



الجامعة اللبنانية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية  
الفرع الأول - الحدت

## الواقع القانوني للأجراء الأجانب في ظل قانون العمل اللبناني

بحث أعد لنيل شهادة دبلوم الدراسات العليا في قانون الأعمال

إعداد:

غنوة زهوي

إشراف:

الدكتور محمد دغمان

العام الجامعي

2019 - 2020

الأهداء

الشكر

## ملخص التصميم للرسالة

### ❖ القسم الأول: الوضعية القانونية للأجراء الأجانب في لبنان

#### ■ الفصل الأول: الإجراءات القانونية لعمل الأجراء الأجانب في لبنان

- الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها للعمل في لبنان
- الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل

#### ■ الفصل الثاني: موقع الأجراء الأجانب في لبنان

- الفرع الأول: كيفية دخول الأجنبي الى لبنان
- الفرع الثاني: إخراج الأجنبي من لبنان

### ❖ القسم الثاني: الحقوق القانونية الممنوحة للأجراء الأجانب

#### ■ الفصل الأول: البنية التشريعية والقانونية للأجراء الأجانب في لبنان

- الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب
- الفرع الثاني: ا...لوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء قانون العمل

اللبناني

#### ■ الفصل الثاني: حقوق الأجراء الأجانب في لبنان

- الفرع الأول: حق الأجراء الأجانب في الخضوع لأحكام قانون طوارئ العمل
- الفرع الثاني: حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان

الإجتماعي

## المقدمة

ساهمت العديد من الظروف والمتغيرات المختلفة التي شهدتها الحياة الإنسانية في زيادة أعداد هجرة العمالة. ومن أبرز أسباب إزدياد العمالة الوافدة، هي الحروب؛ النزاعات الأهلية العسكرية؛ إتساع دائرة الفقر التي تولد تداعيات إجتماعية سلبية؛ الفساد الإداري المتفشي؛ البطالة؛ العولمة الإقتصادية وغيرها من الأسباب.

إذ إنَّ الفقر والبطالة من المشاكل التي يواجهها العديد من المجتمعات الإنسانية، ومع إزدياد حدة الفقر وزيادة نسبة البطالة أصبحت العمالة الأجنبية من الحلول التي فتحت النافذة أمام الباحثين عن العمل لإيجاد فرص عمل مناسبة خارج حدود أوطانهم.

إن العولمة الإقتصادية ولدت التقارب الإقتصادي والتبادل التجاري بين الدول، ما فتح المجال إلى توافد أعداد كبيرة من اليد العاملة إلى الدول التي تفتقر العمالة بحثاً عن العمل والإستقرار. كما أدى التطور الصناعي الذي شهدته العديد من دول العالم إلى وجود مصانع عملاقة تتطلب أعداداً من العمالة الأجنبية لإتمام مهامها ذلك نسبةً لإفتقار اليد العاملة المحلية الكافية أو صاحبة الإختصاص والمهارة اللازمة.

هذا بالإضافة إلى إنتشار الشركات المتعددة الجنسيات دولياً، وإنتشار المؤسسات الأجنبية والمنظمات الدولية التي تحتوي على آلاف الأجراء الأجانب أصحاب الخبرة في النشاط الإنساني الدولي على كافة الأصعدة لمساعدة الدول التي تشهد كوارث إنسانية وطبيعية وعسكرية وحالة طوارئ بشكل عام. فوجود منظمات العمل الدولي زاد من توافد العمال إلى الدول التي تحتاج إلى الأيدي العاملة، فمع وجود إطار تنظيمي دولي يُعنى بحاجات العمال الوافدين وحقوقهم، فإن هؤلاء العمال يضمنون بذلك الحد المعقول من الحقوق لهم في الدول التي يعملون فيها.

أما في لبنان فإن السبب الأول والأهم للهجرة كان كسب الرزق والتجارة. إلا أن لبنان لطالما كان أيضاً بلداً تقصده العمالة الأجنبية، و لم تكن تشكل العمالة الأجنبية أزمة أو مشكلة منذ الإستقلال، غير أن عقوداً من الخلل الناجم عن حروب و إجتياحات أنتجت بدايةً من العام ١٩٤٨ لجوءاً فلسطينياً مستمراً، وفي العام، أصبح لبنان بلد إستقبال للهجرة العربية و غير العربية، منهم من أتى بصورة نظامية و منهم من دخل إلى لبنان عبر معابر غير شرعية، حيث تعتبر الهجرة غير الشرعية اليوم من أشهر أنواع الهجرة، و يعود هذا إلى الإضطرابات المنتشرة والصراعات والحروب في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا.

بالتالي فإن العمل هو أحد الأسباب الرئيسية للهجرة، علماً أن العمل من الحقوق الأساسية للفرد، يكفله العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية، منها المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إذ نصت أنه لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية إختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"، بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي ينص في المادة ٦ من الفقرة الأولى على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل". لذا فإن الحق بالعمل يكفل عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية.

وإن الحقوق الشخصية الأساسية هي حقوق مطلقة، ولا يمكن التنازل عنها أو المتاجرة بها، مثل باقي الحريات العامة، حيث تنبثق هذه الحريات و الحقوق الأساسية للإنسان من مصادر رئيسة تتمثل بالمواثيق الدولية أولاً، الأحكام الدستورية ثانياً، وأخيراً من القوانين الوضعية، إذ يتبين من مراجعة الشريعة العالمية لحقوق الإنسان والمواثيق والاتفاقيات الدولية والديساتير العالمية والقوانين الوضعية، أنها كرست وعرفت الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، وشددت على حمايتها، كونها ملتصقة بكرامة الشخص البشري، مع واجب الدولة العمل على تأمينها، والتي تطل حياة الشخص الفردية من الناحية الجسدية والمعنوية والإقتصادية والإجتماعية.

إن الحقوق والحريات الأساسية المتعلقة بشخصية الفرد الإقتصادية والإجتماعية في حالة تغيير مستمر، مع تطور الأفكار الإجتماعية والإقتصادية، والإكتشافات العلمية والصناعية، وتهدف لحماية الأجراء في العمل بشروط عادلة، وحق الملكية، وضمان الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والعمالية، وحماية كل هذه الحقوق وإدراجها في نظام ديمقراطي وفقاً للقوانين الوضعية.

ومن المعروف قانوناً أن قانون العمل اللبناني يطبق على جميع الأجراء دون إستثناء، وذلك لحماية الأجير، من كل عمل ضار، أو تعسف يظاله، سواء من صاحب العمل أو من الدولة أو من أي جهة أخرى، كما المطالبة بحقوقه وحمايتها. ويتميز قانون العمل بعدة خصائص، أولاً، إن قواعد قانون العمل هي قواعد أمرة، وضعت أساساً لحماية الطبقة العاملة، فلا يجوز مخالفة هذه القواعد إلا إذا كانت المخالفة لمصلحة الأجير؛ ثانياً، إن قواعد قانون العمل لا تعرف الجمود، بحيث تبقى دائمة التغير لتتكيف بظروف العمل الدائمة التبدل، بفعل التقدم العلمي والتكنولوجي وغيرها؛ ثالثاً، قواعد قانون العمل تؤدي دوراً فاعلاً في إيجاد التوازن بين الأجراء وأصحاب العمل وذلك من خلال تنظيم العلاقة التعاقدية بين الطرفين، ما يخفض من حدة التوتر التي قد تنشأ بين الطرفين مما يساهم في تحسين ظروف وشروط العمل من جهة، وتعزيز الإنتاجية في العمل من جهة أخرى.

إلا أنه يتضح من مراجعة قانون العمل اللبناني أنه وُضع منذ العام ١٩٤٦، وبالطبع راعي مصالح الأجراء اللبنانيين لحمايتهم والدفاع عنهم، وقد تناول قانون العمل وضع الأجراء الأجانب في مواضيع ثلاثة، نذكر منها الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني: "يتمتع الأجراء الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الإقتصاد أو العمل والشؤون الإجتماعية، على إجازة عمل".

تهدف العمالة الأجنبية، إلى المساهمة في بناء وتطوير البلد المقصد من خلال تأمين المهارات والخبرات والقدرات الإنتاجية الغير متوفرة على صعيد العمالة الوطنية. كما تهدف إلى إيجاد فرص عمل للأجانب الذين لم يتسنى لهم إيجاد فرص عمل في بلدهم أو للذين لم يتقاضوا أجراً ملائماً في بلدهم الأم. وعليه، فإن الهجرة لا بد وأن تأتي بالمنفعة للدول المصدرة للعمالة والدولة المستوردة لها. بحيث تساعد الهجرة في تخفيف نسبة البطالة في الدول المصدرة من جهة وتلعب دوراً هاماً في ضخ العملة الصعبة فيها من جهة أخرى، كما توفر هذه العمالة عملاً منتجاً ومنتقناً في الدول المستوردة.

بقيت العمالة الأجنبية مقبولة وبالأخص السورية حتى العام ٢٠١١، إذ إن العمالة الأجنبية تبقى مقبولة ومرحباً بها عندما يكون وجودها قانونياً ولا تشكل منافسة لليد العاملة الوطنية، لا من ناحية المزاحمة على فرص العمل التي يمكن للبنانيين أن يقوموا بها، ولا على مستوى الأجور بحيث لا تؤدي إلى تدنيها فتحط من مستوى معيشتهم في بلدهم وذلك يحصل عندما يقبل العامل المهاجر بأجر أقل للعمل نفسه الذي يؤديه اللبناني.

إلا أنه، وبعد نشوء الأزمة السورية، وتحت ذريعة النزوح واللجوء السوري العشوائي إلى لبنان، حصل تقلت من الضوابط المنصوص عليها في القوانين اللبنانية التي تنظم العمالة الأجنبية وتحدد شروط إستخدامها مع خصوصية للعمالة السورية حيث الحاجة إليها في قطاعي الزراعة والبناء، الأمر الذي جعل للأزمة السورية الإنسانية تداعيات على صعيد لبنان وعلى صعيد اللاجئين على حد سواء.

إذ بات يشكل النازحون السوريون ثلث سكان لبنان ما يشكل عبئاً ثقيلاً على لبنان الغارق في الدين العام والذي يفتقر إلى الموارد الكافية والبنى التحتية اللازمة لإستيعاب هذا العدد الهائل من النازحين. لذا يعجز لبنان بإمكانياته المحدودة من تأمين حاجات النازحين الأساسية من مأكلاً ومسكن وإلى ما هنالك، الأمر الذي دفع بالعديد من النازحين للعمل بأجور زهيدة ولأوقات طويلة بغية تأمين حاجاتهم الأساسية، ما يعرضهم إلى الإستغلال من قبل أرباب العمل وحرمانهم من أدنى حقوقهم من جهة، ويدفع من جهة أخرى أرباب العمل إلى إستبدال العمالة اللبنانية بالعمالة السورية.

العمالة الأجنبية كمفهوم هي مجموعة من الأفراد، المؤهلين للعمل وأداء أدوار وظيفية محددة، والذين غادروا أوطانهم، بشكل مؤقت أو دائم، بحثاً عن عمل في بلدان أخرى غير دول مسقط رأس الأجير أو العامل. تنقسم دول العالم إلى قسمين، قسم مصدر للعمالة للأسباب الأنف ذكرها، وقسم يتميز بإستقطاب أعداد كبيرة من الموارد البشرية القادرة على العمل، وهي الدول المستوردة للعمالة الأجنبية ما يجعل تلك المدن تحتوي على العديد من الجنسيات المختلفة، بما في ذلك دول الشرق الأوسط، وجنوب القارة الأفريقية، وبعض مناطق غرب أوروبا.

أمام هذا الواقع كان لا بد من وضع التشريعات اللازمة لتنظيم العمالة الأجنبية بغية حماية اليد العاملة الوطنية والحفاظ على حقوق اليد العاملة الأجنبية. تختلف هذه التشريعات باختلاف النظام الاقتصادي المتبع في الدول، فالدول الصناعية الكبرى والتي تعرف حركة إقتصادية قوية تحتاج إلى يد عاملة أجنبية لتقص اليد العاملة الوطنية فيها، من هذا المنطلق تقوم سياسة هذه الدول على تشجيع اليد العاملة الأجنبية من خلال عدم فرض قيود عليها أو فرض قيود بسيطة. أما الدول الغنية باليد العاملة وعلى العكس تعاني من مشاكل البطالة فإنها تضع قيوداً على اليد العاملة الأجنبية حمايةً لليد العاملة الوطنية ومنعاً لتفاقم حدة البطالة.

إن أهمية الموضوع تكمن أولاً في تسليط الضوء على الواقع القانوني للعمالة الأجنبية في لبنان، وخاصةً في الآونة الأخيرة أي بعد توافد أعداد هائلة من اللاجئين إلى لبنان، الأمر الذي خلف العديد من التداعيات منها الإجتماعية والإقتصادية بالإضافة إلى الآثار التي ترتبت على اللاجئين من جهة واللبنانيين من جهة أخرى. وثانياً في تبيان آثار الأزمة الاقتصادية والمالية والصحية التي عانى منها لبنان إبتداءً من نهاية عام ٢٠١٩ على الوضع القانوني للأجانب في لبنان. وثالثاً في التعمق بحقوق الأجانب المكرسة في الإتفاقيات والمعاهدات الدولية وقانون العمل اللبناني وسائر القوانين الداخلية والمراسيم، إذ يستفيد الأجير الأجنبي كاللبناني من أحكام قانون العمل اللبناني لجهة الراحة والإجازات وساعات العمل، إضافة لإستفادته من أحكام الإتفاقيات الدولية. كما يتضح من مضمون الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني على إعطاء الأجانب عند صرفهم من الخدمة، نفس الحقوق التي يتمتع بها الأجانب اللبنانيون شرط المعاملة بالمثل.

