحديد قيمة الحد الأدنى للأجور، وذلك وفقا لتوصيات اللجنة الثلاثية المعنية بمؤشر تكلفة المعيشة. وتتألف اللجنة من عدد اثنين ممثلين لكل من الحكومة (وزارة العمل) والأجراء وأرباب العمل.

يتم إعادة النظر في تحديد الحد الادنى للأجور كلما دعت الظروف الاقتصادية الى ذلك. ويجب عند تحديد قيمة الحد الادنى للأجور أن تؤخذ في الاعتبار طبيعة العمل ولكن يجب أن يكون الأجر كافيا ليسد حاجات الإجراء الضرورية (سواء كان مستخدم أو عامل) وحاجات عائلتهم.

يتم تطبيق الحد الادنى للأجور على جميع العاملين سواء كانوا أجراء بشكل شهري أو نصف شهري الذي تبلغ أعمارهم 20 عاما فأكثر في كلا من القطاع العام والقطاع الخاص باستثناء من لا يطبق أحكام هذا القانون.

وينطبق الحد الأدنى للأجور على جميع العمال ، سواء من ذوي المرتبات أو من ذوي الأجور ، الذين لا يقل عمرهم عن 20 سنة في كل من القطاعين العام والخاص ، بخلاف العمال المستبعدين على وجه التحديد.
ويستثنى من أحكام هذا القانون الخدم في بيوت الأفراد، النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، المؤسسات العائلية التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة، العاملين الذي يبلغ عمرهم اقل من 20 عاما والمستخدمين والأجراء والمياومين والمؤقتين في الادارات الحكومية.

المصدر:المواد 7 و8 والمواد من 44-46 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010، المواد 1-2 من القانون رقم 67/36 الصادر في أيار/ مايو سنة 1967 بشأن تعيين الحد الادنى للأجور.

لمعرفة مزيد من المعلومات عن أحدث حد ادنى للأجور في لبنان، برجاء زيارة موقع الويب التالي: https://rawateb.org/lebanon/salary/minimum-wages

الدفع المنتظم

يتم تنظيم دفع الأجور من خلال قانون العمل. ويمكن أن يتم دفع الأجور بالعملة الرسمية (الجنيه اللبناني) إذا لم تكن عينا. يجب ان يتم دفع الأجور في أثناء أيام العمل وفي محل الشغل.

كما يجب أن تدفع الأجور مرة في الشهر للمستخدمين (أصحاب الأجر الشهري) ومرتين للعمال (أصحاب الأجر النصف شهري) على الأقل

اما بالنسبة الى اجور العمال بالقطعة، ينبغي أن يعطى العمال دفعات على الحساب كل خمسة عشر يوما وان يسدد أجره خلال الخمسة عشر يوما التي تلي تسليم

الشغل. ويتم تحديد تاريخ دفعها الفعلي بالاتفاق المتبادل بين الطرفين ، ولكن ينبغي أن يتم دفع اجور العمال بالقطعة في غضون خمسة عشر يوما (15) بعد الانتهاء من تسليم الشغل المتفق عليه.

يعطى كل أجير "دفتر استخدام" إذا قام بطلب ذلك سواء كان عامل او مستخدم حيث يضم راتبه/ اجرته اليومية او الاسبوعية او الشهرية.
وطبقا الى القانون يمكن أن يتم تطبيق الخصومات أو الغرامات التالية على الأجير:

- مساهمات الضمان الاجتماعي وضريبة الدخل،
- الغرامات التي تقع على الأجير على سبيل العقاب (لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم اجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد).،
- سداد الديون المستحقة الى طرف ثالث وذلك بناء على حكم قضائي،
- المبالغ المستحقة لإصلاح أو استبدال الأدوات والآلات أو المنتجات أو المواد التي تم فقدها او التي تلفت أو دمرت بسبب خطأ ارتكبه المستخدم/ العامل أو إهمالا فاضحا أو إذا خالف التعليمات الصادرة من رب العمل (لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم اجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد).

على كل رب عمل يستخدم خمسة عشر مستخدم او عامل فأكثر ان يضع نظاما للأجراء و تنظيم العمل الداخلي في المؤسسة. وعلى الرغم من أن القانون لم ينص على محتوى هذه اللوائح الداخلية، يمكن أن تشتمل اللوائح المنصوص عليها على الإجراءات والقواعد الخاصة بتنظيم العمل بشكل عام بما في ذلك ساعات العمل، فترات الراحة، الإجازات مدفوعة الأجر، طرق دفع الأجور، تعديل الأجور والبدلات المختلفة بالإضافة إلى شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل.

المصدر: المواد 14، 47 و المواد 68 - 71 من قانون العمل لسنة 1946 والمعدل في 2010

02/13 التعويض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)
عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

لقد صدق لبنان على الاتفاقية 01 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معينا (3 ساعات على الاقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجور أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازه الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع ، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.
إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض فى نهاية الاسبوع ولكن على الاقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل أذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازه تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية السبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/ راحة.

اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- القانون الصادر في 30 نيسان/ ابريل 1959

تعويض/ بدل العمل الإضافي

يتم تنظيم ساعات العمل من خلال قانون العمل اللبناني. وبالرغم من عدم تحديد عدد ساعات العمل بشكل واضح في القانون، إلا أن الحد الاعلى للعمل في الاسبوع هو ثماني و أربعين (48) ساعة ما خلا النقابات الزراعية. وتقوم وزارة العمل بخفض ساعات العمل في الأشغال المرهقة او المضرة بالصحة كما انه يمكن زيادتها في بعض الأحوال المحددة مثل أشغال المطاعم والمقاهي. اما بالنسبة إلى الأولاد والأحداث الذي يقل سنهم عن الثامنة عشر (18)، يحظر تشغيلهم أكثر من ست ساعات يوميا.

ويجوز زيادة عدد ساعات العمل، بما في ذلك ساعات العمل الإضافي، بجعلها اثنتي عشرة ساعة يوميا في الأحوال الاضطرارية. ويجب أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علما خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الطارئ الحاصل و الوقت اللازم لإتمام العمل على أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها الأجير 50% أي 50 بالمئة زيادة عن أجر الساعات العادية خلال أيام العمل العادية (150% من أجر الساعات العادية).

يجب أن يحصل العمال/ المستخدمين على فترات راحة خلال ساعات العمل. وطبقا الى قانون العمل اللبناني، كلما زادت ساعات العمل على حد معين (ست ساعات للرجل وخمس ساعات للنساء)، وجب على رب العمل ان يمنح العاملين فترة راحة عند منتصف نهار العمل لا يجوز أن تقل عن ساعة. ويجب أن يتمتع الاجير في كل اربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا في الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل.

ويجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة فترات العمل. ويجب على رب العمل ان يقوم بإبلاغ العاملين عن ساعات العمل اليومية والاسبوعية لمختلف فئات الأجراء سواء كانوا من العمال أو من المستخدمين و عليه ان يعلق في محل ظاهر بيانا بذلك وعليه ايضا ان يبلغ صورة عن هذا البيان إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية.

المصدر: المواد 7، 13 و 31 - 35 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

بدل /تعويض العمل الليلي

لا يوجد نص محدد في القانون بشأن تعويض العمل الليلي. ولكن طبقا الى قانون العمل، يحظر تشغيل الأحداث في الفترة الممتدة بين السابعة ليلا والسابعة صباحا.

المصدر: المادة 23 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

بدل العطلات / أيام الراحة

يجوز لرب العمل تشغيل العامل خلال يوم الراحة الأسبوعي في بعض الأحوال المعينة ويخير العامل المكلف بالعمل أما بالحصول على يوم راحة بديل عن يوم راحته وأما بقبض اجر اضافي عن الساعات التي قام بالعمل فيها على أن يحصل العامل على 150 بالمئة من أجر الساعات العادية. لا تنطبق هذه المادة على تشغيل العمال أثناء العطل والاجازات الرسمية.