من خلال بحثنا في هذا المجال، واجهنا العديد من التحديات ذلك لقلّة المراجع التي تناولت على وجه الخصوص واقع الأجانب في لبنان في ظل اللجوء السوري ولعدم توفر إحصائيات دقيقة لتوصيف هذا الواقع، إذ إن واقع العمالة الأجنبية وآثارها وتداعياتها الإيجابية والسلبية قد اختلفت وتغيّرت وجهتها بعد الأزمة السورية أي بعد العام ٢٠١١، بالإضافة إلى الوضع القانوني للأجانب الأجانب بعد الأزمة المالية والصحية منذ أواخر عام ٢٠١٩. فكان علينا الإعتماد بدراستنا بشكل أساسي على الدراسات والمقالات القانونية من جهة وعلى الخبرة العملية التي إكتسبتها خلال العمل مع



المنظمات الدولية غير الحكومية من جهة أخرى، والتي بدورها، ومن خلال العمل في الميدان، سنحت لي المجال لمقارنة الواقع القانوني بالواقع العملي للعمال الأجانب التي تشمل عمل اللاجئين. تجاه هذا الواقع، سنعمل من خلال هذه الدراسة إلى إيضاح معالم العمالة الأجنبية وذلك من خلال إظهار واقعها لجهة الإجراءات القانونية للعمل في لبنان وما يتطلبه من مستندات قانونية. هذا بالإضافة إلى تبيان موقع الأجانب في لبنان وذلك من خلال البحث في كيفية دخول وإقامة وخروج الأجنبي من لبنان وذلك بالإنصاف إلى المواد القانونية المحلية. كما سنتطرق في هذه الدراسة بالبحث في الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية المعنية بتنظيم عمل الأجانب في لبنان. لقد إعتدنا في هذه الدراسة على **المنهج الإستقصائي**، لجهة جمع المعلومات من خلال المراجع العربية والأجنبية والمقالات القانونية التي تصب في فحوى دراستنا، وبعدها على **المنهج التحليلي** وذلك من خلال مقارنة المواد القانونية والتوصيات الدولية المتعلقة بالعمل وعمل الأجانب بالواقع العملي للأجانب في لبنان وتحليل مدى فعالية هذه القوانين في الوصول إلى الغاية المرجوة منها خاصة بعد التغيرات التي واجهها لبنان في الآونة الأخيرة. وأخيراً إعتدنا على **المنهج الوصفي** من خلال وصف النصوص القانونية المرتبطة بدراستنا.

تبرز أهمية الدراسة نظراً للإشكالية التي تطرح:

**ما مدى فعالية الإتفاقيات الدولية والنصوص القانونية المكرسة في قانون العمل اللبناني لحماية الأجانب في لبنان؟**

لمعالجة هذه الإشكالية، كان لابد من البحث في الإجراءات القانونية المتبعة لعمل الأجانب في لبنان لناحية الشروط المتعلقة برخص العمل من جهة وموقع الأجانب في لبنان من جهة ثانية. ودراسة الوضع القانوني للعمال الأجانب في لبنان والتعمق بحقوق الأجانب المستمدة من القوانين اللبنانية كقانون العمل اللبناني وقانون الضمان الإجتماعي وقانون طوارئ العمل وغيره من القوانين والإتفاقيات الدولية التي ترعى حقوق عملهم، وذلك من خلال القسمين التاليين:

- القسم الأول: الوضعية القانونية للأجانب في لبنان
- القسم الثاني: الحقوق القانونية الممنوحة للأجانب

## ❖ القسم الأول: وضعية الأجراء الأجانب في لبنان

تسعى المنظمات والهيئات الدولية والمحلية إلى إلغاء الحواجز التي تعرقل دخول الأجانب إلى أقاليم الدول ومنع التمييز بين المواطنين والأجانب، إلا أن المعاهدات والمواثيق التي ترعى حقوق الإنسان وتحديدًا عمل الأجانب لا تتعارض مع حق أي دولة في تنظيم دخول الأجانب وخروجهم من إقليمها، وهذا ما إعتده لبنان لحماية الأيدي العاملة الوطنية<sup>١</sup>، حيث فرضت تشريعات العمل فيه كسائر الدول شروطاً يجب توافرها لإستخدام الأجراء الأجانب ومنها مبدأ المعاملة بالمثل والموافقة المسبقة وإجازة العمل.

إن وضع الأجير الأجنبي في لبنان يكون قانونياً إذا تم الإلتزام بالشروط المطلوبة، كما أن مخالفتها ترتب جزاءً عقابياً ومدنياً على الأجير ورب العمل الذي استخدمه.

إذاً لا بد من تعريف ما المقصود من كلمة أجنبي قبل الغوص في موضوع عمل الأجانب.

يعتبر الإعلان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها رقم ١٤٤/٤٠ تاريخ ١٩٨٥/١٢/١٣ المتعلق بحقوق الأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، أن الأجنبي هو كل فرد يوجد في دولة لا يكون من رعاياها<sup>٢</sup>.

أما المهاجر فقد عرّفته الفقرة الأولى من المادة الثانية من الإتفاقية الدولية "لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" بأنه: "الشخص الذي سيزاول أو يزاول، أو ما برح أن يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"<sup>٣</sup>. وعلى الرغم من أن لبنان لم يصادق عليها إلا أن هذا التعريف علمي لا خلاف عليه سواء صدقت دولته عليه أو لم تصادق.

---

<sup>١</sup> نادر عبد العزيز شافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، العدد ٣٠٨، ٢٠١١، متوافر على الموقع:

<https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content>، تاريخ الدخول: ١٠ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم ١٤٤/٤٠، الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، ١٩٨٥، متوافر على الموقع:

<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx>

تاريخ الدخول: ١٠ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، صحيفة وقائع رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع:

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>، تاريخ الدخول: ١٠ آذار

٢٠٢٠.

عُرِّفت المادة الأولى من القانون المتعلق بتنظيم الدخول الى لبنان والإقامة فيه والخروج منه (١٠/٧/١٩٦٢)، الأجنبي بأنه كل شخص حقيقي لا يتمتع بالجنسية اللبنانية. حيث حصرت هذه المادة الأجنبي بالشخص الطبيعي فقط دون المعنوي. إلا أنه في ميدان العمل يعد أجنبياً كل شخص سواء كان طبيعياً أم معنوياً، حيث إنه تعتبر الشركة أجنبية إذا كان مقرها ومركزها الأساس خارج لبنان، ويمكن لهذه الشركة أن يكون لها فرع أو مكتب تمثيلي في لبنان، وذلك استناداً إلى المادة ٨٠ من قانون التجارة اللبناني التي نصت على أنه: "يجب أن يكون لجميع الشركات المغفلة المؤسسة في لبنان مركز رئيسي في الأراضي اللبنانية وتكون هذه الشركات حكماً رغم كل نص مخالف من الجنسية اللبنانية". والشخصية المعنوية هي وحدة مُستقلة قائمة بذاتها مؤلفة من مجموعة أشخاص أو أموال بهدف تحقيق غرض وهدف مشروع بموجب إكتساب الشخصية المعنوية.

إلا أن قانون ال ١٠/٧/١٩٦٢ اللبناني قد استثنى بأحكامه السلك الدبلوماسي و السلك القنصلي، بحيث إن أعضاء السلك الدبلوماسي يخضعون لأحكام إتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية (١٨/٤/١٩٦١) التي انضم إليها لبنان بموجب القانون رقم ١٧/١٩٧٠، أما أعضاء السلك القنصلي فيخضعون لأحكام إتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية التي إنضم إليها لبنان بموجب القانون رقم ١٢/١٩٧٤، على أن يتم إستثناء القناصل الفخريين من الأحكام الخاصة بالإقامة والدخول والخروج فقط، وقد عرّف "عاصم جابر" القنصل الفخري بأنه (الشخص الذي تختاره الدولة الموفدة من بين المقيمين في أراضي الدولة المضيفة، ممن يحملون جنسيتها أو جنسية الدولة المضيفة أو جنسية دولة ثالثة وتكلفه القيام بأعمال قنصلية تحددها له من دون أن تعتبره موظفاً رسمياً من موظفيها ومن دون أن تقوم بدفع مرتب منتظم له)<sup>٢</sup>.

وعليه فإن كل شخص لا يحمل الجنسية اللبنانية يُعد أجنبياً إستناداً للقانون اللبناني. والجنسية هي الرابطة القانونية والسياسية بين الشخص والدولة بحيث يصبح الفرد بموجبها أحد سكانها. على أنه يُعد لبنانياً كل شخص مولود من أب لبناني وكل شخص مولود في أراضي لبنان الكبير ولم يثبت أنه إكتسب بالبنوة عند الولادة تابعة أجنبية وكل شخص يولد في أراضي لبنان الكبير من والدين مجهولي التبعية، وذلك إستناداً إلى المادة الأولى من القرار رقم ١٥ المتعلق بالجنسية<sup>٣</sup>، وبالتالي فإن حالة حاملي الجنسيات قيد الدرس وعديمي الجنسية لم يتم ذكرهم في المادة الأولى من هذا القرار لذا يخضعون للنصوص القانونية الخاصة بالأجانب.

<sup>١</sup> عصام جابر، سفير متقاعد ورئيس تحرير مجلة "الدبلوماسية" التي تصدر عن منتدى سفراء لبنان.

<sup>٢</sup> مارلين خليفة، ١٤٠ قنصلاً فخرياً للبنان في الخارج ... فماذا ينجزون؟، مصدر دبلوماسي، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <http://www.masdardiplomacy.com/140>، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> قانون الجنسية، قرار رقم ١٥، ١٩٢٥، متوافر على موقع: <http://www.arabwomenlegal-emap.org/>، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

لا بد من الإشارة أنه يوجد في لبنان ثلاث إدارات معنية بعمل الأجانب.

إن مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية تُعد من بين هذه الإدارات، حيث أن أحد ما تتولاها هذه المصلحة تحضير وإعداد مشاريع القوانين المتعلقة بشؤون القوى العاملة والإستخدام وعمل الأجانب والتدريب المهني والمجتمع اللبناني التي تفرضها التطورات الإجتماعية لحماية اليد العاملة الوطنية والإعداد المهني وحماية العائلة ورعاية الأحداث وتنظيم الإسكان والتعاونيات وإنعاش القرية.

وإستناداً إلى المادة ١٩، الباب الأول من المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩، تتألف مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية من دائرة مراقبة عمل الاجانب، دائرة الإستخدام، دائرة التدريب المهني دائرة حماية العائلة والجمعيات ودائرة حماية الاحداث<sup>1</sup>.

وتتولى دائرة مراقبة عمل الأجانب تحضير طلبات الأجانب للحصول على إجازة عمل وإبلاغ الأمن العام القرارات المتخذة بشأنها. وتقوم أيضاً بالإشراف على عمل الأجانب وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بها بالتعاون مع دائرة تفتيش العمل، وتعمل على إستطلاع رأي الإدارات العامة والهيئات والمؤسسات عند الإقتضاء بشأن طلبات الحصول على إجازة عمل.

هذا بالإضافة إلى مديرية الأمن العام، حيث إنها مؤسسة تنظيمية مهمتها السهر على حفظ الإنظام العام من خلال ثلاثة مجالات ومستويات الأمن الإقتصادي والأمن الإجتماعي والأمن السياسي، حيث لها حق ممارسة الضابطة الإدارية والعدلية، وتساهم في التحقيق العدلي ضمن حدود المخالفات المرتكبة ضد أمن الدولة الداخلي والخارجي وفي مراقبة الحدود البرية والبحرية والجوية ومراقبة الأجانب على الأراضي اللبنانية كما تتولى إعطاء إجازات المرور.

وقد أنشأت دائرة خاصة بالأجانب تتولى، إستناداً للمادة ٦ من مرسوم تنظيم مديرية الأمن العام رقم ٢٨٧٣ بتاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩، مراقبة الأجانب في كل ما يتعلق بدخولهم إلى لبنان، وإقامتهم فيه، وخروجهم منه - التحقيق في طلبات دخول الأجانب قبل التأشير على جوازاتهم وإجازة إقامتهم المؤقتة أو الدائمة ومغادرتهم البلاد، وتنظيم بطاقات هوية لهم - مراقبة تنقلاتهم، والأعمال التي يتعاطونها - مراقبة اللاجئين السياسيين والمشردين الأجانب - منح جوازات المرور - تنظيم تصاريح للفئات المفروض عليها شروط خاصة للإنتقال في لبنان والخارج<sup>٢</sup>.

<sup>1</sup> تعديل المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦-١٢-١٩٥٩ والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الباب الأول، مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على الموقع: <http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawArticles>، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٦/١٢/١٩٥٩، الجريدة الرسمية، عدد ٧١، ١٩٥٩، ص: ٢٢٩٦-٢٣٠٦، متوافر على الموقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/>، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

كما أن المؤسسة الوطنية للإستخدام تلعبُ دوراً أيضاً في هذا الإطار، فتم إنشاؤها بالمرسوم الإشتراعي رقم ٨٠، وهي مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية وبالإستقلال المالي والإداري. تتألف المؤسسة الوطنية للإستخدام من مجلس إدارة وجهاز تنفيذي، وهي مرتبطة بوزارة العمل وتتولى رسم وتنفيذ سياسة الإستخدام في لبنان بصورة عامة، من هنا فإنها ترتبط مباشرةً بالعمالة الأجنبية، فالتقارير والدراسات التي تضعها حول البطالة وسوق العمل اللبناني هي من الأساسيات في تقدير حاجة البلاد إلى اليد العاملة الأجنبية إذ لا يجوز إدخال أجنبي للعمل في لبنان طالما أن هناك لبنانياً صالحاً لملي هذا المركز<sup>١</sup>.

من هنا سنتناول في هذا القسم الإجراءات القانونية لعمل الأجانب في لبنان في (الفصل الأول) ومسألة موقع الأجانب في لبنان في (الفصل الثاني).

### الفصل الأول: الإجراءات القانونية لعمل الأجانب في لبنان

إن قانون العمل اللبناني تناول مسألة عمل الأجانب بصورة مقتضبة، بحيث إقتصر على بعض من حقوق الأجانب من خلال ثلاث مواد قانونية من هذا القانون ولم يتطرق إلى مسألة تنظيم عمل الأجانب في لبنان أو إلى الشروط والإجراءات المتعلقة بالحصول على إجازة عمل.

فقد نصت المادة ٨ من قانون العمل على أنه "يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء، إلا من إستثنى منهم بنص خاص والمؤسسات الوطنية والأجنبي"، بحيث نستخلص من هذه المادة أن الشخصية المعنوية أيضاً تُعامل معاملة الأجنبي.

كما ونصت الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني أنه "يتمتع الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة الإقتصاد أو العمل والشؤون الإجتماعية، على إجازة عمل".

بالإضافة إلى المادة ٩٢ من القانون المذكور أنه "يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت فيهم الشروط المبنية في الفقرات ٤، ٣، ٢ من المادة السابقة وكان مصرحاً لهم بالعمل في لبنان. على أنه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو ينتخبوا وإنما يحق لهم أن ينتدبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة".

إلا أنه تم وضع بعض التشريعات من أجل سد الفراغ في قانون العمل، ومنها القانون الصادر في ١٠/٧/١٩٦٢ القاضي بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، إلى جانب المرسوم رقم ١٠٢٦٧ الصادر في ٦/٨/١٩٦٢ الذي نص على شروط دخول الفنانين الأجانب، بالإضافة إلى

<sup>١</sup> القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي، متوافر على الموقع: <http://www.dawlati.gov.lb/>، تاريخ الدخول: ١٥ آذار ٢٠٢٠.

المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ لتنظيم عمل الأجانب في لبنان والمعدل بالمرسوم ١٥٨٢ في ٢٥/٤/١٩٨٤، وغيره من التشريعات التي جاءت لتعدل وتشدّد العقوبات على من يستخدم أجنبياً خلافاً للقانون.

لكن الجدير بالذكر أن قانون العمل قد إستثنى من أحكامه مهنة الخدم في المنازل أي العاملات الأجنبيات، وذلك بموجب المادة السابعة البند الأول من قانون العمل، ولكن في ظل تزايد توافد العاملات الأجنبيات إلى لبنان بادرت وزارة العمل إلى إصدار العديد من النصوص المتمثلة بقرارات ومذكرات وزارية تهدف إلى ضمان وحماية حقوق العمال الأجانب في لبنان لا سيما العاملين في قطاع الخدمة المنزلية لما يشهده من إستغلال وعنف وعبودية. ولكن سوف نقتصر في هذه الدراسة على الأجراء الأجانب مع التطرق بإختصار إلى شؤون العاملات الأجنبيات<sup>١</sup>.

بالتالي، وإستناداً إلى ما تقدم ذكره، على كل أجنبي أراد العمل في لبنان أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل بإستثناء أعضاء السلك الدبلوماسي والسلك القنصلي، ويجب أيضاً أن يقدم طلب الموافقة المسبقة وذلك بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل أجنبي في لبنان هذا عند توافر شرط المعاملة بالمثل وحاجة لبنان لليد العاملة الأجنبية.

من هذا المنطلق سوف نقوم بالبحث في الشروط الواجب توافرها (الفرع الأول) من هذا الفصل، وسوف نتطرق للبحث في المستندات المطلوبة والإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها للعمل في لبنان

تحتاج بعض القطاعات والمجالات كقطاعي الزراعة والبناء بالإضافة إلى القطاع الصناعي إلى اليد العاملة الأجنبية تبعاً لعدم توفر المهارات اللبنانية واليد العاملة اللبنانية الخيرة والحرفية، كما وتجدر الإشارة إلى حاجة بعض أصحاب المهن في لبنان إلى اليد العاملة الأجنبية في المهن التي يرفض اللبناني العمل بها نظراً لظروف العمل أو الأجر أو ساعات العمل وكيفية إعطاء الفرص مثلاً كأعمال النظافة وخدمات الإستقبال وغيره.

إلا أنه وخاصة عند وقوع الأزمة السورية في ال ٢٠١١ توافد عدد هائل من اللاجئين السوريين إلى لبنان حيث قدرت الحكومة اللبنانية عددهم بمليون ونصف المليون نازح عام ٢٠١٨، من بينهم ٩٣٨.٥٣١ مسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الأمر الذي أدى إلى

---

<sup>1</sup> Permanent Mission of Lebanon to the United Nations, Ref: 87/13, page: 2, United Nations High Commissioner for Human Rights, 2013, available on the site: <https://www.ohchr.org/>, March 23, 2020.

تفانم أزمة العمالة الأجنبيّة في لبنان إذ إن مئات الآلاف من العمال السوريين أصحاب الكفاءة والمهارة باتوا ينافسون اللبنانيين في مختلف القطاعات عدا أعمال الزراعة والبناء كما كانت الحال سابقاً قبل الحرب السورية، بل أصبحت اليد العاملة السورية متواجدة أيضاً في الفنادق والمطاعم والإدارة والمستشفيات والصيديات والمهن الخاصة بالكهرباء والتجارة والخباطة والأفران وغيرها، هذا بالإضافة إلى آلاف المحال غير الشرعية التي يملكها ويديرها سوريون، والمؤسسات التجارية التي انتقلت بأسمائها من سوريا إلى لبنان<sup>1</sup>.

في ضوء المطروح سابقاً، ومن أجل الغوص في الشروط الواجب توافرها لدى الأجنبي الراغب في العمل في لبنان، كان من الجدير الإشارة إلى أن بعض المهن المحصورة بالأجراء اللبنانيين (الفقرة الأولى)، هذا على الرغم من حاجة لبنان إلى اليد العاملة الأجنبية في بعض القطاعات (الفقرة الثانية)، والحرص في ذلك على إحترام مبدأ المعاملة بالمثل (الفقرة الثالثة)، علماً أنه من الواجب للإستحصال على موافقة مسبقة (الفقرة الرابعة) قبل طلب إجازة عمل (الفقرة الخامسة) هذا من بعد تحقيق شرط المعاملة بالمثل.

#### الفقرة الأولى: حصر بعض المهن بالأجراء اللبنانيين

نصت المادة الأولى من القرار رقم ١٨٥/١ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب في لبنان على أن: "يحصّر تسجيل طلبات ترخيص عمل الأجانب التي تقدم لأول مرة على أنواعها بالأعمال والمهن غير المحصورة باللبنانيين والتي تحدد بقرار من وزير العمل سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو الأجراء". كما ونصت المادة التاسعة من قانون تنظيم عمل الأجانب رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ المعدل بموجب المرسوم ١٥٨٢ تاريخ ٢٥/٤/١٩٨٤ والمرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٤/٣/٢٠٠٥، والتي تنص أنه: "على وزير العمل أن يصدر خلال شهر كانون الأول من كل عام، بناءً على إقتراح المدير العام، وبعد إستطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصة عند الإقتضاء، الأعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط". هذا مع الأخذ بعين الإعتبار المصلحة الوطنية ومبدأ المعاملة بالمثل وحاجة سوق العمل والحالات الإنسانية، وذلك لحماية القوى العاملة اللبنانية وحماية أصحاب العمل والمؤسسات اللبنانية بشكل عشوائي وغير شرعي. وفي هذا الإطار صدر القرار رقم ٢٩/١ بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٥ على أن يحصر حق ممارسة الأعمال والمهن

<sup>1</sup> عصام سحرمانى، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، العربي الجديد، ضفة ثالثة | النسخة الورقية، بيروت، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.alaraby.co.uk/society/2019/7/15>، تاريخ الدخول: ٢٣ آذار ٢٠٢٠.

التالية باللبنانيين دون سواهم من إجراء (الأعمال الإدارية والمصرفية والتأمينية والتربوية على إختلاف أنواعها) وأصحاب العمل.

أما المادة الثالثة من هذا القانون فقد نصت على أنه: "مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني للعمل على الاراضي اللبنانية وما هو في حكمها أولاً أن يستثنى من أحكام المادة الثانية الفلسطينيين المولدون على الأراضي اللبنانية والمسجلون بشكل رسمي في سجلات وزارة الداخلية والبلديات اللبنانية ولا يشمل هذا الإستثناء المهن الحرة وسائر المهن المنظمة الصادرة بنص قانوني ويحظر ممارستها من غير اللبنانيين؛ ثانياً أنه يعود لوزير العمل إستثناء بعض الأجانب من أحكام هذا القرار إذا توافر فيهم أحد الشروط الواردة في المادة ٨ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤<sup>١</sup>.

بناءً على ما تقدم، يتبين أن لوزير العمل الصلاحية في إصدار قرار بالتعديل كلما رأى ضرورة بإضافة مهن جديدة إلى تلك المحصورة باللبنانيين أو بإستبعاد مهن موجودة. ومنذ العام ٢٠١٨ لم يصدر قرار جديد في هذا الخصوص، كما ويجب أن تكون المهنة أو الأعمال التي يمارسها الأجنبي في لبنان بعيدة تماماً عن تلك التي حصرها المشرع باللبنانيين فقط.

#### الفقرة الثانية: الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية

بعض القطاعات في لبنان تعتمد بشكل أساسي على اليد العاملة الأجنبية بسبب عدم توفر المهارات اللبنانية واليد العاملة اللبنانية الخيرة والحرفية تحديداً في القطاع الصناعي، هذا على غرار قطاعي الزراعة والبناء اللذين يسمح لهما القانون بإستخدام يد عاملة أجنبية<sup>٢</sup>.

إن معرفة مدى الحاجة إلى العمالة الأجنبية في لبنان تحتاج إلى جهة مختصة لدراسة أوضاع سوق العمل وتقدير اليد العاملة اللبنانية مقارنةً بسوق العمل، بالإضافة إلى دراسة مفصلة لسوق العمل لمعرفة ما هي القطاعات والمهن التي تحتاج يد عاملة أجنبية بسبب إفتقار المهارات والخبرات لدى اليد العاملة اللبنانية.

من هنا تكمن أهمية المؤسسة الوطنية للإستخدام، إذ لها القدرة على تأمين المعلومات عن سوق العمل، وتنظيم العمالة اللبنانية والأجنبية، والمساهمة في التوجيه المهني للطلاب بما يتناسب مع حاجة سوق العمل، والتدريب المهني وتأمين فرص عمل للعاطلين عن العمل، كما وبصورة خاصة وعلى سبيل المثال لا الحصر تلعب دوراً أساسياً في مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة للإستخدام، المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل والقيام بالدراسات والأبحاث الرامية إلى تحديد

<sup>١</sup> أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء - الأجانب في ضوء التشريع والإجتهد اللبناني والدولي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤، ص ١٤٩-١٥٠.

<sup>٢</sup> رنى سعرتي، الوجه الآخر لخطة "العمل": مؤسسات تُعاني، الجمهورية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.imlebanon.org/>، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.



السياسة العامة للإستخدام<sup>١</sup>. بموجب هذه الدراسات، وكما ذكرنا سابقاً، تستطيع المؤسسة تقدير الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية في القطاعات والمراكز والمهن التي لا يوجد لبناني صالح لمثلها، وبالتالي تصبح عملية إستقدام اليد العاملة الأجنبية منظمة بحيث لا تشكل منافسة لليد العاملة اللبنانية من جهة، وتستطيع المحافظة على حقوق وواجبات الأجانب من جهة ثانية.

إلا أن المؤسسة الوطنية للإستخدام هُـمشت منذ نشأتها في سنة ١٩٧٧، فلم يتم رصد الموازنات الكافية للدراسات وللقيام بدورها الأساسي في رسم سياسات الإستخدام في لبنان وتأمين فرص عمل مع العلم أن نسبة البطالة في لبنان تشهد تزايد مستمر فضلاً عن منافسة اليد العاملة الأجنبية وتراجع في فرص العمل<sup>٢</sup>.

وفي سياق متصل، أوضح محمد شمس الدين<sup>٣</sup> في إحدى المقابلات أنه: "على الدولة إعادة النظر في نوعية العمالة الاجنبية، والتميز بين المهن التي يحتاج إليها لبنان والأخرى غير الضرورية التي يمكن للبناني العمل فيها، وان يُحظر إستقدام عمال أجانب لبعض المهن، خاصة إذا كان اللبناني يقوم بالعمل نفسه، تماماً كما يحصل في معظم الدول. ويمكن الإستغناء عن العمال الأجانب في قطاع البناء وبيع الخضار والنقل ومحطات المحروقات"، لافتاً إلى "إن إستبدالهم بلبنانيين ينعكس إيجاباً على الإقتصاد"<sup>٤</sup>.

وشدد شمس الدين على دور وزارة العمل في هذا المجال، مقترحاً "تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام، فهذه المؤسسة التي أنشئت عام ١٩٧٧، لا ميزانية لها ولا تقوم بأي دور حالياً، والمطلوب تعزيزها من أجل مكافحة البطالة، وان تكون لها فروع في كل الاقضية، فيقوم كل لبناني، أكان عاطلاً عن العمل ام لا، بتقديم معلومات عن اختصاصه لدى المؤسسة، التي تقوم بالتفتيش لهم عن فرص عمل. وفي حال أراد أي صاحب عمل إستقدام عامل أجنبي، تكون لدينا لائحة باللبنانيين الذين يقومون بهذا العمل، وتكون بالتالي الأولوية للعامل اللبناني".

وفي هذا الإطار كان من الجدير البحث في مبدأ تفضيل اللبناني على الأجانب (النبذة الأولى) وفي تصنيف الأجانب (النبذة الثانية).

<sup>١</sup> القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي، مرجع سابق.  
<sup>٢</sup> لور أيوب، ما هو دور المؤسسة الوطنية للإستخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع:

<https://www.legal-agenda.com/>، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> باحث في الدولية للمعلومات.

<sup>٤</sup> محمد شمس الدين، تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام لمكافحة البطالة، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <https://www.almarkazia.com/>، تاريخ الدخول: ٢٥ آذار ٢٠٢٠.

## النبذة الأولى: مبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي

نصت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من قانون تنظيم عمل الأجانب في لبنان الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ على ما يلي: "مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني، يمكن منح الأجنبي إجازة عمل أو تجديدها، سواء أكان من المقيمين على الأراضي اللبنانية أو من الراغبين في الدخول إليها بموجب موافقة مسبقة للعمل إذا توافرت فيه إحدى الشروط التالية (نذكر الشرط الأول فقط): " أن يكون إختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني، ويمكن للدائرة المختصة أن تطلب إلى صاحب العلاقة نشر إعلان على نفقته في ثلاث صحف يومية تعينها هي، وذلك على ثلاث مرّات على الأقل. ويجب أن يذكر في هذه الإعلانات نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والإيعاز إلى أصحاب العلاقة بمراجعة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل بهذا الشأن، وعلى هذه الأخيرة إثبات ذلك في ملف أجنبي. ويمكن للدائرة المختصة تقدير الحالات التي يشترط فيها تدريب لبناني وتحديد المدة في ضوء أهمية الإختصاص ومؤهلات اللبناني". نستخلص من العبارة الأولى "مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني" أن اليد العاملة اللبنانية لها الأفضلية بالتوظيف عن اليد العاملة الأجنبية.

وقد أنشأت دائرة خاصة بالأجانب تتولى إستناداً للمادة ٦ من مرسوم تنظيم مديرية الأمن العام رقم ٢٨٧٣ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ مراقبة الأجانب، فإذا وجدت هذه الدائرة المذكورة أن ثمة عامل لبناني يتمتع بالمواصفات والمؤهلات المطلوبة عليها أن تمتنع عن منح الأجنبي إجازة عمل حتى لا يشكل منافسة على اليد العاملة اللبنانية<sup>١</sup>.

كما نصّت المادة ١٧ من قانون تنظيم عمل الأجانب على أنه: "تلغى إجازة العمل في أي وقت كان عند ظهور مستندات غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات الآتية نذكر منها:

- إذا صرفت المؤسسة أجييراً لبنانياً عملاً بأحكام المادة الخمسين من قانون العمل اللبناني، وأبقت على أجنبي موازٍ له في الكفاءة وشروط العمل.
  - إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى اللبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.
  - إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبي.
- ومن أجل تفعيل مراقبة سوق العمل اللبنانية، فقد نصت المادة ١٨ من قانون تنظيم عمل الأجانب على أنه: " يمكن لل نقابات أن تقدم خلال شهر كانون الثاني من كل سنة بياناً تقريبياً يشتمل على اللبنانيين العاملين في كل مهنة، وأسماء العاطلين منهم عن العمل، ومكان إقامتهم ومؤهلاتهم".

<sup>١</sup> تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٦/١٢/١٩٥٩، مرجع سابق.