المصدر: المواد 33 و 37 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

تعويض/ بدل عطلة نهاية الأسبوع / أيام العطل الرسمية

طبقا الى الاحكام المنصوص عليها في قانون العمل يخير العمال المكلفون بالعمل أما براحة تعادل الراحة التي حرموا منها وأما بقبض اجر اضافي عن الساعات التي عملوا فيها (يعادل قيمة 150% من أجر الساعات العادية) مقابل العمل أثناء راحتهم الأسبوعية. بينما ينص القانون الصادر في 30 نيسان/ ابريل لسنة 1959 (بشأن تنظيم عيد العمل) على إجازة مقابل 100% من الأجر (وللموظفين والعمال الحق في الحصول على 200% من قيمة أجر الساعات العادية) في حالة اضطرارهم إلى العمل في عيد العمل (اول ايار/ مايو). لا يوجد في أحكام القانون ما ينص على تنظيم الحصول على التعويض النقدي مقابل العمل أثناء العطلات الرسمية الأخرى.

المصدر: القانون الصادر في 30 نيسان/ أبريل 1959 والمواد 33 و 37 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر
تفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

لقد صدق لبنان على الاتفاقيتين 14 و 106 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازه سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوما ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقا الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- قانون صادر في 30 نيسان/ ابريل لسنة 1959(تنظيم عيد العمل)
- قانون صادر في 21 تشرين الثاني/ نوفمبر لسنة 1962 (العيد الوطني لذكرى الاستقلال)

الإجازة المدفوعة / الإجازة السنوية

يتم تنظيم الإجازة السنوية في لبنان من خلال قانون العمل. وللعامل الحق في الحصول على اجازة سنوية مدفوعة الاجر بشرط أن يكون مستخدما منذ سنة على الأقل. وبالتالي لا يحق للعامل الحصول على إجازات مدفوعة الأجر خلال الاثنى عشر شهرا الأولى من العمل. وللعمال/ المستخدمين الحق في إجازة سنوية خمسة عشر (15) يوما بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدما في المؤسسة منذ 12 شهر على الأقل. ويستثنى من أيام الإجازات السنوية مدفوعة الأجر أيام الراحة الأسبوعية والاجازات والاعياد الرسمية. اما بالنسبة الى العمال الاحداث فلهم الحق في الحصول على إجازة سنوية لا تقل عن واحد وعشرون (21) يوما، على أن يستفيد الحدث بثلثي مدة الاجازة (14 يوم) دفعة واحدة على الأقل. ويجب لهم الاستفادة بباقي مدة الإجازة السنوية خلال السنة نفسها.

ولرب العمل ان يختار توقيت هذه الاجازات بحسب مقتضيات العمل. ولا يمكن لرب العمل بأي حال من الاحوال ان يقوم بفصل العامل/ المستخدم او اصدار انذار بالفصل له أثناء الاجازة السنوية مدفوعة الأجر.

وفي بعض الحالات الاستثنائية يمكن أن يقوم صاحب العمل باعتبار الإجازات الرسمية ضمن الإجازات السنوية (ويستثنى من ذلك فقط الإجازات الخاصة بعيد العمل وعيد الاستقلال لكونهما عطلتين رسميتين اجباريتين) حيث يجوز لصاحب العمل أن يقوم بخصمها من إجمالي الاجازات السنوية المتبقية. ولا يحق للعامل الحصول على بدل مادي بديلا عن الإجازات السنوية، باستثناء في حالة إنهاء عقد العمل حيث يحصل العامل/ المستخدم على بدل مادي في مقابل الإجازات السنوية غير المستخدمة. ويجوز تقسيم الإجازة السنوية عدة اجزاء على أن لا تقل مدة الإجازة الواحدة عن ستة أيام. كما يجوز أيضا أن يتم ترحيل الإجازات السنوية الى السنة التالية ويجوز للعمال الاحتفاظ بإجازاتهم السنوية لمدة سنتين على أن يقوموا باستخدامهم خلال السنة الثالثة وبشكل عام لا يمكن تخفيض مدة الإجازة السنوية للعامل الا في حالة حصوله على اجازة مرضية مدتها تتجاوز الشهر خلال 12 شهر وفي هذه الحالة لرب العمل الحق في أن يقوم بتخفيض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام فقط.

المصدر: المواد 23، 39 و 41 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

سداد الأجورفي أيام العطل الرسمية

يتمتع العمال باستراحة مدفوعة الأجر في العطلتين الالزاميتين المقررتين بموجب قانون العمل فقط وهما عيد العمل (1 أيار/ مايو) و عيد الاستقلال (22 نوفمبر/ تشرين الثاني). كما يوجد عطلات رسمية أخرى (غير الزامية) يتم تحديدها بموجب المرسوم الصادر في 2005 وذلك ينطبق بشكل رئيسي على القطاع العام. ويجوز لأرباب العمل السماح بالحصول على تلك الإجازات الرسمية طبقا الى اللوائح الداخلية الخاصة بهم. وتشمل الاجازات والعطلات الرسمية رأس السنة الميلادية (1 يناير/ كانون الثاني)، عيد الميلاد عند الطوائف الارمنية الارثوذكسية (6 يناير/ كانون الثاني)، عيد مار مارون (9 شباط/ فبراير)، ذكرى مولد النبي محمد (عليه الصلاة والسلام) (12 ربيع الأول هجري)، عيد بشارة السيدة مريم العذراء (25 آذار/ مارس)، الجمعة العظيمة (يومان، الجمعة العظيمة عند الطوائف الكاثوليكية والجمعة

العظيمة عند الطوائف الارثوذكسية)، يوم العمل (1 ايار/ مايو)، عيد انتقال السيدة العذراء (15 آب/ أغسطس)، عيد الفطر المبارك نهاية شهر رمضان (يومان)، عيد الاضحى المبارك (يومان)، عيد الاستقلال (22 تشرين الثاني/ نوفمبر)، رأس السنة الهجرية (يوم واحد)، ذكرى عاشوراء (10 محرم)، عيد الميلاد المجيد (25 كانون الأول/ يناير).

تخضع الأعياد والعطلات ذات الطابع الاسلامي الى التقويم الهجري ورؤية القمر ولذلك قد يتغير موعدها كل عام وهي تشمل كل من مولد النبي محمد (عليه الصلاة والسلام)، عيد الفطر المبارك- نهاية شهر رمضان، عيد الاضحى المبارك، رأس السنة الهجرية (يوم واحد) وذكرى عاشوراء (10 محرم).

إذا صادف موعد إجازة يوم عيد العمل يوم الاحد او احد ايام العطلات الرسمية الأخرى، يتم إغلاق مؤسسات القطاع الخاص في اليوم التالي ويستثنى من هذا القرار المستشفيات، الصيدليات، المخابز والمطاعم على أن تدفع المؤسسات المستثناة من الإغلاق للعاملين لديها أجر مضاعف مقابل العمل في يوم العطلة. كما يجب تعليق جميع الانشطة التجارية والصناعية في عيد الاستقلال.
المصدر: القانون الصادر في 30 نيسان/ ابريل لسنة 1959، القانون الصادر في 21 تشرين الثاني/ نوفمبر لسنة 1962 و المرسوم رقم 15215 الصادر بتاريخ 2005/9/27: بشأن تعيين الأعياد والمناسبات التي تعطل فيها الادارات والمؤسسات العامة والبلديات ومؤسسات القطاع الخاص

ايام الراحة الاسبوعية

يتم منح ايام الراحة الاسبوعية وتنظيمها من خلال قانون العمل اللبناني. حيث يجب أن يمنح جميع العمال فترة راحة اسبوعية لا تقل عن 36 ساعة بدون انقطاع. ويتم احتساب فترة الراحة من نهاية يوم العمل حتى وقت العودة الى العمل بعد التمتع بمدة الإجازة الأسبوعية. ولرب العمل الحق في ان يختار يوم هذه الراحة حسب مقتضيات وطبيعة العمل.

المصدر: المادة 36 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

04/13 أمن العمالة

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم يصادق لبنان على الاتفاقية 158.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الاشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقبها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الاشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعامل الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محدده المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب أخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

تفاصيل العمل المكتوبة

يكون عقد الاستخدام اما خطيا أو إما شفويا ويخضع عقد الاستخدام في كلا الحالين سواء كان خطيا أو شفويا الى أحكام القانون العادي. يجب تنظيم عقد الاستخدام الخطي باللغة العربية ولكن يجوز ترجمته الى لغة اجنبية اذا كان رب العمل او الاجير اجنبيا يجهل اللغة العربية على أن تكون النسخة باللغة العربية هي الملزمة في حالات النزاع. وفي حالة عقود الاستخدام الخطية، يتم تحرير عقد العمل من نسختين حيث يحتفظ كل طرف (المستخدم ورب العمل) بنسخة من العقد. وفي حالة عقود العمل الشفوية، يمكن الاعتماد على استخدام أي وسيلة قانونية ذات صلة لإثبات وجود عقد الاستخدام وشروطه وأحكامه المحددة.

لم ينص قانون العمل على الحد الادنى للشروط الواجب توافرها والتي يجب ان يتم إدراجها في عقد الاستخدام، مع الأخذ في الاعتبار أن يضم العقد الحد الادنى للحقوق الواجب توافرها طبقا الى قانون العمل والا يعتبر العقد لاغيا وباطلا. وترتبط هذه الحقوق بالحق في الحصول على الأجر، فترة الراحة اليومية، فترة الراحة الأسبوعية، العطلات والإجازات الرسمية بالإضافة الى الحق في الحصول على الإجازات المقررة (الإجازة السنوية، الإجازة المرضية وإجازة الوضع، الزواج ووفاة أحد الأقارب)، الحق في الحصول على الضمان الاجتماعي والتعويضات الخاصة بالأمراض والحوادث المهنية، تعويض نهاية الخدمة، مدة الانذار الخاصة بإنهاء العمل وتعويض الفصل التعسفي.

المصدر: المادة 12 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

عقود العمل محددة المدة

يمكن أن يتم إبرام عقود العمل لمدة محددة او غير محددة حيث يتم ابرام العقود محددة المدة لفترة محددة من الوقت او لانجاز احد المهام المحددة على أن لا تتعدى مدة العقد محدد المدة بما في ذلك فترات التجديد سنتين. وفي حالة وجود عقود لمدة معينة جددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع لمدة سنتين على الاقل تتحول العقود الى عقود لمدة غير معينة.

لا تخضع هذه العقود الى الاحكام المتعلقة بتفاصيل انذار نهاية الخدمة والتعويضات المقررة. وعلى الرغم من ذلك، في حالة تجديد العقد محدد المدة سواء جددت بعقد او بالاستمرار على العمل وتنفيذ المهمة بدون انقطاع يصبح حكمهم بما يتعلق بتعويضات الصرف مثل حكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة.

المصدر: المادة 58 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

فترة الاختبار

يمكن خضوع العامل الى فترة تجربة بحيث لا يمكن أن تزيد في مجملها عن ثلاثة أشهر منذ تاريخ بداية عقد الاستخدام. ولرب العمل الحق في إنهاء عقد الاستخدام خلال فترة التجربة دون اي إنذار أو صرف تعويض للعامل/ المستخدم. ويحق للعامل كما يحق لصاحب العمل أن يفسخ عقد العمل دون اي انذار اذا كان العامل معينا تحت التجربة.

المصدر: المادة 50 (فقرة ج) و المادة 74 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

متطلبات الإخطار

يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة. ويجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يعلم الآخر برغبته في فسخ عقد الاستخدام ويجب أن يكون الإنذار خطيا في الوقت المحدد طبقا الى مدة الخدمة الخاصة بالعامل وذلك كما يلي:

1. قبل شهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون،
2. قبل شهرين اذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات،
3. قبل ثلاثة اشهر اذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات واقل من اثنتي عشرة سنة
4. قبل اربعة اشهر اذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

وكما تم الاشارة سابقا يجب ان يكون انذار انهاء العقد خطيا وأن يبلغ الى الطرف الأخر. يتعرض الطرف الذي يخالف أحكام الانذار الى دفع التعويض المفروض عليه قانونا الى الطرف الآخر. ويجب أن يتم توضيح أسباب الفسخ وإذا لم تكن واردة في نص الإنذار يحق للطرف الاخر ان يطلب توضيح أسباب فسخ عقد الاستخدام.

لرب العمل ان يفسخ العقد دون اي انذار او علم مسبق أو دفع تعويض للعامل في حالة إثبات سوء سلوك العامل. وذلك يشمل على الحالات التالية:

1- إذا انتحل الأجير جنسية كاذبة (العمال غير الرسميين)
2- اذا لم يثبت العامل كفائته في القيام بالعمل خلال فترة التجربة وهي ثلاثة أشهر
3- إذا ثبت أن العامل ارتكب عملا أو إهمالا مقصودا يرمي الى الحاق الضرر بمصالح رب العمل
4- اذا اقدم العامل بالرغم من التنبيهات التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
5- إذا تغيب العامل بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوما في السنة الواحدة او أكثر من سبعة ايام متوالية
6- إذا حكم على العامل بالحبس لمدة سنة فأكثر
7- اذا اعتدى الأجير على رب العمل او متولي الادارة المسؤول في محل العمل.

في حال الاساءة او التجاوز من قبل صاحب العمل في استعمال حقه في فسخ عقد الاستخدام، يحق للعامل المتضرر أن يطالب بتعويض يقدر على أساس نوع عمل العامل، مدة خدمته، وضعه العائلي والصحي، مقدار الضرر الواقع عليه ومدى الإساءة في استعمال صاحب العمل لحقه في إنهاء عقد الاستخدام. ومع مراعاة سبب انهاء العقد يجب أن لا ينقص التعويض الذي يحكم به عن بدل اجرة شهرين وان لا يزيد عن بدل اجرة اثني عشرة شهرا، وذلك بالاضافة لما قد يستحقه العامل من تعويضات قانونية نتيجة لفصله من الخدمة.

يحق للعامل أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:

- اذا اقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد على انه لا يحق للاجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوما على دخوله في الخدمة.
- إذا لم يقم رب العمل بموجبها نحو الاجير وفقا لاحكام قانون العمل.
- اذا ارتكب رب العمل او ممثله جرما مخلا بالآداب في شخص الأجير) أي جرم مخل بالآداب او خادش للحياء في شخص الاجير)
- اذا اقدم رب العمل او ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

وإذا كان الفسخ صادرا من قبل العامل بدون سابق انذار

ولغير الأسباب التي يجيزها القانون وتبين أنه سبب ضررا او احراجا لصاحب العمل، يقدر تعويض العطل والضرر بما يعادل اجرة من شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال. وقيمة هذا التعويض يجب أن تكون بالإضافة الى التعويض المقرر بدلا عن الانذار.

المصدر: المواد 50، 53، 74 و 75 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

مكافأة نهاية الخدمة

و للعاملين بعقود دائمة والمستفدين من عقود لمدة غير معينة الحق في الحصول على تعويض الصرف في حالة إنهاء عقد الاستخدام إلا في الحالات التي يثبت بها سوء سلوك العامل. وحيث ان تشريع الضمان الاجتماعي لا يسن على دفع إعانة للبطالة حتى الآن، يتم تطبيق أحكام قانون العمل ذات الصلة. ويتم دفع قيمة تعويض فسخ عقد الاستخدام بما يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة. اما اذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة أي لم يستكمل العامل عامه الأول في الخدمة فيتم دفع ما يعادل أجرة نصف شهر.

لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف رواتب عشرة أشهر أيا كان عدد سني الخدمة الأجراء الذين يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 10 من قانون التجارة.

للاجير البالغ من العمر ستين عاما أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف. كما للأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة على أن يحصل على مكافأة واحدة لنهاية خدمة.

يجوز لصاحب العمل أن يقوم بانهاء بعض او كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت قوة قاهرة أو ظروف اقتصادية او فنية هذا الانهاء ويمكن أن يشمل ذلك على تقليص حجم المؤسسة أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل. وعلى صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ الحكومة (ممثلة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية) عن رغبته في إنهاء تلك العقود قبل شهر من تنفيذ قرار إنهاء عمل العمال. على أن يتمتع العمال المصروفين من الخدمة ولمدة سنة تبدأ من تاريخ تركهم العمل بحق اولوية وافضلية في العودة الى العمل في المؤسسة التي صرفوا منها اذا عاد العمل فيها الى طبيعته ويمكن استخدامهم في الأعمال المستحدثة فيها.

المصدر: المادة 50 (فقرة و) والمواد من 53-58 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

05/13 المسؤوليات العائلية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية(1981)
توصيات رقم 165 : العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم يصادق لبنان على الاتفاقية 156 و 165.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجباريا .

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

القوانين الخاصة بالعاملين الذين لديهم مسئوليات أسرية

أجازة الأبوة

وافق مجلس الوزراء على مشروع القانون الرامي الى منح اجازة أبوة في نهاية عام سنة 2017. وطبقا الى هذا المقترح يحق للأب إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام متواصلة وإجراً كاملاً إذا رُزق مولوداً حيث يحصل العامل على 3 ايام اجازة بالإضافة إلى إجازته السنوية المنصوص عليها. وقد أحال رئيس الجمهورية اللبناني مشروع هذا القانون الذي جاء في مرسوم رقم 2166 الى مجلس النواب في عام 2018 بهدف تعديل قانون العمل. ولكن مازال هذا الاقتراح قيد المناقشة.