هذا بالإضافة إلى بعض التشريعات الخاصة الأخرى نذكر منها المرسوم الإشتراعي ٥٨٨٣ الصادر بتاريخ ١٩٩٤/١١/٣ الذي يشكل النظام العام للأجراء العاملين في خدمة الإدارات العامة وغير المنتسبين إلى أحد ملاكاتها نرى أنه يشترط أن يكون لبنانياً منذ أكثر من عشر سنوات على الأقل بإستثناء عمال التنظيفات والأجراء الموسميّين الذين يمكن أن يكونوا من غير اللبنانيين. كما ونصّت المادة ٤ من قانون التجارة البحرية الصادر في ١٩٤٧/٢/١٨ على أنه: "للسفن اللبنانية وحدها حق الصيد على السواحل وحق الملاحة التجارية الساحلية بين المرافئ اللبنانية وقطر السفن في دخولها إلى هذه المرافئ وخروجها منها".

إنطلاقاً مما جرى ذكره، يتبين أن المشرع اللبناني قد حرص على حماية اليد العاملة اللبنانية في كافة السبل بحيث قيّد اللجوء إلى إستقطاب يد عاملة أجنبية وذلك حسب حاجة سوق العمل إليها. إلا أن الواقع العملي لسوق العمل لا يعكس الإلتزام بتطبيق القانون بل على عكسه، يشهد فلتان في عملية التوظيف في كافة القطاعات<sup>١</sup>، وهذا عائد إلى العديد من الأسباب إضافةً إلى تهميش و عدم فعالية المؤسسة الوطنية للإستخدام، نذكر منها واقع أن العديد من اللبنانيين لا يقبل العمل بنفس الظروف والشروط والدوام والأجر الذي يرضى به الأجراء الأجانب بالأخص السوريين منهم، الأمر الذي دفع بأصحاب العمل بإستبدال العمال اللبنانيين بالعمال الأجانب إذ إن الأخيرين يرضون بالعمل لساعات إضافية بأجر أقل مما يوفر لأصحاب العمل ربحاً أوفر، فضلاً عن رغبة أصحاب العمل بعدم تحمل أعباء إشتراكات الضمان الإجتماعي وغياب شبه تام لإدارات الدولة في التنسيق بينها.

إذ تشير خطة وزارة العمل لمكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية الصادرة في حزيران ٢٠١٩، "أن لبنان يعاني من أزمة حادة في العمالة الأجنبية، وخاصةً السورية منها، وقد تفاقمت هذه الأزمة بعد تدفق النازحين (اللاجئين) السوريين نتيجة الحرب في سورية، وقدّرت الحكومة اللبنانية عددهم بمليون ونصف المليون نازح، عام ٢٠١٨، من بينهم ٩٣٨.٥٣١ مسجلون لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ونتيجة هذا اللجوء، أصبح مئات الآلاف من العمال السوريين أصحاب الكفاءة والمهارة ينافسون اللبنانيين في مختلف القطاعات ولم يعد يقتصر وجودهم على الأعمال الزراعية والبناء كما كانت الحال قبل الحرب السورية، فأصبحت بذلك العمالة السورية متواجدة في العديد من القطاعات الأخرى التي كان اللبنانيون يشغلونها". وأضافت الخطة أن المشكلة الكبيرة هي أنّ "اللبنانيين لا يعملون بنفس شروط العمل التي يقبل بها السوريون أكان من ناحية دوام العمل أو الأجر".

<sup>١</sup> خطة مكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية، الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، ٢٠١٩، ص ٤.

كما ويقدم أحمد الديراني<sup>١</sup> الرؤية الاقتصادية -الاجتماعية، التي يشير فيها إلى أنّ في لبنان نحو ٣٥ ألف خريج جامعي سنوياً، لا يملكون غير ٥ آلاف فرصة عمل، وهو ما يعني أنّ هناك "أعطاباً" بنيوية لا يعالجها اقتصاد ريعي لا يؤمّن فرص العمل، بل يؤمّن السرقات والسمرات وغيرها<sup>٢</sup>. إن التقلت من القانون والمراسيم التشريعية باستمرار يخرق مبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي، وهو بمثابة العمل دون المصلحة العامة الوطنية إذ يتم وضع الأجنبي في مجال المنافسة مع اللبناني مما لا يسمح للأخير للعمل على أرض الدولة من جهة ومن جهة أخرى جشع أصحاب العمل يزيدهم إستغلالاً لوضع الأجانب غير الشرعيين، فيزيدون ساعات دوام عملهم بأجر أقل ولا من حسيب ولا رقيب.

### النبذة الثانية: تصنيف الأجراء الأجانب

لم يقرّ المشرع بتصنيف الأجراء الأجانب في قانون العمل، إلا أنه صنّف الأجراء الأجانب إلى فئات بموجب المادة ٤ من القرار رقم ٨٠/١ الصادر بتاريخ ٩ آذار ١٩٩٥، حيث نصّت على ما حرفيته: يصنف الأجراء الأجانب للذين يعملون في مؤسسات وطنية أو أجنبية على الوجه الآتي:

- ١- من الفئة الأولى: أ - إذا كان الراتب الشهري يتجاوز ثلاثة أضعاف الحد الأدنى للأجر الشهري.
- ب - إذا كان الأجنبي يعمل بصفة خبير أو مستشار أو مدير أو رئيس محاسبة أو ما يعادل ذلك مهما كان راتبه الشهري.
- ٢- من الفئة الثانية: أ - إذا كان الراتب الشهري يتجاوز ضعف الحد الأدنى للأجر ولغاية ثلاثة أضعافه.
- ب - مراسلو وسائل الإعلام وجميع الأجراء الفنيين مهما كان راتبهم الشهري.
- ٣- من الفئة الثالثة: إذا كان الراتب الشهري يتراوح بين مقدار الحد الأدنى للأجر ولغاية ضعفه.
- ٤- من الفئة الرابعة: العاملات في منازل الأفراد إذا كان الأجر الشهري للعاملة يقل عن الحد الأدنى للأجر<sup>٣</sup>.

أما من الناحية الإدارية، فقد تم تصنيف الأجراء الأجانب وذلك لأسباب تنظيمية ولإستيفاء الرسوم وذلك بموجب القانون رقم ٧٠/١ الصادر بتاريخ ١٩ كانون الثاني ١٩٧٠ المادة ٢٦ منه، والمعدّل بموجب المرسوم الإستراعي رقم ٣١ تاريخ ١٤/٦/١٩٨٣، وبموجب القوانين اللاحقة، ولا سيما القانون

<sup>١</sup> رئيس المرصد.

<sup>٢</sup> عصام سحرمانى، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، مرجع سابق.

<sup>٣</sup> أديب الياس زخور، مرجع سابق، ص ١٤٧-١٤٨.

رقم ١٠٧ تاريخ ١٩٩٩/٧/٢٣. إذ نصّت المادة الأولى منه على الرسوم المتوجب دفعها لإجازة عمل الفنانين والموسيقيين الأجانب<sup>١</sup>.

### الفقرة الثالثة: مبدأ المعاملة بالمثل

بعض الدول تلجأ لتعليق إستفادة الأجنبي من ذات الحقوق التي يتمتع بها الوطني على شرط المعاملة بالمثل وذلك من أجل حماية رعاياها. وقد يرد هذا المبدأ في معاهدة متبادلة بين بلدين، أو من خلال نص تشريعي أي يفترض أن تكون الدولة الأخرى أوردته في نصوصها التشريعية، وتعطي نفس الحقوق لرعايا الدولة المقيمين على أرضها، أو من خلال التبادل أو الإستفادة الفعلية، دون إلزامية وجود معاهدة أو نص تشريعي.

من هذا المنطلق سنعرض المفهوم القانوني لشرط المعاملة بالمثل (النبذة الأولى) والدول التي تعامل الأجراء اللبنانيين بالمثل (النبذة الثانية).

### النبذة الأولى: المفهوم القانوني لشرط المعاملة بالمثل

وفقاً الفقرة الثالثة من المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني، يتبين أن الأجراء الأجانب الذين يريدون العمل في لبنان لهم أن يستفيدوا من أحكام قانون العمل وتقديماته شرط أن يعامل بلدهم الأجراء اللبنانيين بالمثل<sup>٢</sup>، ويعطيهم الحقوق العمالية ويساويهم بأجرائهم، وبهذا يكون المشرع اللبناني قد حافظ على حقوق ومصالح الأجراء اللبنانيين، وبالتالي يستطيع الأجير الأجنبي الإستفادة من الحقوق التي يتمتع بها اللبناني شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول من وزارة العمل على إجازة عمل. إلا أن المشرع اللبناني لم يكتفٍ فقط بربط مبدأ المعاملة بالمثل بتقديمات الضمان الإجتماعي كما هو وارد في قانون العمل المادة ٣/٥٩ فحسب بل جعل من هذا المبدأ شرطاً أساسياً لمنح إجازة العمل للأجراء الأجانب، إذ لا يمكن معاملة الأجير الأجنبي أفضل من المعاملة التي يحظى بها الأجير اللبناني في بلد ذلك الأجنبي.

حيث نصت المادة الأولى من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤، على أنه "مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل والقوانين والنصوص الخاصة المرعية الإجراء، والإتفاقات التي أقرتها أو تقرها السلطة التشريعية أو التي إقترنت مسبقاً بموافقة وزارة العمل لجهة إستقدام فنيين أجانب لأعمال

<sup>١</sup> وأضافت تقسيم الفنانين والموسيقيين الأجانب إلى أربع فئات تم تحديدهم في المادة المذكورة.

<sup>٢</sup> عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥، بيروت لبنان، ص ١٩.

تتطلبها المصلحة العامة، يخضع الترخيص بالعمل للأجانب على الأراضي اللبنانية، للشروط التالية:  
... ثم تأتي المواد اللاحقة لتحديد شروط عمل الأجانب في لبنان.  
أي أن المشرع اللبناني جعل من مبدأ المعاملة بالمثل شرطاً لا يمكن الإستعاضة عنه في مجال منح إجازة العمل للأجانب، إذ لا يؤخذ بعين الإعتبار توفر أي شرط من المذكورين في المرسوم رقم ١٧٥٦١ إذا ما كان شرط المعاملة بالمثل غير متوفر.  
وتجدر الإشارة أيضاً أن لبنان قد صادق على إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل وذلك بتاريخ ١٩٧٧/٦/١، حيث نصت المادة الأولى في فقرتها الأولى أن تعامل الدول المصادقة على هذه الإتفاقية رعايا بعضها اللذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، على أن هذه المعاملة لا ترتبط بالإقامة كما هو وارد بالفقرة الثانية من المادة الأولى. كما نصت المادة ٩ فقرة ٣ البند ٢ قانون ضمان إجتماعي، على وجوب تحقق شرطي إجازة العمل والمعاملة بالمثل ليستفيد الأجير الأجنبي من أجل الإستفادة من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي<sup>١</sup>.

### النبة الثانية: الدول التي تعامل الأجانب اللبنانيين بالمثل

إن الدول التي تعامل الأجانب اللبنانيين بالمثل، ويستفيدون من تشريعاتها هي: بريطانيا، فرنسا، إيطاليا، وبلجيكا، بالتالي تطبق أحكام المادة ٣/٥٩ ق.ع على رعاياهم العاملين على الأراضي اللبنانية<sup>٢</sup>.

إلا أن الإجتهد اللبناني قد تباين فيه التطبيق الفعلي لمبدأ المعاملة بالمثل، فبعض القرارات إعتبرت أن المعاملة بالمثل هو التعامل الدبلوماسي أي المتفق عليه بموجب معاهدة أو إتفاق دبلوماسي بين لبنان والدولة الأجنبية التي ينتمي إليها الأجير، أما البعض الآخر فقد إعتبر أن إقرار الدولة التي

<sup>١</sup> وسام حسين غياض، الوجيز في القانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، ٢٠١٣، بيروت، لبنان، ص ٢٤٠.

<sup>٢</sup> Elisabeth Longuenesse, Paul Tabar, Migrant workers and class structure in Lebanon, HAL archivers-ouvertes.fr, 2014, available on: <https://www.google.com/search?q=Elisabeth+Longuenesse%2C+Paul+Tabar.+Migrant+workers+and+class+structure+in+Lebanon%2C+%3A+Class%2C+race%2C+nationality+and+gender+.+2014.+%3Chalshs-01305367%3E&oq=Elisabeth+Longuenesse%2C+Paul+Tabar.+Migrant+workers+and+class+structure+in+Lebanon%2C+%3A+Class%2C+race%2C+nationality+and+gender+.+2014.+%3Chalshs-01305367%3E&aqs=chrome..69i57.1232j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, date of visit: 15<sup>th</sup> of October, 2018.

ينتمي إليها الأجير الأجنبي للبنانيين العاملين على أراضيها مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فقط<sup>١</sup>.

في هذا الخصوص يرى جانب من الفقه أن المعاملة بالمثل هي واقعة يمكن إثباتها بجميع طرق الإثبات ومن ثم ليس وجود المعاهدة الدبلوماسية بين لبنان ودولة الأجنبي هو الشرط الوحيد الكافي على هذا الصعيد<sup>٢</sup>.

والجدير بالذكر أن لبنان لم ينضم إلى الإتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بتعزيز المساواة في الحقوق للأجاء غير اللبنانيين الوافدين للعمل على أراضيهم، وتمتعهم بكافة المزايا التي يستفيد منها اللبناني في بلده، رغبةً منه في حماية الأيدي العاملة الوطنية من منافسة الأيدي العاملة الأجنبية التي تؤثر سلباً على النمو الإقتصادي ومعدلات البطالة والهجرة لما تمارسه العمالة الأجنبية غير المنظمة في لبنان من ضغط كبير على مستوى الأجور والمداخل المنخفضة، وعلى مستوى الطلب الكبير على العمل في ظل عرض محدود.

أما فيما يتعلق بالأجاء الفلسطينيين، إعتبر البعض<sup>٣</sup> أنه يستحيل تطبيق الشرطين المنصوص عليهما في المادة ٣/٥٩ ق.ع على الأجاء الفلسطينيين لأسباب واقعية وقانونية بحيث أن دولة فلسطين الحالية تخضع للإحتلال الإسرائيلي مما يمنع اللبناني الدخول إليها، أما البعض الآخر، وإستناداً بإجتهد محكمة التمييز الثابت والمستمر، يعتبر الأجاء من التابعة الفلسطينية لا تتوافر لديهم شرطاً المعاملة بالمثل و الحصول على إجازة عمل وهما من الإنتظام العام والأحكام القانونية التي لها صفة الإلزامية (م.ع.ت بيروت قرار رقم ٩٦/١٩٩، و م.ع.ت. لبنان الجنوبي - قرار رقم ٢٠٠٤/١١)<sup>٤</sup>.