الاجازة العائلية

لا يوجد نصوص محددة في قانون العمل بشأن إجازة الوالدين.

خيار العمل المرن للعاملين مع أطفال قاصرين ومسئوليات أسرية أخري

لا يوجد في قانون العمل اي نص محدد بشأن خيارات العمل المرن للوالدين/ التوازن بين العمل والحياة.

06/13 أجازة الوضع والعمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعا على الأقل، ستة اسابيع قبل الولادة وستة اسابيع بعد الولادة. أيضا يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم يصدق لبنان على الاتفاقيتين 103 و 183.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملة الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعا.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملة العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

قوانين اجازة الوضع والعمل

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل
- قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1963

الرعاية الطبية المجانية

ويجوز للعمال المسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الحصول على المزايا الطبية التي تشمل الرعاية العامة والمتخصصة، الاقامة والعلاج بالمستشفيات، رعاية الأمومة ، الأدوية ، وخدمات المعامل.

حيث يتعاقد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع المستشفيات ويقوم بسداد 90% من التكاليف المستحقة. ويدفع الشخص المؤمن عليه القيمة المتبقية وهي 10%. كما يقوم الصندوق بسداد كامل تكاليف الولادة ورعاية ما بعد الولادة.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لجمهورية لبنان لسنة 2018

عمل بلا ضرر/ مخاطر

يحظر تكليف النساء الحوامل والمرضع من القيام بأي اعمال خطرة قد تحدث ضرر بهن. كما لا تستخدم النساء اللواتي يثبت طبيا انهن حوامل والأمهات المرضعات في أي عمل ينطوي على التعرض للبنزين أو لمنتجات تحتوي على بنزين و يحظر ايضا تكليف النساء بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة.

المصدر: المواد 22 و 55 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

إجازة الأمومة/ الوضع

يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون، أن ينلن إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع تشمل المدة التي تتقدم الولادة (قبل الولادة) والمدة التي تليها (بعد الولادة). وذلك بعد إبرازهن شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل.

المصدر: المادة 28 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

الدخل

يحق للعاملات الحصول على اجرتهن بكاملها أثناء إجازة الامومة ومدتها عشر اسابيع ولكن لا يحق لها الحصول على بدل المواصلات. وبشكل عام رب العمل هو المسؤول عن دفع استحقاقات الامومة الخاصة بالعاملات لديه. ولكن إذا كانت العاملة مسجلة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يتحمل الصندوق سداد تلك التكاليف.

طبقا الى قانون الضمان الاجتماعي يعادل إجمالي تعويض الامومة ثلثي متوسط الكسب اليومي المعين للعاملة.

المصدر: المواد 28 و 29 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010، المادة 26 من قانون الضمان الاجتماعي لسنة 1963.

الحماية من الفصل

لا يحق لصاحب العمل أن يفسخ عقد استخدام العاملات أثناء إجازة الوضع الخاصة بهن على ان رب العمل يصبح بحل من هذا المانع اذا اثبت استخدام العاملة في محل آخر خلال تلك المدة ويحق لصاحب العمل فسخ العقد في هذه الحالة .

طبقا الى قانون العمل لا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد الاستخدام و توجيه الإنذار الخاص بالانهاء الى المرأة الحامل و الى المرأة المجازة بداعي الولادة.

المصدر: المواد 29 و 52 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010

حق الرجوع للعمل في نفس الوظيفة

لا يوجد في قانون العمل نص واضح بشأن حق المرأة العاملة في العودة الى نفس المنصب بعد الانتهاء من إجازة الوضع ولكن ذلك منصوص عليه ضمنا في القانون. حيث لا يجوز لرب العمل بأي حال من الأحوال أن يقوم بفصل العاملة أثناء اجازة الوضع وبذلك يضمن القانون حق المرأة في العودة الى نفس الوظيفة.

المصدر: المادة 29 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010

فترات الراحة للرضاعة الطبيعية

لا يوجد في القانون أي نص محدد في هذا الشأن.

07/13 الصحة والامن فى العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية.

اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هى الاكثر ملائمة لذلك .

اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

صدق لبنان على الاتفاقية رقم 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجانا.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالأمن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

١

للوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل
- المرسوم رقم 3273 المتعلق بالتفتيش على العمل

رعاية صاحب العمل

يجب على أرباب الأعمال وأصحاب المؤسسات اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة لحماية العمال من الأعمال الخطرة وتجنب الأعمال الضارة او الحد من الأثر الضرر الناتج عنها. كما يجب ان يستوفي رب العمل الشروط القانونية للسلامة والصحة المهنية في أماكن العمل. ويجب أن يتم مراعاة توفير افضل الالات والمعدات من أجل سلامة وصحة العمال. وطبقا الى ظروف العمل، يجب أن يراعى في تركيب وحفظ الآلات الوقائية وأجهزة الانتقال والأدوات والعدد أفضل شروط ممكنة للسلامة.

تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بعد أخذ رأي مصلحة الشؤون الاجتماعية التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية. ويجب على صاحب العمل تطبيق جميع الإجراءات الوقائية والصحية فيما يتعلق بتدابير السلامة والتهوية وتجديد الهواء والمياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان والاحتياطات المتخذة ضد الحرائق. ويجب على صاحب العمل أيضا أن يقوم بتطبيق جميع الإجراءات الوقائية الضرورية من أجل ضمان الصحة والسلامة.

يجب أن يتم تعريف العمال تعريفا كافيا ومناسبا بالمخاطر التي قد ترتبط بأعمالهم. كما يمكنهم الابتعاد عن أي موقع في العمل إذا ظهرت ظروف تبدو مبررا معقولا للاعتقاد بوجود خطر شديد على سلامتهم أو صحتهم، وعليهم إبلاغ المشرف على اعمالهم بذلك. كما يبلغ العمال والمستخدمين بأي نصوص قانونية او ارشادات تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنيتين.

المصدر: المواد 61 و 62 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010 والمادة 58 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

الحماية المجانية

يلتزم صاحب العمل باستعمال وسائل التحكم الهندسي للحد من مخاطر التعرض للمواد الكيميائية وذلك بهدف اعتماد تدابير وسائل السلامة المهنية والصحية.

كما يلتزم صاحب العمل ايضا بتوفير معدات وملابس الوقاية والحماية الفردية للأجراء دون تحميلهم أي تكلفة إضافية. ويحظر ارتداء العمال هذه الملابس خارج مكان العمل ويكون صاحب العمل مسؤولا عن غسلها وتنظيفها أو تعقيمها عند الضرورة.

المصدر: المادة 45 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

التدريب

يجب أن يتم تدريب الإجراء بصورة متواصلة على اجراءات واساليب استعمال المواد الكيميائية الخطرة. كما يلزم القانون أصحاب الأعمال بتعريف الأجراء تعريفا كافيا ومناسبا بالمخاطر التي قد ترتبط بأعمالهم.

المصدر: المواد 22، 45 و 58 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

نظام التفتيش على العمل

طبقا الى قانون العمل يتم تطبيق نظام التفتيش على العمل على جميع العاملين وأرباب الأعمال. ويعهد إلى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة (DLIPS) في وزارة العمل الإشراف تنفيذ كافة القوانين والمراسيم المتعلقة بحماية الأجراء أثناء قيامهم بالعمل في أماكن العمل.ويخول لمفتشو العمل سلطة الدخول بحرية ودون إخطار سابق إلى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبتهم أثناء فترات العمل في المؤسسة. وعليهم عند قيامهم بزيارة التفتيش ابلاغ صاحب العمل بوجودهم. كما يحق لهم أجراء أي بحث او اختبار او تحقيق قد يرونه ضروريا للتحقق من المراعاة الدقيقة للأحكام القانونية النافذة، توجيه الاسئلة الى صاحب العمل او الى الأجراء في المؤسسة، طلب الاطلاع على اي سجلات او وثائق اخرى تقضي القوانين بامساكها، أخد او اقتطاع عينات من المواد والمنتجات لاغراض التحليل، اتخاذ الخطوات الرامية الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم وإبلاغ الدوائر المختصة في الوزارة لاتخاذ ما يلزم.

يجب على المفتشين ان ينذروا رؤساء المؤسسات بوجوب تقيدهم بالتعليمات الخاصة بالصحة والسلامة . وينظم هذا الإنذار خطيا ويؤرخ وتعين فيه المخالفات الملموسة مهلة لازالة تلك المخالفات .

المصدر: المواد 63 و 64 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010 والمواد 2 و6 من المرسوم رقم 3273 المتعلق بتفتيش العمل

08/13 العمل والمرض

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم يصادق لبنان على الاتفاقيات 102 و 121 و 130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقا الى قانون العمل اليمني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة اشهر الاولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الاجر عن 45% من الحد الادنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الادنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلتهم بتكلفة معقوله.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الاولى من المرض.

إذا اصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

القواعد المتعلقة بالعمل والمرض

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010
- موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018

الدخل

يستحق العمال إجازة مرضية بأجر تام بموجب قانون العمل اللبناني. حيث لكل عامل الحق في الحصول على إجازة مرضية اذا اصيب بمرض من الأمراض الناجمة عن حوادث العمل. وللعامل الحق في الحصول على إجازة مرضية تحدد على الوجه التالي:

- 15 يوما بأجر كامل (100%) و 15 يوما بنصف أجر (50%) للعامل الذي قضى في الخدمة مدة ثلاثة اشهر أو اكثر وحتى سنتين،
- 30 يوما بأجر كامل (100%) و 30 يوما بنصف أجر (50%) للعامل الذي قضى في الخدمة اكثر من سنتين حتى اربع سنوات،
- 45 يوما بأجر كامل (100%) و45 يوما بنصف أجر (50%) للعامل الذي قضى في الخدمة اكثر من اربع سنوات حتى ست سنوات،
- 60 يوما بأجر كامل (100%) و 60 يوما بنصف أجر (50%) للعامل الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات ،
- 75 يوما بأجر كامل (100%) و 75 يوما بنصف أجر للعامل (50%) للعامل الذي تفوق مدة خدمته العشر سنوات .

تعطى الإجازات المرضية بناء على تقرير طبي. وتجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مرارا خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المبين في المادة رقم 40 من قانون العمل. وإذا تجاوزت الإجازة المرضية لمدة الشهر يحق لرب العمل أن يخفض الاجازة السنوية الى ثمانية ايام.

المصدر: المواد 40 و 41 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

الرعاية الطبية

يستحق العمال المسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي الحصول على المزايا الطبية التي تشمل الرعاية العامة والمتخصصة، الادوية، الاقامة والعلاج بالمستشفيات ، والخدمات المتعلقة بالاجهزة الطبية.

حيث يتعاقد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مع المستشفيات ويقوم بسداد 90% من التكاليف المستحقة (ويقوم الشخص المؤمن عليه بسداد القيمة المتبقية وهي 10%). وطبقا الى نصوص القانون، يقوم الصندوق بسداد 80% من قيمة الادوية والعلاجات المقترحة و 100% من تكاليف الولادة ورعاية ما بعد الولادة، وما الى ذلك.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لجمهورية لبنان لسنة 2018

الضمان الوظيفي

للعامل الحق في ضمان وظيفته أثناء فترة مرضه. ليس لرب العمل أن يصرف الاجير من الخدمة ولا أن يوجه إليه علم الصرف أثناء الإجازة المرضية حيث لا يحق لصاحب العمل أن يوجه الانذار بفسخ العقد إلى أي عامل اثناء اجازته المرضية.

المصدر: المواد 42 و 52 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

استحقاقات الإعاقة / إصابات العمل

يمكن تصنيف الإصابات المهنية الناشئة عن العمل على أساس العواقب والنتائج المترتبة عليها والتي قد تكون: (1) عجز كلي دائم (2) عجز جزئي دائم (3) عجز مؤقت و (4) إصابة قاتلة تؤدي الى الوفاة.

إذا نتج عن إصابة العمل عجز دائم، يتم دفع تعويض الحجز على أساس درجة العجز المقدرة. اما بالنسبة الى الشخص المؤمن عليه الذي يقل عمره عن 35 عاماً أو يزيد عن 50 عاماً ، يتم دفع قيمة التعويض بمبلغ إجمالي قدره يعادل ثمانمائة يوم من الأجر الشهري للعامل أما بالنسبة للعمال الذين يتراوح اعمارهم ما بين 35 و 50 عاما فيتم حساب قيمة التعويض بمبلغ إجمالي قدره سبعمائة يوم من الأجر الشهري للعامل.

يتم حساب قيمة تعويض العجز على أساس الدخل الشهري للعامل حيث يتم حساب قيمة التعويض في حالة العجز الدائم على أساس الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه. ولا يمكن ان تتعدى قيمة التعويض الحد الادنى القانوني للأجور مضافاً اليه 25% من الدخل الشهري حال تجاوزه قيمة الحد الادنى المعلن للأجور، وذلك بالإضافة الى 12.5% من الدخل الشهري للعامل حال تجاوز قيمته ضعف الحد الادنى القانوني للأجور.

ويتم تحديد قيمة تعويض العجز الجزئي حسب نسبة العجز المقدرة أي حسب تقييم قدرة العامل على الكسب بعد حدوث العجز.

اما بالنسبة الى العجز المؤقت، يحصل العامل الذي حدث له عجز مؤقت نتيجة الى المرض أو حادث مهني بتعويض يعادل 75% من قيمة الأجر اليومي حتى يمتثل العامل الى الشفاء أو يحصل على شهاده تثبت عجزه الدائم أو الوفاة، ايهما اسبق.

يحق للورثة الحصول على المعاش في صورة مبلغ مقطوع يعادل أجر خمسمائة يوم عمل على أساس احدث أجر مقرر له. تتساوى قيمة معاش العامل مع قيمة معاش الورثة حال تعرضه الى عجز كلي.

إذا كانت الاصابة خطيرة وأدت الى وفاة العامل، يتم تحديد ودفع معاش الورثة المستحقين. ويشمل الورثة كل من الأرمل/ والأرملة البالغين من العمر 60 عاما وأكثر أو إذا كانوا من ذوي الاحتياجات الخاصة، الاطفال تحت سن 16 سنة (ويصل الى 25 سنة في حالة كونه طالب أو إذا كان من ذوي الاحتياجات الخاصة)، الاب والام إذا كانوا من ذوي الاحتياجات الخاصة أو يزيد عمرهم عن 60 عاما والأخوه والاخوات المعالين.

يتم دفع مصاريف مراسم التشييع والجنازة كدفعة واحدة تعادل 200% من قيمة الأدنى الشهري القانوني للأجور.

المصدر: موجز الضمان الاجتماعي الدولي لجمهورية لبنان لسنة 2018

09/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة

إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،

إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)

الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)

النهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم يصادق لبنان على الاتفاقيات 102 و121 و128 و130 و168.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائيا". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الادنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محدده وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدده من الحد الادنى للأجور أو الحد الادنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

اللوائح بشأن الضمان الاجتماعي:

- موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018

استحقاقات التقاعد

يحق للعاملات النساء والعاملين الرجال البالغين من العمر ستين عاما ولهم عشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلبوا الحصول على المعاش. كما يحق للعاملات اللاتي يتركن العمل خلال السنة الأولى من الزواج الحصول على تعويض الصرف من الخدمة. وإذا قام الشخص المؤمن عليه بترك العمل قبل بلوغه سن الستين يتم دفع له تعويض مخفض (جزئي). وللعامل الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة.

يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسداد تعويضات معاش الشيخوخة مع مساهمة العامل بنسبة 8.5% من إجمالي الدخل الشهري. ويتم دفع معاش الشيخوخة في صورة مبلغ مقطوع يعادل قيمة اخر اجر شهري حصل عليه العامل المؤمن عليه مضروبا في عدد سنوات الخدمة وبحد أقصى 20 عاما بالإضافة الى نصف اخر اجر شهري حصل عليه العامل المؤمن عليه مضروبا في عدد سنوات الخدمة لكن سنة بعد 20 سنة من الخدمة.