في هذا الصدد وبهدف تحسين ظروف اليد العاملة الفلسطينية الإجتماعية والإقتصادية، صدر القانون رقم ١٢٨ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠ الذي عدّل أحكام المادة ٩ من قانون الضمان الإجتماعي بحيث "أعفى المستفيد من العمال اللاجئيين الفلسطينيين المسجلين في مديرية الشؤون السياسية واللاجئيين في وزارة الداخلية والبلديات حصراً من شرط المعاملة بالمثل المنصوص عنه في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، ويستفيد من تقديمات الخدمة بالشروط التي يستفيد منها العامل اللبناني". و صدر أيضاً القانون ١٢٩ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠ الذي قضى بتعديل المادة ٥٩ من قانون العمل، وبإستثناء

<sup>١</sup> وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠١٤، ص ٥٢٧ وما يليها.

<sup>٢</sup> عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، بيروت، لبنان، ١٩٩٧، ص ٩٨.

<sup>٣</sup> ماريز أبو جودة، قانون العمل واللاجئون الفلسطينيون في لبنان، إصدار رقم ٥، ورقة عمل، الجمهورية اللبنانية رئاسة مجلس الوزراء، لجنة حوار اللبناني-الفلسطيني، ٢٠٠٨، ص ٣، متوافر في الموقع: <http://www.lpdc.gov.lb/>، تاريخ الدخول: ٢٧ آذار ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> وليم الغريب، مرجع سابق، ص ٥٢٨.

حصراً الفئة المذكورة سابقاً من العمال اللاجئين الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل (دون شرط الحصول على إجازة عمل)، ورسم إجازة العمل الصادرة عن وزارة العمل".

أما بالنسبة إلى الأجراء السوريين فالأمر مختلف نسبياً، حيث نصّت المادة الرابعة من الإتفاقية الثنائية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة الجمهورية اللبنانية بتاريخ ٢٣/٥/١٩٩١، الصادرة بموجب قانون رقم ٤٢٢ بتاريخ ١٧/٨/١٩٩٥، على أنه " يتمتع عمال كل من الدولتين العاملين في الدولة الأخرى بنفس المعاملة والمزايا والحقوق والواجبات وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المرعية في كلٍ منهما ويكلف وزير العمل فيهما متابعة جهودهما لإيجاد الصيغ الكفيلة بضمان حقوق العمال في كلتا الدولتين"<sup>١</sup>. هذا بالإضافة إلى إتفاق التعاون والتنسيق الإقتصادي والإجتماعي بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية والصادر بموجب القانون رقم ٢٩٨ تاريخ ٢٢ شباط ١٩٩٤، حيث نصت المادة الأولى على: "إقامة أعلى درجات التعاون والتنسيق بين البلدين بما يضمن مصالحهما الأساسية والعمل على أساس المعاملة بالمثل وصولاً إلى تحقيق التكامل الإقتصادي من خلال تبني المبادئ التالية: ... " وتم عرض ٦ مبادئ في هذا الخصوص. إستناداً إلى هذه الإتفاقيتين نرى أن شرط المعاملة بالمثل متوفر بين الجمهوريتين العربية السورية واللبنانية<sup>٢</sup>.

#### الفقرة الرابعة: الموافقة المسبقة

جاء في المرسوم رقم ١٦٥٧١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمعدّل بموجب المرسوم رقم ٢٨٥١ تاريخ ٢٥/٤/١٩٨٤ والمرسوم رقم ١٤٢٦٨ تاريخ ٤/٣/٢٠٠٥ والمعني في تنظيم عمل الأجانب، أنه على كل أجنبي يرغب في الدّخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل، بأجر أو بدون أجر، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه إليه، إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من مديرية الأمن العام (المادة ٢ من المرسوم).

كما نصت المادة السادسة البند الثالث من قانون الأجانب الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ من أنه "على الأجنبي الراغب في الدخول الى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذا كان فناناً فيحصل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام". وعليه، فإن الموافقة المسبقة لازمة سواء كان العمل المراد تعاطيه عملاً مستقلاً أم تابعاً، بأجر أم من دون أجر وسواء كان العمل خاضعاً لقانون العمل أم غير خاضع.

<sup>١</sup> الإجازة للحكومة إبرام إتفاقية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٤٤٢ تاريخ: ١٧/٠٨/١٩٩٥، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ١٩٩٥، ص ٨١٧.

<sup>٢</sup> الإجازة للحكومة إبرام اتفاقيات التعاون بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٢٩٨ تاريخ: ٢٢/٠٢/١٩٩٤، الجريدة الرسمية، عدد ١٠، ١٩٩٤، ص ٢٨١-١٨٩، متوافر على الموقع: <http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=7881>، تاريخ الدخول: ٢٨ آذار



ويقدم طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان على أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بخبرته وإمكانياته وبياناته الشخصية كما هو محدد في المادة الرابعة من المرسوم، وأخيراً التعهد بأن لا تشمل هذه الموافقة أحد أفراد العائلة.

أما إذا كان الأجنبي صاحب الطلب أجيراً، فيجب على صاحب العمل أن يتقدم من وزارة العمل، بطلب يصرح فيه بموافقته على استقدامه، مرفقاً بصور عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما ورد في طلب الأجنبي، ويعقد عمل مصدق لدى الكاتب العدل في لبنان، أو من إحدى الهيئات السياسية اللبنانية المعتمدة في الخارج. أما إذا كان الأجنبي يرغب في تعاطي عمل لحسابه الخاص أو تمثيل إحدى الشركات، فعليه أن يقدم إلى وزارة العمل، بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، صوراً عن المستندات والوثائق التي تثبت صحة ما أورده في الطلب، وأن يصرح عن مدى إمكانية استخدامه للأيدي العاملة اللبنانية، وذلك كما أشارت المادة ٥ من المرسوم. بالتالي إن الموافقة المسبقة قاصرة على الأجنبي الموجود في الخارج، أما الأجنبي الموجود في لبنان فيكفيه الحصول على إجازة عمل دون الموافقة المسبقة.

يمكن للوزارة إلغاء الموافقة المسبقة في حال التخلف عن الحضور إلى لبنان خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ إرسال الموافقة المسبقة من وزارة العمل، كما وتعتبر الموافقة المسبقة ملغاة حكماً في حال التخلف عن الحضور لإستبدال الموافقة بإجازة عمل خلال مهلة العشرة أيام المشار إليها في الفقرة الأولى، إلا إذا حالت دون ذلك قوة قاهرة (المادة ٦ من المرسوم). مع العلم أنه لغاية تاريخ نيسان ٢٠٢٠، فإنه إستناداً إلى المعايير الجديدة التي وضعتها المديرية العامة للأمن العام لتنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، فإن نوع ومدة إذن الدخول أو الإقامة بالنسبة لزيارة العمل هي ١٥ يوماً غير قابلة للتجديد<sup>١</sup>.

إذاً إن القانون قد أوجب على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة أن يتقدم خلال عشرة أيام من دخوله إلى لبنان بطلب الحصول على إجازة عمل. وقد بين المرسوم الحالات التي تلغى فيها الموافقة المسبقة كما أشرنا، كما بين أيضاً أن إجازة العمل تعد إمتداداً للموافقة وشرطاً متمماً لها. ولهذا فإنه إذا إنتهى مفعول الإجازة أو رُفض تجديدها، بطل بذلك مفعول الموافقة المسبقة ويكون لصاحب العلاقة الحصول على غيرها.

---

<sup>١</sup> تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/33>، تاريخ الدخول ٢ نيسان ٢٠٢٠.

## الفقرة الخامسة: إجازة العمل

نصّ قانون العمل صراحةً على وجوب إستحصال الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان على إجازة عمل وذلك في المادة ٥٩ الفقرة الثالثة منه، إلا أن إجراءات وشروط الحصول على إجازة العمل جاء تنظيمها في تشريعات لاحقة أهمها القانون ١٩٦٢/٧/١٠ المنظم لدخول الأجانب إلى لبنان وإقامتهم فيه، والمرسوم المنظم لعمل الأجانب غير الفنانين (المرسوم رقم ١٧٥٦١ في ١٨/٩/١٩٦٤)، وهذا المرسوم الأخير هو الذي يتضمن تفاصيل الشروط والإجراءات المتعلقة بعمل الأجانب في لبنان.

### النبذة الأولى: إجراءات منح إجازة العمل

إن إجراءات منح الإجازة تختلف فيما إذا كان الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان، خارج البلاد أم داخلها وذلك إستناداً إلى المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر بتاريخ ١٨/٩/١٩٦٤.

في حال كان الأجنبي خارج لبنان، فيتوجب عليه أن يقدم طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان كما هو محدد في المادة الرابعة من المرسوم. وعندما يحصل الأجنبي على الموافقة المسبقة ويدخل لبنان عليه أن يتقدم خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ دخوله إلى وزارة العمل بطلب الحصول على إجازة العمل المنصوص عليها في المادة ٢٥ من القانون الصادر بتاريخ ١٠/٧/١٩٦٢، حيث إن إجازة العمل تعتبر إمتداداً للموافقة المسبقة وشرطاً متمماً لها.

أما في حال كان الأجنبي داخل لبنان، فيجب عليه أن يتقدم بطلب خطي للحصول على إجازة العمل من دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل، لتقوم الوزارة بدراسة هذا الطلب حيث يعود للمدير العام البت به خلال مدة أقصاها شهر واحد من تاريخ تقديم الطلب والمستندات العائدة له ولا يمكن تأخير البت بإحدى هذه الطلبات إلا بموافقة الوزير وذلك بموجب المادة الأولى من المرسوم ١٥٨٢ تاريخ ٢٥/٤/١٩٨٤.

بالتالي فإن وزير العمل هو المسؤول والمختص ببيت طلبات الترخيص بالعمل وتوقيع بطاقات العمل العائدة لها كما له أن يوفض هذه الصلاحية إلى المدير العام أو رؤساء الوحدات الإدارية المرتبطين به مباشرةً.

أما فيما يتعلق بالفنانين والفنانات فالأمر يختلف عن الأجراء الأجانب، إذ نصت المادة ١٤ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ على أن: "تحدد بمرسوم بناءً على إقتراح وزير الداخلية شروط دخول وإقامة وعمل الفنانين الأجانب والرسوم المفروضة عليهم".

إستناداً لذلك صدر في ٦ آب ١٩٦٢ المرسوم رقم ١٠٢٦٧ والمتعلق بشروط دخول الفنانين والفنانات إلى لبنان وإقامتهم فيه. والمقصود بالفنان هو كل شخص يقوم بعرض فني في الأماكن التي تقدم المشروبات الروحية بالمفرق وتعرض المشاهد مع الموسيقى وتقدم أو لا تقدم الطعام.

نصت المادة ٦ من القانون الصادر بتاريخ ١٠ تموز ١٩٦٢ على ما يلي: "أن الأجنبي الراغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلا إذا كان فنانياً فيحصل على هذه الموافقة من المديرية العامة للأمن العام".

كما أشارت المادة ٧ من المرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٢/٦/٢٠١٦ أنه: "على كل شخص يوقع مع فنان أجنبي عقداً خاضعاً للرسم، أن يصرح عن الرسم المتوجب بموجب النموذج الخاص المعتمد من وزارة المالية".

وقد جاء في المادة الثانية من المرسوم ١٠٢٦٧ أنه لا يسمح للفنان الأجنبي بإستثناء السوري من الدخول للعمل أو للسياحة إلا بعد موافقة مديرية الأمن العام المسبقة. كما يجب على الأجنبي أن يتقدم إلى الأمن العام في خلال ٤٨ ساعة من دخوله إلى لبنان مصحوباً بوثيقة سفره وثلاث نسخ عن عقد عمله النهائي وبرسمين شمسيين في حال قدمه لأول مرة.

أما فيما يتعلق بالعاملات الأجنبية في قطاع الخدمة المنزلية، فإن القرار رقم ١/٤٣٩ الصادر في أيلول سنة ١٩٩٤ والمتعلق بشروط إستقدام وتشغيل الخادمت الأجنبيات في المنازل ذكر في حيثياته: "أن عمل الخادمت في منازل الأفراد لا يشكل مزاحمة لليد العاملة اللبنانية".

ونص المشرع في المادة الأولى أنه: "على كل من يرغب في إستقدام وتشغيل الخادمت الأجنبيات في المنازل سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً أن يحصل على إجازة من وزارة العمل".

بالتالي إن الخادمت المنزليات الأجنبيات يخضعن لأحكام خاصة للحصول على إجازة عمل مع فرض بعض الشروط الواجب توافرها على طالب الإجازة أكان شخصاً طبيعياً أم معنوياً وذلك بموجب القرار المذكور. إلا أن هذا الوضع فيما خص خادمت المنازل فقط أما سائر العاملات يخضعن للأحكام التي يخضع لها العمال الأجانب لجهة الإجازة والموافقة المسبقة وسائر الشروط.

### النبذة الثانية: شروط منح إجازة العمل

إن شروط منح إجازة العمل وتجديدها سواء من المقيمين أو من الراغبين إلى الدخول إلى الأراضي اللبنانية للعمل بموجب موافقة مسبقة تم النص عليها بموجب المادة الثامنة من المرسوم رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤، وذلك إنطلاقاً من مبدأ مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني. بالتالي يمكن منح إجازة العمل في حال توفرت على الأجنبي إحدى الشروط التالية:

<sup>١</sup> تنظيم المهن الفنية، مرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٢/٦/٢٠١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ٢٠١٦، ص ٢٢٩٤-٢٢٩٦، متوافر على الموقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=266375>، تاريخ الدخول ١

نيسان ٢٠٢٠.

١- أن يكون إختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني. ويمكن للدائرة المختصة ان تطلب إلى صاحب العلاقة نشر إعلان على نفقته في ثلاث صحف يومية تعينها هي، وذلك على ثلاث مرات على الأقل. ويجب أن يذكر في هذه الإعلانات نوع العمل والمؤهلات المطلوبة، والإيعاز إلى أصحاب العلاقة بمراجعة دائرة مراقبة عمل الأجانب في وزارة العمل بهذا الشأن، وعلى هذه الأخيرة إثبات ذلك في ملف أجنبي. ويمكن للدائرة المختصة تقدير الحالات التي يشترط لها تدريب لبناني وتحديد المدة في ضوء أهمية الإختصاص ومؤهلات اللبناني.

٢- أن يكون مقيماً في لبنان قبل أول سنة ١٩٥٤ ويعمل في إحدى المؤسسات بدون إنقطاع مدة تسعة أشهر على الأقل في السنة.

٣- أن يكون متأهلاً من لبنانية، وعليه أن يُثبت زواجه هذا بموجب إفادة تعطى له من المديرية العامة للأحوال الشخصية أو من إحدى دوائرها في الملحقات، وأن يكون قد مضى على زواجه مدة سنة واحدة على الأقل.

٤- أن يكون مولوداً من أم لبنانية أو من أصل لبناني

٥- أن يكون من مديري الشركات الأجنبية أو رؤساء المحاسبة أو معاوني المدير.