يتم دفع معاش الشيخوخة المخفض أو الجزئي للشخص المؤمن عليه على النحو التالي:

- مبلغ إجمالي يعادل 50% من قيمة معاش الشيخوخة للعامل الذي تتراوح مدة خدمته ما بين سنة واحدة الى خمس سنوات،
- مبلغ إجمالي يعادل 65% من قيمة معاش الشيخوخة للعامل الذي تتراوح مدة خدمته ما بين خمس إلى عشر سنوات،
- مبلغ إجمالي يعادل 75% من قيمة معاش الشيخوخة للعامل الذي تتراوح مدة خدمته ما بين عشر إلى خمس عشرة سنة،
- مبلغ إجمالي يعادل 85% من قيمة معاش الشيخوخة للعامل الذي تتراوح مدة خدمته ما بين خمس عشرة الى عشرين سنة

المصدر: موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018 والمادة 55 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010

استحقاق المعالين / الورثة

طبقا الى القانون يحق للورثة، الأرمل/ والأرملة، الأيتام (لا يوجد حد أقصى للسن)، الأخوة، والأخوات والوالدين (لا يوجد سن محدد)، الحصول على معاش الشخص المتوفى المؤمن عليه. يحصل الورثة على المعاش في حالة مضي ست سنوات من التأمين على العامل أو إذا كان يحصل على معاش الشيخوخة أو العجز عند حدوث الوفاة. ولا يجوز أن تقل قيمة معاش الورثة عن ستة أضعاف معاش المتوفي عند حدوث الوفاة.
ويحق للأرمل (الأرملة) الحصول على 100% من قيمة الدخل الشهري للعامل الذي كان يحصل عليه قبل الوفاة مضروباً في عدد سنوات الخدمة في العمل. وفي حالة وفاة الأب والأم، يحق للأيتام الحصول على 75% من قيمة المعاش بينما يحصل الارمل (الارملة) على النسبة المتبقية من المعاش وهي 25%. ويحصل الاب والام حال وجودهم على قيد الحياة على قيمة 10% من الدخل الشهري مضروباً في عدد سنوات الخدمة في العمل ويحصل الارمل (الأرملة (والأيتام على 90% من المبلغ (ويتم تقسيمها على النحو التالي 25% للأرمل (الارملة) و 75% للأيتام)

في حالة عدم وجود أرمل أو أرملة أو ايتام ضمن ورثة الشخص المتوفي، يتم دفع 50% من قيمة احدث أجر حصل عليه الشخص المتوفي مضروبا في عدد سنوات الخدمة الى الام او الاب المعالين و50% الى الاخوات او

الاخوه. يجوز أن يحصل الأخوه والاخوات على 100% من قيمة المعاش حال عدم وجود الاب أو الام.

المصدر: موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018

إعانات البطالة

لا يوجد نص محدد في قانون العمل أو قانون الضمان الاجتماعي يتعلق بإعانات البطالة بموجب قانون العمل ولكن يستثنى من ذلك مكافأة نهاية الخدمة.

إعانات العجز

إذا حدثت إصابة الى الشخص المؤمن أدت الى تقدير عجزه عن العمل بنسبة 50% وعدم قدرته على الكسب وممارسة أعمال مهنته المعتادة، يحق له الحصول على معاش العجز. ويتم صرف معاش العجز دفعة واحدة على أساس قيمة الأجر الذي كان يحصل عليه العامل عند وقوع الاصابة مضروباً في عدد سنوات العمل مدفوع الأجر. ولا يجوز أن تقل قيمة معاش العجز عن قيمة الأجر الذي كان يحصل عليه العامل قبل 20 شهر من وقوع الحادث والتعرض الى الاصابة.

المصدر: موجز بيانات الضمان الاجتماعي لجمهورية لبنان ، 2018

10/13 المساواة في العمل

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة

الاتفاقية رقم 110(لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

صدق لبنان على الاتفاقيتين 100 و 111.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقي، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسئوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

اللوائح الخاصة بالمعاملة العادلة:

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- قانون العقوبات اللبناني لسنة 1943
- مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

المساواة في الأجر

في حين أن طبقا الى قانون العمل يُحظر جميع اشكال التفرقة في ما يخص مقدار الاجر ولكن لا يشترط قيمة متساوية للأجور عن الاعمال المتساوية.

المصدر: المادة 26 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

التحرش الجنسي

يقصد بالتحرش الجنسي اي سلوك شفهي، غير شفهي أو جسدي يمس كرامة الضحية ويكون مهينا لمن يتلقاه ويخلق بيئة عدائية.

لم يتطرق قانون العمل او القانون الجنائي الى قضية التحرش الجنسي كما لم تشمل القوانين على تعريف مصطلح التحرش الجنسي او لم تستخدمه. ومع ذلك يتضمن قانون العقوبات بعض الأحكام والنصوص التي تؤكد بشكل غير مباشر على أن التحرش الجنسي جريمة.

وفي ديسمبر/ كانون الأول 2020 أصدرت لبنان "قانون تجريم التحرش الجنسي في لبنان وإعادة تأهيل ضحاياه"، ويعتبر القانون التحرش الجنسي جريمة ويحدد إجراءات حماية المبلغين عن المخالفات.

يعتبر التحرش الجنسي جريمة طبقا الى القانون الجديد ولكن لم يتناول المتطلبات الالزامية التي تمنع التحرش الجنسي بما في ذلك الإصلاحات التي تمت على قانون العمل بالإضافة الى سبل الانتصاف المدنية لمعالجة هذه المشكلة.

يعرف القانون التحرش الجنسي في لبنان بأنه "أي سلوك سيئ ومتكرر غير عادي وغير مرحب به من قبل الضحية وذو دلالة جنسية يشكل انتهاكًا للجسد أو الخصوصية أو العواطف". ويشير القانون إلى أن التحرش الجنسي يمكن أن يحدث من خلال الكلام والأفعال والوسائل الإلكترونية .ويعتبر القانون أيضا الأفعال الفردية أو المتكررة التي تستخدم ضغطًا نفسيًا أو معنويًا أو ماليًا أو عنصريًا للحصول على فوائد ذات طبيعة جنسية على أنها تحرش جنسي.

ويعاقب القانون كل من يقوم بفعل التحرش الجنسي بالسجن لمدة تصل إلى عام واحد وغرامات تصل إلى 10 أضعاف الحد الأدنى للأجور. وفي سياقات معينة بما في ذلك في سياق التبعية أو علاقة العمل تعتبر جريمة خطيرة ويمكن زيادة مدة السجن والغرامات إلى 4 سنوات و50 ضعف الحد الأدنى للأجور.

ويحظر القانون الجديد ايذاء الضحايا سواء من جهة الأجر أو الترقية اي التجريد من الدرجة الوظيفية أو النقل الى إدارة أخرى أو تجديد عقد عملها أو فرض عقوبات تأديبية بحقها.

كما تحظر إجراءات القانون ايضا كل تمييز أو مساس بالحقوق المكرسه قانوناً يتعرض له من قام بالتبليغ عن التحرش أومن قام بالإدلاء بالشهادة في أي حال أو الاعتداء عليهم أو فرض عقوبات تأديبية بحقهم. يوعاقب كل من يخالف ذلك بالحبس لمدة تصل الى ستة اشهر وبغرامة تصل الى عشرين ضعف الحد الادنى الرسمي للأجور.

المصدر: المواد 385، 507، 519 و 532 من قانون العقوبات اللبناني لسنة 1943، قانون رقم 205 الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020 بشأن التحرش الجنسي

عدم التمييز

يحظر قانون العمل جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الأمور المتعلقة بالعمل.

يحظر على صاحب العمل التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة في ما يخص نوع العمل، ومقدار الأجر، التوظيف، الترقية، الترفيع، التأهيل المهني والملبس.

المصدر: المادة 26 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

الاختيار المتكافئ للمهنة

طبقا الى قانون العمل يحظر تشغيل النساء في الصناعات أو الأعمال المرتبطة بالمناجم، اعمال الأفران الخاصة بإذابة المنتجات المعدنية أو تكريرها وحرقها، انتاج الكحوليات، أعمال المدابغ، التعامل مع المواد الكيميائية، تنظيف واصلاح محركات القيادة وورش العمل والتخلص من جثث الحيوانات.
كما يحظر استخدام النساء اللواتي يثبت طبيا انهن حوامل والامهات المرضعات والاحداث في اي عمل ينطوي على التعرض للبنزين أو لأي منتجات تحتوي على بنزين.

المصدر: المادة 27 من قانون العمل اللبناني، المادة 55 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل

11/13 عمالة الاطفال

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسن: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوا أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

صدق لبنان على الاتفاقيتين 138 و182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في اماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلبا على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 الى 14 عاما في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الادنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاما ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه الى 14 عاما في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث الى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدى فيها. كما يمكن أيضا تخفيض هذا السن الى 16 عاما في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الاطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم .ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

اللوائح الخاصة بالأحداث والشباب

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- المرسوم رقم 8987 بشأن تحظير استخدام الاحداث قبل إكمالهم سن الثامنة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها على صحتهم او سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي.

الحد الأدنى لسن العمل

يحظر بصورة مطلقة استخدام الاحداث قبل اكمالهم سن الثالثة عشرة طبقا الى قانون العمل. بينما يتم تعريف القصر بالأشخاص الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة. ويجب الا يستخدم الحدث قبل اجراء فحص طبي للتأكد من لياقته للقيام بالأعمال التي يستخدم لأدائها.ويمكن الغاء ذلك في اي وقت اذا ثبت بعد ذلك عدم لياقة الحدث للقيام بالعمل الذي استخدم من اجله. ويحدد مجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل الوظائف التي يمكن أن يعمل بها الأحداث.

ويحظر تشغيل الاحداث الذين تتراوح اعمارهم ما بين السادسة عشرة والثامنة عشرة في الأعمال الخطرة بطبيعتها او التي تشكل خطرا على حياتهم أو صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي. ولا يجوز أن يعمل القصر قبل اكمالهم سن الثامنة عشرة في أعمال تحرمهم من حقهم في التعليم. وذلك يعتبر أسوأ أشكال عمالة الأطفال.

المصدر: المواد 21-23 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010 و المواد 1 و2 من المرسوم رقم 8987 بشأن تحظير استخدام الاحداث قبل إكمالهم سن الثامنة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها على صحتهم او سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي.

الحد الأدنى لسن العمل الخطر

يحظر استخدام الاحداث دون اكمالهم سن الثامنة عشرة في المهن والانشطة تؤدي بفعل طبيعتها الى مخاطر. ويسمح استخدام الاحداث الذين لم يتجاوزوا سن السادسة عشرة في الأعمال غير الخطرة شرط ان يكون هؤلاء الاحداث قد تلقوا تعليما خاصا أو تدريبا مهنيا ملائما. لا يعتبر التدريب المهني والإعداد الفني للاحداث الذين لم يكملوا سن السابعة عشرة في احد المصانع أو المعامل بمثابة استخدام، ويجب أن يخضع لموافقة وزارة العمل، وأن يحصل الحدث على شهادة طبية من وزارة الصحة العامة.

ويحظر تشغيل الاحداث الذين ممن هم دون الرابعة عشرة في المشروعات والوظائف الصناعية التي يرجح أن يصعب عليهم فعلها وتشكل خطر على صحتهم. كما يحظر استخدام الاحداث ممن هم دون سن السادسة عشرة في الأعمال الخطرة او الضارة التي يرجح ان تؤدي الى الاضرار بصحتهم أو سلوكهم الاخلاقي. ولا يجوز بأي حال من الأحوال أن يتم تعيين الاحداث الى الاعمال التي تعرضهم الى التعامل مع المنتجات البترولية.

يحظر تشغيل الاحداث الذين يقل سنهم عن الثامنة عشرة أكثر من ست ساعات يوميا يتخللها هذه المدة ساعة للراحة على الاقل اذا تجاوزت ساعات العمل اليومية اربع ساعات متواصلة. ويجب منح الحدث فترة من الراحة لا تقل عن 13 ساعة متعاقبة بين كل فترتي عمل.

يحظر تشغيل الاحداث في الساعات الليلية اي في الفترة الممتدة ما بين السابعة ليلا والسابعة صباحا كما يحظر بصورة مطلقة تكليف العاملين قبل اكمالهم سن الثامنة عشر بعمل اضافي او تشغيله خلال فترات الراحة اليومية والاسبوعية، أو خلال الأعياد والمناسبات التي تعطلها المؤسسة. ولكل حدث الحق باجازة سنوية مدتها 21 يوما

بأجر كامل. ويجب أن يستفيد الحدث بثلثي مدة الاجازة دفعة واحدة على الاقل على ان يستفيد بباقي المدة خلال السنة نفسها.

المصدر: المادة 23 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010 والمادة 55 من مرسوم/ رقم 11802 بتاريخ 30/ 01/ 2004، بشأن تنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في كافة المؤسسات الخاضعة لقانون العمل والمواد 3 و4 من المرسوم رقم 8987 بشأن تحظير استخدام الاحداث قبل إكمالهم سن الثامنة عشرة في الاعمال الخطرة بطبيعتها على صحتهم او سلامتهم أو سلوكهم الاخلاقي.

12/13 العمالة القسرية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930) ,إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الاجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

صادق لبنان على الاتفاقيتين 29 و 105.
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

اللوائح المتعلقة بالعمل القسري:

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- قانون رقم 164 بشأن بشأن معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص

حظر العمل القسري أو الإجباري

تعتبر العمالة القسرية جريمة يُعاقب من يقوم بها طبقا الى القانون.

الاتجار بالأشخاص جريمة يُعاقب من يقوم بها طبقا الى القانون حيث أن الاتجار بأي شخص بهدف استغلاله أو تسهيل استغلاله من الغير يعتبر جريمة يُعاقب عليها القانون. وتشمل أشكال الاتجار بالبشر على الدعارة، التسول، الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، العمل القسري والإلزامي.

ويعاقب كل من يقوم بجريمة الاتجار بالبشر بالاعتقال لمدة سبع سنوات و بالغرامة من مئة وخمسين ضعفا إلى ثلاثمائة ضعف الحد الأدنى الرسمي للأجور في حال تمت هذه الأفعال باستعمال الخداع أو العنف أو التهديد.

المصدر: المادة 582 (الفقرتين 1 و 2) من قانون رقم 164 بشأن بشأن معاقبة جريمة الاتجار بالأشخاص

حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

طبقا الى قانون العمل يحق للعامل إنهاء عقد العمل بعد ان يقوم بتوضيح السبب وارسال الانذار اللازم. ويجب أن يبلغ العامل صاحب العمل عن طريق انذارا خطيا في الوقت المحدد طبقا الى مدة الخدمة الخاصة بالعامل وذلك كما يلي:

1. قبل 30 يوم إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد الاستخدام مدة ثلاث سنوات فما دون،
2. قبل 60 يوم إذا كان قد مضى أكثر من ثلاث سنوات وأقل من ست سنوات،
3. قبل 90 يوم اذا كان قد مضى أكثر من ست سنوات واقل من اثنتي عشرة سنة
4. قبل 120 يوم إذا كان قد مضى اثنتا عشرة سنة فأكثر.

المصدر: المادة 50 (فقرة ج) من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

ظروف العمل اللاإنسانية

تُجرى ساعات العمل الإضافية بعد ساعات العمل اليومية والاسبوعية المعتادة. ويجوز مخالفة ذلك في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اليومية اثنتي عشرة (12) ساعة. وبالنظر الى أن الحد الاعلى للعمل في الأسبوع بشكل عام هو 48 ساعة، لا يمكن أن تتجاوز ساعات العمل الاضافية على مدار الاسبوع الواحد عدد 56 ساعة بحد أقصى.

المصدر: المواد 31 و 33 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

13/13 حقوق النقابات العمالية

اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)

حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

صدق لبنان على الاتفاقيتين 87 و 98.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة الى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما.

ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ).

ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

اللوائح الخاصة بالنقابات/ والاتحادات

- قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.
- قانون العقوبات اللبناني

حرية تشكيل الاتحادات والانضمام إليها

حرية تكوين النقابات مكفولة طبقا الى الدستور اللبناني. وطبقا الى قانون العمل، يحق للأجراء ان يؤلف كل منهم نقابة خاصة او ينضم إليها. ويحق للنقابة الحصول على جميع الحقوق القانونية. وتسمح وزارة الاقتصاد الوطني اللبنانية بتكوين الاتحادات والنقابات والكيانات القانونية الخاص بهم وذلك بعد صدور الاوامر الوزارية في الجرائد الرسمية في هذا الشأن. لا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصا ينتسبون لنقابات مختلفة بل يجب ان يكون جميع اعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهنا متشابهة.

ويمكن لوزارة الاقتصاد الوطني بناء على اقتراح من مصلحة الشؤون الاجتماعية أن تقرر بشأن دمج النقابات العمالية ذات المهن المتشابهة.

وللعمال الحق في تكوين النقابات العمالية ولكن تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية حقوق العاملين و ورفع مستوى معيشتهم وتمثيل المؤسسة والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية.