٦- أن يكون من ممثلي الشركات الأجنبية بموجب مستند يثبت ذلك وألا يمارس أي عمل مع الجمهور مباشرة.

٧- أن يكون من أصحاب الأعمال أو الحرف أو المهن أو الصناعات المقيمين على الأراضي اللبنانية قبل أول سنة ١٩٥٤ أما إذا كان من الذين قدموا إلى لبنان بعد أول كانون الثاني سنة ١٩٦٠ أو من الذين يريدون القدوم إليه بموافقة مسبقة، فيجب ألا يقل رأسماله عن الخمسين ألف ليرة لبنانية وأن يستخدم على الأقل ثلاثة لبنانيين.

وبناءً على المادة ١٥ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤، تعطى هذه الإجازة لعمل معين، ويحظر على صاحبها الانتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل ما لم يحصل على موافقة وزارة العمل مسبقاً<sup>١</sup>.

بالتالي فإن الإجازة تعطى على أساس نوع العمل، والأهمية من ذلك تكمن بتفعيل دور حرص وزارة العمل على اليد العاملة الوطنية من خلال إعادة التحري من جديد للنظر في الشروط المطلوبة وخاصةً حول وجود عامل لبناني صالح للقيام بالعمل الجديد في حال أراد العامل الأجنبي الانتقال إلى مؤسسة أخرى أو تغيير نوع العمل.

<sup>١</sup> تنظيم عمل الأجانب، مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤، الجريدة الرسمية، عدد ٧٩، ١٩٦٤، ص ٢٧١٠-٢٧١٣، متوافر على موقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=204889>، تاريخ الدخول ٢

نيسان ٢٠٢٠.

أما فيما يتعلق بالمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة، فبموجب المادة ١٠ من المرسوم رقم ١٧٥٦١ فإن شروط الترخيص لهؤلاء تُحدد بقرار من وزير العمل والتربية الوطنية، وبالتالي المدرسين غير اللبنانيين يخضعون لأحكام خاصة وليس للأحكام آنفة الذكر.

### النبة الثالثة: مدة إجازة العمل

نصت المادة ١٤ من مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤ المعدلة بموجب المرسوم رقم ٢٠٠٥/١٤٢٦٨ على أنه تعطى إجازة العمل أو تجدد لمدة أقصاها ثلاث سنوات من تاريخ منحها، وكل إجازة لا يقدم طلب تجديدها خلال شهر على الأقل قبل موعد انتهائها، تعتبر ملغاة حكماً، ويصبح الأجنبي بدون إجازة عمل، وتطبق عليه التدابير والعقوبات المنصوص عليها في القوانين والأنظمة المرعية الإجراء. ولكن لا يوجد ما يمنع من طلب إجازة عمل جديد<sup>١</sup>.

أما فيما يتعلق بالفنانة، فقد أشارت المادة ٩ من المرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ٦/٨/١٩٦٢، أنه لا يجوز أن تتجاوز مدة عمل الفنانة في لبنان الستة أشهر دون إنقطاع ولا يسمح لها بالعودة للعمل إلا بعد غياب يُعادل مدة عملها في الفترة التي سبقت مغادرتها. يستثنى من هذا التدبير رعايا الدول العربية وأعضاء الفرق العالمية<sup>٢</sup>.

كما لا يمكن للأجنبية التي عملت كفنانة أن تدخل إلى لبنان للسياحة أو لممارسة حرفة أخرى إلا بعض إنقضاء إثني عشر شهراً على إنقطاعها عن العمل بصفة فنانة هذا إستناداً إلى المادة ١٧ من المرسوم

رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ٦/٨/١٩٦٢.

### النبة الرابعة: إلغاء إجازة العمل

لقد نصت المادة ١٧ من المرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٩/١٩٦٤، على أن إجازة العمل قابلة للإلغاء في حال كانت المستندات المقدمة مع الطلب غير صحيحة، وكلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات التالية:

<sup>١</sup> تنظيم عمل الأجانب، مرجع سابق.

<sup>٢</sup> شروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ٦/٨/١٩٦٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٣، ١٩٦٢، ص ١٢٧٨-١٢٨٠، متوافر على الموقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=184192>، تاريخ الدخول: ٢

نيسان ٢٠٢٠.

١- إذا صرفت المؤسسة أجنبياً لبنانياً عملاً بأحكام المادة خمسين من قانون العمل اللبناني، وأبقت على أجنبي موازٍ له في الكفاءة وشروط العمل. مع الإشارة إلى أن المادة ٥٠ من قانون العمل متعلقة بالصرف من الخدمة.

٢- إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.

٣- إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني بدلاً من الأجنبي.

إن هذه الحالات الثلاثة تتعلق بالمؤسسة والهدف منها حماية اليد العاملة اللبنانية ومراعاة مبدأ تفضيل اللبناني على الأجنبي.

كما أضاف المشرع ثلاث حالات أخرى تتعلق بالأجنبي نفسه بحيث تؤدي كل حالة منهم إلى إلغاء إجازة عمله سواء كان هذا العمل مستقلاً أم تابعاً:

١- إذ تبين أن المستندات التي أعطيت الإجازة بناءً عليها غير صحيحة.

٢- إذا خالف الأجنبي شروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل.

٣- إذا حكم عليه بإحدى الجنايات أو الجرائم الشائنة.

إن استخدام المشرع تعبير "لا سيما" قبل تعداد الحالات التي تعتبر فيها الإجازة ملغاة إنما تدل على أن الحالات المذكورة لم يتم تعدادها على سبيل الحصر، بل ترك بذلك المجال لإضافة أسباب وحالات إضافية أخرى كما ظهر إساءة جديدة لليد العاملة اللبنانية، وبالتالي تلغى إجازة العمل عندما يتوفر عامل لبناني للقيام بالعمل نفسه.

أما لناحية الفنانين والفنانات، فقد نصت المادة ١٥ من المرسوم ١٠٢٦٧ على: "أنه يمكن لمدير الأمن العام وفقاً لأهمية المخالفات المرتكبة إتخاذ التدابير التالية:

١- توجيه إنذار إلى الفنان أو إلى صاحب الملهى وحفظ نسخة في ملفه.

٢- رفض الموافقة على تمديد أو تجديد عقد العمل.

٣- توقيف الفنان عن العمل وإخراجه من لبنان ومنع عودته.

كما وتعتبر لاغية إجازة إقامة الفنانة التي لا تقوم يوماً بعرض فني في الملهى بدون عذر مشروع، وذلك بموجب المادة ١١ من المرسوم رقم ١٠٢٦٧، ويجوز لمدير الأمن العام أن يبطل إجازة إقامة فنانة بناءً على طلبها إذا ثبت له تعرضها لأعمال تعسفية، وهذا إستناداً للمادة ١٦ من المرسوم ذاته<sup>١</sup>.

أخيراً، تجدر الإشارة إلى أنه ما من فرق بين الأجنبي الراغب في الدخول إلى لبنان لممارسة عمل مستقل وبين آخر الذي يريد القيام بعملٍ تابع، ففي كلا الحالتين يحتاج الأجنبي إلى تقديم طلب الموافقة مسبقاً قبل الدخول إلى لبنان على أن يتضمن الطلب المعلومات المتعلقة بخبرة الطالب وإمكانياته والمعلومات اللازمة عن هويته: الإسم، الجنسية، تاريخ الولادة، المذهب، نوع العمل ومدته،

<sup>١</sup> شروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرجع سابق.

المؤهلات...، بينما الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان بصفة أجير عليه أن يبرز أيضاً -بالإضافة إلى ما سبق ذكره- طلباً من رب العمل اللبناني يتضمن موافقته على إستخدامه وصورة عن عقد العمل المجرى لدى كاتب عدل.

### الفرع الثاني: الإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل

يُرَ الأجير الأجنبي الذي يريد العمل في لبنان بمراحل عدة من الناحية القانونية، إبتداءً من قبل حضوره إلى لبنان، حتى وصوله وأخيراً فيما يتعلق بالإقامة فيه. فالأجنبي ملزم من الناحية القانونية من الإلتزام ببعض الإجراءات والشروط وتأمين المستندات المطلوبة ليتمكن من العمل قانونياً في لبنان وذلك إستناداً لقانون الأجانب الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢.

بالتالي فإن المرحلة الأولى من الإجراءات المتبعة التي تمكن الأجير الأجنبي من الدخول والعمل في لبنان هي أن يتقدم صاحب العمل بالإنبابة عن أجيده بطلب موافقة مسبقة، مرفقة ببعض المستندات وهي مقسمة بين نوعين من الأجراء الأجانب: العمالة المنزلية والأجراء<sup>١</sup>.

يقوم صاحب العمل بتقديم طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل في حين ما يزال الأجير الأجنبي في بلده، عند الإستحصال على الموافقة المسبقة يستطيع رب العمل إحضار الأجير الأجنبي إلى لبنان، وبعدها تبدأ المرحلة الثانية المتعلقة بإجازة العمل وتجديدها والإجراءات والمستندات المتعلقة بها للعمل ضمن الأصول القانونية (الفقرة الأولى)، والجدير بالذكر أنه عند مخالفة هذه الأصول القانونية يترتب حينئذٍ عقوبات وغرامات (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: المستندات المطلوبة

إقتصر قانون الأجانب الصادر في ١٩٦٢ والمرسوم الإشتراعي الصادر في ١٧٥٦١ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب على تحديد الإجراءات القانونية المتبعة للدخول إلى لبنان والعمل فيه، إنما لم يتم التفصيل بموجبهم فيما يتعلق بالمستندات الواجب توافرها إضافةً إلى طلب الموافقة المسبقة وإجازة العمل، بل جاء التفصيل بموجب القرار رقم ١/٢٠٥ الصادر في ٩ كانون أول سنة ٢٠٠٠، وتقسم الأجراء إلى قسمين بموجب هذا القرار وعددت المستندات اللازمة ترافقها مع طلب الموافقة المسبقة. كما ونص أيضاً على أنه كل أجير يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل بصفة أجير أن يتقدم صاحب العمل نيابةً عنه بطلب موافقة مسبقة مصدقة على نسختين مرفقة بالمستندات التي تم تعدادها وفقاً لهذه المادة.

<sup>١</sup> أديب الياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

## النبذة الأولى: المستندات المطلوبة مع طلب الموافقة المسبقة

إن المشرع قد ميز في هذا الإطار بين مختلف الفئات الأجنبية العاملة سواء خدم في المنازل أو أجراء أجنب. سوف تقتصر على عرض بعض المستندات المطلوبة لفئة الخدم في المنازل بحيث إن موضوع البحث واقع على الأجراء الأجنب فحسب. إن القرار قد إشتراط على الخدم في المنازل تقديم صورة عن جواز سفر أجنبي صالح لمدة ١٨ شهراً على الأقل؛ صورة عن هوية صاحب العمل، شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة مليون ومصف المليون ليرة لبنانية.

أما فيما خص الأجراء الأجنب فقد أوجب القانون تقديم صورة عن جواز سفر أجنبي صالح لمدة ١٨ شهراً على الأقل؛ صورة عن هوية صاحب العمل؛ شهادة إيداع من مصرف الإسكان بقيمة مليون ونصف المليون ليرة لبنانية؛ صورة عن مستند رسمي يثبت شرعية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري، رخصة استثمار، رخصة بناء صالحة "كشفت فني أو ترخيص من البلدية، سند ملكية زراعية...); صورة مصدقة عن شهادة علمية للمدرسين وشهادة إختصاص أو خبرة للخبراء والفنيين؛ إفادة من مكتب الإستخدام المركزي في المؤسسة الوطنية للإستخدام تثبت عدم توفر لبنانيين للعمل المطلوب؛ للخبراء والفنيين، إفادة إقتراح الموافقة من الإدارة المختصة إذا كان طلب الأجنبي للعمل في أشغال تنفذ لصالح إدارة أو مؤسسة عامة.

تجدر الإشارة إلى أن المستندات اللازمة تحدد بموجب قرار وزاري، أي أن محتوى هذه القرارات عرضة للتبدل بين الحين والآخر.

## النبذة الثانية: المستندات المطلوبة مع طلب إجازة العمل

فيما يتعلق بالمستندات الواجب تقديمها مع طلب الإجازة يجب الوقوف أمام ثلاث حالات، حالة طلب إجازة عمل على أساس موافقة مسبقة (البند الأول)، حالة طلب إجازة عمل بناءً على تسوية وضع الإقامة في المديرية العامة للأمن العام (البند الثاني)، وحالة طلب الأجنب المتأهلين أو المولودين من لبنانيين لإجازة عمل (البند الثالث)، علماً أنه يجب تقديم طلب إجازة العمل قبل شهر على الأقل من إنتهاء الإقامة المؤقتة.

### البند الأول: طلب إجازة العمل إستبدالاً لموافقة مسبقة

المستندات الواجب تقديمها هي عقد عمل أصلي مصدق من الكاتب العدل يتضمن بصورة خاصة نوع عمل الأجنبي ومدته؛ ومكانه وقيمة الراتب الشهري؛ صورة عن جواز سفر الأجنبي تتضمن سمة الدخول إلى لبنان؛ بوليصة تأمين مع صورة عن البطاقة أو الإيصال المالي؛ فحص مخبري من مختبر مرخص للأمراض السارية والمعدية؛ صور شمسية للأجنبي عدد ٢.



## البند الثاني: طلب إجازة العمل بناءً على تسوية في المديرية العامة للأمن العام

إستناداً إلى المادة الأولى من القرار رقم ٢٣ الصادر بتاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦ والمتعلق بشروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام<sup>١</sup>، فإنه على كل أجنبي يرغب في الحصول على إجازة عمل من الذين تمت تسوية أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام، أن يتقدم بطلب إجازة عمل مرفقاً بعقد عمل أصلي مصدق من الكاتب العدل على نسختين يتضمن بصورة خاصة اسم الكفيل وعنوانه ورقم هاتفه ونوع عمل الأجنبي ومدته، ومكانه وقيمة الأجر الشهري بالليرة اللبنانية؛ صورة عن جواز سفر الأجنبي صالح لمدة لا تقل عن سنة، تتضمن صفحة التسوية؛ صورة عن هوية صاحب العمل؛ شهادة من مصرف الإسكان بقيمة مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية؛ صورة عن مستند رسمي يثبت شرعية المؤسسة مصدقة من المرجع المختص (سجل تجاري، رخصة استثمار، رخصة بناء صالحة "كشف فني أو ترخيص من البلدية، سند ملكية زراعية...); بوليصة تأمين مع صورة عن البطاقة أو الإيصال المالي؛ فحص مخبري من مختبر مرخص للأمراض السارية والمعدية؛ صورة شمسية للأجنبي/ممهورة من الخلف باسم توقيع صاحب العمل/عدد ٢.

أما بالنسبة للأجير السوري؛ يضاف إلى المستندات السابقة صورة عن بطاقة الهوية؛ صورة عن بطاقة الدخول؛ صورة عن قسيمة العودة؛ دفتر إنهاء الخدمة العسكرية.