ويحظر على النقابات الاشتغال بأي شكل من أشكال السياسة وخاصة الاشتراك في اجتماعات ومظاهرات لها صبغة سياسية.

وكل اجير حر في ان ينتسب الى النقابة او لا ينتسب. ويشترط في من يريد الانضمام الى النقابة أن لا يكون محكوما عليه بجناية او لجريمة على أن يفصل كل عضو ارتكب أعمالا مخالفة من عضوية النقابة.

المصدر: المادة 13 من الدستور اللبناني لسنة 1926 والمعدل في 2004 و المواد 83 – 91 من قانون العمل اللبناني الصادر في 1946 والمعدل في 2010.

حرية المفاوضات الجماعية

يتم إجراء وتنظيم المفاوضات الجماعية من أجل إبرام اتفاق جماعي ويتم التعامل معها كأحد أشكال الشراكات المجتمعية. وتُبرم الاتفاقات الجماعية على مستوى المؤسسة أو مستوى الصناعة أو المهنية أو المستوى الوطني.

الحق في الإضراب

الحق في الإضراب مكفولا طبقا الى القانون ولكن يخضع الى نظام صارم. ويحق للعامل اللجوء الى الإضراب السلمي المشروع لغرض الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية. ويجب أن تتم جميع إجراءات الإضراب وفق الشروط والقيود القانونية المحددة. حيث أن الحق في الإضراب له العديد من الشروط الملزمة مثل عدم الإجبار وتحديد أعداد المشاركين به، على أن يتم استيفاء شرط وجود 5% من أعضاء النقابة من المسؤولين عن تأييد القضية أثناء الإضراب.

وتستند فعالية الإضراب على التعديلات التي تتم على الأحكام المتعلقة بالقواعد واللوائح لذا. يجب على القائمين على تنظيم الإضراب أن يقوموا بالتوقيع على الوثيقة وأن يتحملوا جميع المسؤوليات الخاصة بالأضرار الناجمة عن الإضراب.

ولا يحق للعاملين المدنيين والعاملين في وسائل النقل والخدمات البريدية القيام بأي نوع من انواع الاعتصام. ويفرض قانون العمل العديد من القيود على الحق في

الإضراب حيث لا يحق ايضا لعمال المصالح الحكومية المشاركة في الاعتصامات أو تكوين الاتحادات او النقابات أو القيام بأي نوع من أنواع الاضراب أو تنظيم الالتماسات الجماعية أو المشاركة في المنظمات المهنية.

المصدر: المواد 340 و 342 من قانون العقوبات (الصادر بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 340)

العمل الكريم تحقق استبيان

لبنان

DECENETWORKCHECK.ORG

تحقق

العمل اللائق نتاج لمنظمة قطر WageIndicator.org و
https://rawateb.org/Lebanon

تعنى موافق على القوانين القومية
تعنى غير موافق على القوانين القومية

	تنظيم قانوني	نعم	لا
01/13 العمل والأجور			
1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة		☐	☐
2. أحصل على راتبى بشكل شهرى *(أساس يومى، أسبوعى،نصف شهرى، شهرى)*		☐	☐
02/13 التعويض			
3. كلما عملت عمل إضافى أحصل على تعويض *(يتم تثبيت معدل العمل الإضافى على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة فى الأسبوع)*		☐	☐
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.		☐	☐
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطر إلى العمل فى أجازة رسمية أو فى يوم الراحة الأسبوعية.		☐	☐
6. كلما عملت فى يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.		☐	☐
03/13 الاجازة السنوية والعمل فى الاجازات الرسمية والاسبوعية			
7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التى تحصل عليها؟ *21 يوم مدفوعة الأجر عند الإنتهاء من 12 شهر من العمل المستمر*		3 ☐ 4+ ☐	1 ☐ 2 ☐
8. احصل على راتبى خلال الأجازات الرسمية (القومية والدينية)		☐	☐
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24ساعة) فى الأسبوع		☐	☐
04/13 أمن العمالة			
10. لقد قدمت بيان مكتوب ع فى بداية توظيفى.		☐	☐
11. صاحب العمل الذى أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين بعقود ثابتة للمهام الدائمة *من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم يتعيين عمال بعقود دائمة*		☐	☐
12. فترة اختبارى كانت 3 شهور فقط.		☐	☐
13. صاحب عملى يعطى إنذر قبل إنهاء عقد العمل الخاص بى.		☐	☐
14. صاحب العمل يقدم مكافأة فى حالة إنتهاء العمل. *تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته*		☐	☐
05/13 المسؤوليات العائلية			
15. صاحب عملى يقدم أجازة مدفوعة للأبوة . *هذه الأجازة تقدم للآباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل*		☐	☐
16. صاحب العمل الذى أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة (مدفوعة وغير مدفوعة الأجر). *تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع او أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالى*		☐	☐

* *فى سؤال 5، رقم 3 أو 4 فقط تساوى "نعم"*

	تنظيم قانوني	نعم	لا
17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية. *من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن*	☹	☐	☐

06/13 أجازة الوضع والعمل

18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة.	☺	☐	☐
19. أثناء فترة حملى (أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة.	☺	☐	☐
20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً.	☹	☐	☐
21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى.	☺	☐	☐
22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى. *لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة*	☺	☐	☐
23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع.	☺	☐	☐
24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بفترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل.	☹	☐	☐

07/13 الصحة والامن فى العمل

25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى.	☺	☐	☐
26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة .	☺	☐	☐
27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارىء المختلفة فى حالة حدوث حادث.	☺	☐	☐
28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .	☺	☐	☐

08/13 العمل والمرض

29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل	☹	☐	☐
31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى	☹	☐	☐
32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة	☺	☐	☐

09/13 الأمن الإجتماعى

33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين (نفس الشىء للسيدات)	☺	☐	☐
34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش	☺	☐	☐
35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى	☹	☐	☐
36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث	☺	☐	☐

10/13 المساواة فى العمل

37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة (العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.	☺	☐	☐

		تنظيم قانوني	نعم	لا
38.	يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسى فى مكان العمل .	☺	☐	☐
39.	أنا أتعامل على قدم المساواة فى فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:	☹	☐	☐
	(i) الجنس / النوع الإجتماعى	☺	☐	☐
	(ii) العرقية	☹	☐	☐
	(iii) اللون	☹	☐	☐
	(iv) الدين	☹	☐	☐
	(v) الرأى السياسى	☹	☐	☐
	(vi) الجنسية / مكان الميلاد	☹	☐	☐
	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقى	☹	☐	☐
	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية	☹	☐	☐
	(ix) السن	☹	☐	☐
	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز	☹	☐	☐
	(xi) العضوية فى اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة	☹	☐	☐
	(xii) لغة	☹	☐	☐
	(xiii) التوجه الجنسي (مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية)	☹	☐	☐
	(xiv) الحالة الاجتماعية	☹	☐	☐
	(xv) مظهر جسماني	☹	☐	☐
	(xvi) الحمل / الأمومة	☹	☐	☐
40.	أنا كإمراة استطيع ان أعمل فى نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل *بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى*	☹	☐	☐

11/13 عمالة الاطفال

41.	فى مكان عملى يحظر عمل الأطفل أقل من 15 سنة. *الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة*	☹	☐	☐
42.	فى مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل فى أعمال خطرة *الحد الأدنى للعمل فى الأعمال الخطرة هو 18 سنة*	☺	☐	☐

12/13 العمالة القسرية

43.	لدى الحق فى إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.	☺	☐	☐
44.	صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.	☺	☐	☐
45.	عندما اعمل العمل الإضافى ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافى خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.	☺	☐	☐

13/13 حقوق النقابات العمالية

46.	أنا لدى اتحاد عمال فى مكان عملى.	☺	☐	☐
47.	انا لدى الحق فى الانضمام إلى اتحادات العمال.	☺	☐	☐
48.	صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.	☺	☐	☐
49.	أنا وزملائى فى العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.	☺	☐	☐

* *احصل على درجة إيجابية مركب على السؤال 39، يجب أن كنت قد أجبت ب "نعم" إلى 9 على الأقل من الخيارات.*

النتائج

تخبر نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

.....	هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

عشرات لبنان 36 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالا واسعا للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى www.rawateb.org/home/contact-us الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضا. أيضا، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسميا إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائما مجالا للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.