كما أنه على الأجانب المذكورين في المادة الأولى من هذا القرار، رسم سنتين تأخير ورسم موافقة مسبقة بالإضافة إلى رسم إجازة عمل وهذا بموجب نص المادة الثانية. مع الإشارة أن للأجراء السوريين إعفاءات فيما يتعلق بالرسوم<sup>٢</sup>.

أما إذا أراد صاحب العمل اللبناني أن يستقدم عاملاً أجنبياً سبق أن إستحصل على تسوية وضع للمغادرة من المديرية العامة للأمن العام، عليه إذاً أن يتقدم بطلب موافقة مسبقة لإستقدام هذا العامل وذلك خلال مهلة أقصاها ثلاثة أشهر من تاريخ مغادرته لبنان مرفقاً ببعض المستندات المعدة في المادة الثالثة من القرار ٢٣، مع الإشارة إلى أن جواز سفر الأجنبي عليه أن يكون صالح لمدة ١٨ شهر على الأقل على أن يظهر فيه بوضوح تاريخ مغادرة العامل الأجنبي للأراضي اللبنانية.

<sup>١</sup> بشروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ٢٠٠٧/٠٤/١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٢٥، ٢٠٠٧، ص ٢٤٦٨-٢٤٧٠، متوافر على موقع: <http://legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=216531>، تاريخ الدخول ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: [http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail-/asset\\_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/lab11-04](http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail-/asset_publisher/0iNQGuDWXGZd/content/lab11-04)، تاريخ الدخول: ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

علماً أنه لا يسجل طلب الموافقة المسبقة المستوفي الشروط المذكورة في المادة الثالثة من هذا القرار إلا بعد التثبت من مغادرة الأجنبي للأراضي اللبنانية في اللوائح الرسمية الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام، أو بعد إبراز إفادة مغادرة صادرة عن المديرية العامة نفسها (المادة ٥).

تجدر الإشارة إلى أن رعايا جمهورية مصر العربية معفون من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل وذلك إستناداً إلى المادة الأولى من المرسوم رقم ١١٩٠ الصادر بتاريخ ٠٨/٠١/٢٠٠٩<sup>١</sup>.

كما أن الفلسطينيين اللاجئين المسجلين وفقاً للأصول في سجلات وزارة الداخلية والبلديات -مديرية الشؤون السياسية واللاجئين معفيين أيضاً من رسم إجازة العمل (قانون رقم ١٢٩ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠ -الجريدة الرسمية العدد ٤١ تاريخ ٢/٩/٢٠١٠ -تعديل المادة ٥٩ من قانون العمل اللبناني)<sup>٢</sup>. إنما على الأجير الفلسطيني في حال تغيير مكان العمل أن يبلغ الدائرة المختصة بذلك، وعليه تقديم إفادة عمل جديدة خلال مدة شهر من بدء عمله الجديد. مع الإشارة إلى أنه تمنح إجازة عمل الفلسطيني لمدة ثلاث سنوات ويتم تجديدها وفقاً للآلية ذاتها.

### البند الثالث: الأجانب المتأهلون أو المولودون من لبنانيين

عرّفت القوانين اللبنانية المتأهلين من لبنانيين بالأجنبي المتأهل من لبناني أو لبنانية، وكذلك الأمر بالنسبة للمولودين من أم لبنانية أو أب لبناني. وقد نصت القوانين والأنظمة المرعية الإجراء أنه يتوجب على كل أجنبي موجود على الأراضي اللبنانية وبهدف العمل بصورة قانونية، الحصول على إجازة عمل من وزارة العمل، ويتوجب على أولاد وأزواج النساء اللبنانيات بصفتهم الأجنبية الحصول على إجازة عمل كباقي الأجانب، إلا أنه تم تسهيل الإجراءات الإدارية المطلوبة لتمكينهم من الحصول على إجازة عمل، بموجب أحكام القرار رقم ١/١ تاريخ ٥ كانون الثاني ٢٠١٢ الذي قسم العمال الأجانب إلى إجراء، مدير مكتب تمثيل أو مدير فرع شركة أجنبية، وأصحاب عمل، وحدد المستندات المطلوبة للحصول على تراخيص عمل مع توجب الإرتباط بصاحب عمل لبناني<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> إعفاء رعايا جمهورية مصر العربية من رسم إجازة العمل المفروضة على الأجانب عملاً بمبدأ المعاملة بالمثل، مرسوم رقم ١١٩٠ تاريخ ٠٨/٠١/٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، عدد ٣، ٢٠٠٩، ص ٢٧٧-٢٧٨، متوافر على الموقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=222059>، تاريخ الدخول: ١٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/>

<sup>٣</sup> المستندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو مولودين من لبنانيين للحصول على تراخيص عمل، قرار رقم ١/١، دائرة عمل الأجانب، وزارة العمل، ٢٠١٢، متوافر على الموقع:

## النبذة الثالثة: طلب تجديد إجازة العمل

الأجير الأجنبي الذي شارفت إجازة عمله على الإنتهاء، عليه التقدم بطلب تجديد إجازة عمل من الدوائر الإقليمية في نطاق محافظته في حال أراد المحافظة على عمله في نفس المكان، مرفقاً بالمستندات الواجب إبرازها في المادة الأولى من القرار رقم ١٢٣ السابق ذكره، بالإضافة إلى طلب موقع من رب العمل والعاملة أو العامل؛ عقد العمل الأصلي بتاريخ جديد؛ صورة عن جواز سفر العامل أو العاملة لا تقل صلاحيته عن ٨ أشهر؛ صورة عن إقامة العامل أو العاملة لا تقل عن شهر واحد. أما في حال الإنتقال من رب عمل إلى رب عمل آخر بموجب تنازل مرفق وموثق على جواز السفر على رب العمل الجديد تقديم شهادة إيداع بقيمة مليون ونصف المليون ليرة لدى مصرف الإسكان.

## الفقرة الثانية: العقوبات المترتبة على المخالفة

حدد المرسوم الإشتراعي رقم ١٧٥٦١ الصادر في ١٨ أيلول ١٩٦٤ والمتعلق بتنظيم عمل الأجانب العقوبات المترتبة على مخالفة الأحكام الخاصة بالموافقة المسبقة وأحكام إجازة العمل عقوبة جزائية تقع على كل من الأجير وصاحب العمل.

إذ نصت المادة ٢١ من المرسوم الإشتراعي ١٧٥٦١/١٩٦٤، على أن كل مخالفة لأحكام الموافقة المسبقة يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة ٣٢ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، وكل مخالفة لأحكام هذا المرسوم، بإستثناء المبينة في الفقرة السابقة، يعاقب مرتكبها بالعقوبات المنصوص عليها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول ١٩٦٢ المتعلقة بإلغاء وإستبدال نص المادتين ١٠٧ و ١٠٨.

وتجدر الإشارة أن قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ قد تعدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠ (موازنة ٢٠٠٠) لناحية المواد المتعلقة بالعقوبات. ومن هذا المنطلق سنعرض العقوبات في حال مخالفة أحكام الموافقة المسبقة (النبذة الأولى) ومخالفة أحكام المرسوم ١٧٥٦١ (النبذة الثانية)<sup>٢</sup>.

[https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting\\_resources/ministry\\_labor\\_response\\_hrw\\_arabic\\_0.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/ministry_labor_response_hrw_arabic_0.pdf)

تاريخ الدخول: ٢٠١٢/١/٥.

<sup>١</sup> بشروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ١٦/٤/٢٠٠٧، مرجع سابق.

<sup>٢</sup> قانون تنظيم الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه صادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، معدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠، قانون الأجانب، الجمهورية اللبنانية وزارة العدل، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع:

<http://ahdath.justice.gov.lb/law-nearby-Foreigners.htm#TOP>، تاريخ الدخول: ١٣ نيسان ٢٠٢٠.

## النبذة الأولى: العقوبات في حال مخالفة أحكام الموافقة المسبقة

نصّت المادة من ٣٢ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠)<sup>١</sup> على الوجه التالي:

يعاقب بالحبس من شهر الى ثلاث سنوات وبالغرامة من ٢٥٠٠ الى ١٢٥٠٠ ليرة وبالإخراج من لبنان كل أجنبي يدخل الأراضي اللبنانية دون التقيد بأحكام المادة السادسة من هذا القانون (أي وجوب إستحصال الأجنبي على موافقة مسبقية)؛ كل أجنبي يدلي بتصريح كاذب بقصد اخفاء حقيقة هويته أو يستعمل وثائق هوية مزورة؛ ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ كما لا يجوز أن تقل العقوبة في مطلق الأحوال عن شهر حبس.

## النبذة الثانية: العقوبات في حال مخالفة سائر أحكام قانون ١٠ تموز ١٩٦٢

نصّت المادة ٣٣ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ (موازنة ٢٠٠٠)<sup>٢</sup> على الوجه التالي:

يعاقب بالحبس من أسبوع إلى ثلاثة أشهر وبالغرامة من ١٢٥٠ إلى ٧٥٠٠ ليرة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي لا يغادر الأراضي اللبنانية بعد إبلاغه رفض تمديد إقامته؛ كل أجنبي يخالف أحكام المادتين ١٥ و١٦ من هذا القانون؛ كل لبناني يدخل لبنان عن غير أحد مراكز الأمن العام. ويعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر كل أجنبي يخالف أحكام المادة ١٧ من هذا القانون، وذلك بمقتضى المادة ٣٤ منه. ويحكم بأقصى العقوبات الواردة في المواد الثلاث السابقة في حال تكرار المخالفات المبيّنة فيها وفي حال عودة الأجنبي إلى البلاد بصورة غير مشروعة بعد إخراجه منها. أما وبحسب المادة ٣٦ رفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة فيها بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ على أنه يعاقب بالحبس من أسبوع إلى شهرين وبالغرامة من ٢٥٠ ليرة إلى ٢٥٠٠ ليرة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل أجنبي يهمل بدون عذر مقبول المطالبة ضمن المهلة القانونية بتمديد إقامته<sup>٣</sup>.

ورفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة في المادة ٣٧ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤ على أنه من يؤوي أجنبياً لقاء أجر أن يعطي بذلك علماً إلى سلطات الأمن وإلا تعرض لغرامة تتراوح بين ٢٥٠ ليرة و ٢٥٠٠ ليرة.

<sup>١</sup> رفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة في المادة من ٣٢ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢.

<sup>٢</sup> رفعت ٢٥ ضعفاً الغرامة الواردة في المادة ٣٣ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١٤.

<sup>٣</sup> معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، مرجع سابق.

كما أنه على الأجنبي المقيم في لبنان أن يقوم بإعلام دوائر الأمن العام بمكان إقامته الجديد خلال أسبوع تحت طائلة العقوبة المنصوص عنها في المادة ٧٧٠ من قانون العقوبات أي بالحبس حتى ثلاثة أشهر وبالغرامة من مئة ألف الى ستمئة ألف ل.ل. أو بإحدى هاتين العقوبتين<sup>1</sup>.

من هنا نلاحظ أن جميع العقوبات المنصوص عنها في هذه الفقرة تقع على عاتق الأجير الأجنبي إذ يتحمل الغرامة المالية عند المخالفات إضافةً إلى الحبس، إنما ما يستدعي الإنتباه هو أنه هناك موجبات على عاتق صاحب العمل قبل إستقدام الأجنبي للعمل أو وأثناء وجوده في لبنان، ألا يوجد مسؤوليه تترتب على صاحب العمل عند عدم التقيد بأحكام قانون دخول الأجانب إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه؟

كما أنه لم يحدد بموجب القوانين السابق ذكرها في هذه الفقرة السلطات المختصة في النظر بالنزاعات المتعلقة بالأجراء الأجانب، فعلى سبيل المثال، في حال فرار عاملة أجنبية من منزل مستقدمها، من هي السلطة المختصة للنظر في الدعوى؟ هل هو القضاء الجزائي إستناداً لأحكام القرار ١٩٦٩/١٣٦ أم مجلس العمل التحكيمي نظراً لفسخ عقد العمل من قبل العاملة إستناداً إلى واقعة فرارها؟

من هذا المنطلق نرى أنه يجب صدور مرسوم إشتراعي كامل متكامل فيما خص فض الخلافات والنزاعات الناشئة بين صاحب العمل اللبناني والعامل أو الأجير الأجنبي يتحدد به طبيعة النزاعات والتعويضات، أي إذا كانت التعويضات مدنية أو جزائية، وتحديد مفصل فيما يتعلق بالسلطات المختصة للنظر بهذه الدعاوى منعاً للإلتباس وحرصاً على المصلحة العامة ومبادئ العدل والإنصاف.

---

<sup>1</sup> إثبات وجود الأجانب في لبنان، قرار رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٦٩/٠٩/٢٠، الجريدة الرسمية، عدد ٨٢، ١٩٦٩، ص ١٠٠٧-١٠٠٨، متوافق على الموقع: <http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=205600>، تاريخ الدخول: ١٣ نيسان ٢٠٢٠.

## الفصل الثاني: موقع الأجراء الأجانب في لبنان

فتح لبنان حدوده للعمالة الأجنبية في الثمانينات بتقطع وتطورت لاحقاً إلى عمالة منظمة وموسعة حين ارتفع عدد البلاد التي يستقدم منها لبنان، عبر وزارة العمل ومكاتب الاستقدام، آلاف العمال، ويضاف إليهم العمال غير الشرعيين أيضاً.

والجدير بالذكر أنه جرى تنظيم كيفية دخول الأجنبي إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه بالقانون الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، وأيضاً بموجب المرسوم الإشتراعي رقم ١٧٥٦١/١٩٦٤ المتعلق بتنظيم عمل الأجانب، بالإضافة إلى قانون العقوبات في إطار الإخراج من البلاد، أسبابه وطريقة تنفيذه، هذا إلى جانب العديد من القرارات والمراسيم المتعلقة بالأجانب التي تصدر بشكل متجدد ومستمر بحسب الظروف من مجلس الوزراء أو المديرية العامة للأمن العام، بحيث لا يمكن حصرها جميعها في آن.

إلا أنه لا يقتصر وجود الأجانب في لبنان على اليد العاملة الشرعية وغير الشرعية فحسب، بل يتعداه إلى عدد هائل من اللاجئين الأجانب الذين يعملون أيضاً في لبنان، فعرف لبنان موجات إستقبال لاجئين من مختلف الجنسيات، إبتداءً من لجوء فلسطيني منهم مسجلون لدى وكالة «أونروا»، ومنهم غير مسجلين، تبعاً للجوء العراقي والمصري والآسيوي وبلاد أفريقيا، وصولاً إلى النزوح الكثيف للسوريين إلى لبنان، وهم أيضاً فئتان: المسجلون لدى الوكالات الدولية ولدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في لبنان وغير المسجلين، عدا عن دخولوا في صورة شرعية ومن دخلوا في صورة غير شرعية ممن يصعب إحصاؤهم<sup>١</sup>، علماً أنهم كانوا يشكلون النسبة الأكبر من قوة العمل غير الماهرة في لبنان منذ إنتهاء الحرب عام ١٩٩٠<sup>٢</sup>، إلا أنه بعد الأزمة السورية عام ٢٠١١، أصبحوا يشكلون النسبة الأكبر من قوة العمل الماهرة وغير الماهرة من العمال الأجانب في لبنان، إذ أصبحت اليد العاملة السورية الماهرة تنافس اليد العاملة الوطنية لخبرتها من جهة ولزهد أجرها من جهة أخرى.

وهكذا تكون إختلفت الصورة بين مرحلة ما قبل بدء الأزمة السورية، ومرحلة تدفق ما يقارب ١,٥ مليون لاجئاً سورياً إلى لبنان، علماً أن ٧٣٪ منهم لا يملكون وضعاً قانونياً<sup>٣</sup>. بالإضافة إلى أنه حتى العام ٢٠١٥ يقدر عدد العاملات المنزليات من مختلف الجنسيات إلى حوالي ٢٠٠ ألف عاملة منزلية معظمهن يعملن بصورة غير نظامية من مختلف الجنسيات<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> هيام القصيفي، نصف سكان لبنان ... غير لبنانيين!، سياسة، الأخبار، ٢٠١٧، متوافر على الموقع: <https://al-akhbar.com/Politics/239387>، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> John Chalcraft, *The Invisible Cage: Syrian Migrant Workers in Lebanon*, Stanford, CA, Stanford University Press, 2008.

<sup>٣</sup> Lebanon events of 2019, Human Rights Watch, 2019, Lebanon, available on: <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/lebanon>, date of visit: 19<sup>th</sup> April 2020.

<sup>٤</sup> الخادمت الأجنبية في لبنان .. جلدات أحياناً، middle east online، ٢٠١٥، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/>، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

إنّاً لا بدّ إذاً من البحث في مفهوم اللاجئ الأجنبي ومدى صحة مصطلح النازح الأجنبي قبل الولوج في البحث عن مدى قانونية عمل اللاجئين في لبنان في صلب هذا الفصل.

إنّ المادة الأولى من إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين تُعرف اللاجئ بأنه شخص يوجد خارج بلد جنسيته أو بلد إقامته المعتادة، بسبب خوف له ما يبرره من التعرض للإضطهاد بسبب العنصر، أو الدين، أو القومية، أو الإنتماء إلى طائفة إجتماعية معينة، أو إلى رأي سياسي، ولا يستطيع بسبب ذلك الخوف أو لا يريد أن يستظل بحماية ذلك البلد أو العودة إليه خشية التعرض للإضطهاد<sup>١</sup>.

ولقد إتسع مفهوم اللاجئ ليشمل الأشخاص الهاربين من العنف المعمم (الحرب الدولية أو النزاع المسلح الداخلي أو الإعتداء أو التحايل الخارجي أو الإخلال الشديد بالنظام العام أو الإنتهاكات الواسعة لحقوق الإنسان (في جميع أنحاء بلد الجنسية أو جزء منه، عدا عن الكوارث الطبيعية المصاحبة للإهمال الحكومي، لأسباب سياسية أو إثنية أو عرقية أو دين، هذا إستناداً إلى المادة الأولى من إتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية الخاصة باللاجئين<sup>٢</sup>.

أما النازح، فهو الشخص الذي أُجبر أو أكره أو أُضطر على الفرار وترك منزله ومكان إقامته المعتادة لتفادي آثار النزاع المسلح أو حالات العنف المعمم، أو إنتهاكات حقوق الإنسان أو الكوارث الطبيعية، أو التي هي من صنع الإنسان، ولكنه لم يعبر حدود إقليم الدولة التي يقيم فيها، فالنزوح هو إنتقال المواطن من مكان إلى آخر ضمن حدود دولته بحثاً عن الأمن والسلامة والحماية<sup>٣</sup>.

وحيث أن لبنان ليس بلد لجوء وليس من الدول الموقعة على الإتفاقية المتعلقة باللاجئين سنة ١٩٥١ وبروتوكولها لعام ١٩٦٧، إضافةً إلى إفتقاده لإطار قانوني وطني شامل أو مناسب يحكم وضع اللاجئين على أرضه، تم إستخدام مصطلح نازحين بدلاً من لاجئين لكل شخص من التابعية السورية لجأ إلى لبنان على أثر الأزمة السورية ٢٠١١. إذ يُعامل اللاجئون أو طالبي اللجوء كأنهم مهاجرون غير نظاميين، وهم عرضه للإعتقال والترحيل عقب مدة طويلة من الحجز التعسفي لمجرد إفتقارهم لوضع قانوني يبرر وجودهم. بالتالي فإن اللاجئين (النازحين) السوريين يخضعون أيضاً

<sup>١</sup> ما هي إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، متوافر على الموقع: <https://www.unhcr.org/ar/4be7cc27201.html>، تاريخ الدخول: ١٩ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> إتفاقية منظمة الوحدة الإفريقية التي تحكم الجوانب المحددة لمشكلات اللاجئين في أفريقيا، ١٩٦٩، ص ٦١٤، متوافر على الموقع: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4874de202>، تاريخ الدخول: ٢٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> واقع النزوح السوري والقانون الدولي، مصلحة الأبحاث والدراسات، المديرية العامة للدراسات والمعلومات، ٢٠١٦، ص ٢، متوافر على موقع:

<https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/3175c8ff-e57e-4c00-b647-27d4d36f0bb1.pdf>، تاريخ الدخول: ٢٠ نيسان ٢٠٢٠.

للاتفاقية الثنائية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية العربية السورية وحكومة الجمهورية اللبنانية بتاريخ ١٩٩١/٥/٢٣، الصادرة بموجب قانون رقم ٤٢٢ بتاريخ ١٩٩٥/٨/١٧، ولقانون العمل والإقامة المطبقة على العمال الأجانب، الأمر الذي يحتوي العديد من التحديات أمام اللاجئين السوري. من هذا المنطلق سوف نقوم بالبحث حول كيفية دخول الأجنبي إلى لبنان (الفرع الأول)، والبحث فيما يتعلق بإخراج الأجنبي من لبنان (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: كيفية دخول الأجنبي الى لبنان

قبل الحرب العالمية الأولى لم يكن هناك إجراءات محددة لطريقة دخول الأفراد إلى دولة معينة، أما بعد هذه الفترة لجأت الدول إلى الإعتماد على نظام جوازات السفر وتأشيرات الدخول، بحيث إذا أراد الفرد أن يدخل إلى إقليم دولة معينة عليه أن يكون حاملاً لجواز سفر صادر عن السلطة المختصة في دولته بالإضافة إلى أن يكون جواز السفر حاملاً تأشيرة دخول من قبل السلطة المختصة في الدولة المراد الدخول إليها<sup>١</sup>.

بعد الحصول على جواز سفر صالح أو جواز مرور وتأشيرة دخول (الفقرة الأولى)، على الفرد الحصول على إقامة قانونية متنوعة طبيعتها (الفقرة الثانية)، كما وسنبحث في هذا الفرع عن حق الأجنبي بالتجول (الفقرة الثالثة)، حق العاملات المنزليات بالتجول (الفقرة الرابعة).

### الفقرة الأولى: جوازات السفر والمرور وتأشيرات الدخول

تعتبر جوازات السفر وجواز المرور وتأشيرات الدخول من الطرق الموحدة دولياً للعبور بين الدول، إلى جانب الأنظمة والاتفاقيات السائدة بين الدول، إذ لكل دولة الحرية في إعتماد النظام الذي يناسبها فيما يتعلق بمسألة الدخول إليها والخروج منها، كالإعتماد على جواز مرور أو الإكتفاء بالهوية على سبيل المثال.

وبالعودة إلى القانون اللبناني الصادر في ١٠ تموز عام ١٩٦٢، نصت المادة السادسة منه على أنه: (لا يجوز لغير اللبناني الدخول إلى لبنان إلا عن طريق مراكز الأمن العام، وشرط أن يكون مزوداً بالوثائق والسماح القانونية وأن يكزن حاملاً وثيقة سفر موسومة بسمة مرور أو سمة إقامة من ممثل لبنان في الخارج أو من المراجع المكلف رعاية مصالح اللبنانيين أو من الأمن العام).

<sup>١</sup> فؤاد عبد المنعم رياض، مبادئ القانون الدولي الخاص، الجزء الأول، ١٩٦٩، ص ٣٠٨-٣٠٩.



بالتالي، لا يمكن للأجنبي الدخول إلى لبنان إلا عن طريق الحدود الإقليمية، ومراكز الأمن العام، مزوداً بسمة مرور أو سمة إقامة، وهو الإذن المعطى، والمدون على جواز السفر من المراجع المختصة.

إذاً لابدّ من تعريف جواز السفر (النبذة الأولى)، إضافةً إلى جواز المرور (النبذة الثانية)، وأيضاً البحث في مسألة تأشيرات الدخول (النبذة الثالثة).

### النبذة الأولى: تعريف جواز السفر

تصدر كل دولة جواز سفر لمواطنيها<sup>١</sup>، وجواز السفر هو وثيقة رسمية تثبت هوية صاحبها وجنسيته، وتسمح لحاملها بالسفر من إلى دولة أخرى (خارج حدود دولته الأم)، بحيث يحمل جواز السفر البيانات الرسمية والمعلومات اللازمة لتسهيل أمر حامله عند مغادرته البلاد، وبموجبه يتمكن حامله من العبور إلى دولة أخرى.

تبرز أهمية جواز السفر كونه الوسيلة التي تمكن حاملها من مغادرة بلاده وتطلب دولته من السلطات المختصة في الخارج السماح لحامله بحرية المرور وتقديم المساعدة له في ظل القانون حيث إن جواز السفر يمثل الدولة التي أصدرته وهو الوثيقة الرسمية التي تحدد هوية حامله المعتمدة بين الدول لإثبات الشخصية، وهو الوسيلة التي يعتمد عليها في جميع دول العالم في مسألة تنظيم الدخول والخروج عبر المنافذ البرية والبحرية والجوية.

### النبذة الثانية: جواز مرور

إستناداً إلى نص المادة ١٩ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، يجوز منح الأجانب الذين لا يحملون أية وثيقة سفر، جواز مرور إلى البلدان التي يقصدونها، وذلك في إحدى الحالتين، أولاً إذا كان الأجنبي لاجئاً أو من جنسية غير معينة، ثانياً في حال كان الأجنبي يحمل جنسية دولة لا ممثل لها في لبنان. يتبين من هذه المادة أن القاعدة هي الإستحصال على جواز سفر خلال الدخول والخروج من وإلى أي دولة، مع إمكانية إستحصال الأجنبي على جواز سفر من ممثل الدولة من البلد الذي دخله ويتواجد فيه، وقد أعطى المشرع الصلاحية لمدير عام الأمن العام، بمنح جواز مرور يقوم مؤقتاً بوظيفة جواز السفر في الحالتين المذكورتين في هذه المادة. كما أنه يمكن للأجنبي الحصول على سمة المرور لدى أحد ممثلي لبنان في الخارج كما يمكنه الحصول عليها لدى وصوله إلى أحد مراكز الامن العام على الحدود، استناداً للمادة ٤ من المرسوم رقم ١٠١٨٨/١٩٦٢.

<sup>١</sup> أديب إلياس زخور، الوضع القانوني للأجانب، ص ٣٦٠، مرجع سابق.

وقد أشارت المادة الأولى من تطبيق قانون ١٠ تموز ١٩٦٢ في المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨ تموز ١٩٦٢، على أنه تعتبر سمة قنصلية كل سمة مرور أو سمة إقامة ممنوحة من ممثلي لبنان في الخارج أو في مراكز الأمن العام على الحدود للأشخاص القادمين الى لبنان بدون سمة، وتعطى السمة القنصلية على وثيقة سفر الأجنبي بختم سمة المرور أو بختم سمة الإقامة (المادة ٢)¹.

### النبذة الثالثة: تعريف تأشيرة الدخول

أما التأشيرات (visas)، ويطلق عليها القانون اللبناني مصطلح "السمات"، فهي إذن أو ترخيص بدون أو يختم به على الجواز. إذاً هي عبارة عن شهادة صادرة أو ختم يحمل علامة من سلطات الهجرة في بلد ما، وذلك للإشارة إلى أنه تمّ التحقق من أوراق اعتماد مقدّم الطلب، وتمّ منحه الإذن بدخول البلاد، وذلك لإقامة مؤقتة وخلال فترة محددة، أي أنّ هذا الإذن مؤقت، ويخضع لموافقة موظفي الهجرة عند الدخول².

### البند الأول: الجهات الصالحة لمنح تأشيرات الدخول

إذا كان دخول الأجنبي إلى لبنان بقصد العمل أو ممارسة مهنة معينة، عليه أن يستحصل مسبقاً على موافقة من مديرية الأمن العام، فتقدم لدى مراكز الأمن العام من قبل صاحب الدعوة (لبناني، فلسطيني لاجئ في لبنان، حامل إقامة مجاملة، حامل إقامة من الفئتين الأولى والثانية، حامل الإقامة الدائمة، حامل الإقامة الدبلوماسية أو إقامة الخاصة، حامل الإقامة إفادة مصرفية).

الجهات الأخرى الصالحة لمنح تأشيرات الدخول هم مدير عام المديرية العامة للأمن العام، رئيس مكتب شؤون الجنسية والجوازات والأجانب، كافة الدوائر والمراكز الحدودية (تأشيرة تلقائية)، والبعثات اللبنانية في الخارج (تأشيرة قنصلية) حيث تُقدم من قبل الزائر الأجنبي على أن تكون مقرونة بموافقة الأمن العام أو على مسؤولية رئيس البعثة³.

أما إذا كان دخول الأجنبي إلى لبنان من أجل السياحة، فإن المشرع قد سمح للسلطة التنفيذية بإعفائه من الحصول على إذن بالدخول والإقامة إذا كانت مدة السياحة لا تتجاوز الثلاثة أشهر، ويتم هذا الإعفاء بمقتضى مرسوم إشتراعي صادر بناءً على إقتراح وزير الخارجية، وعلى هذا الأساس يمكن لرعايا بعض الدول الأجنبية القادمين للسياحة الحصول على تأشيرة دخول لمدة شهر قابلة

¹ تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

² عنان يونس المبيضين، ما هي تأشيرة السفر، أنظمة دوليه، ٢٠١٧، متوافر على موقع: <https://mawdoo3.com/>، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

³ أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/159>، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

للمتديد حتى ثلاثة أشهر في مطار بيروت، وذلك تحت شروط معينة<sup>١</sup>. مع العلم أن لبنان قد أبرم العديد من الإتفاقيات مع دول عربية وأجنبية حول الإعفاء المتبادل من متطلبات تأشيرات الدخول، على سبيل المثال إبرام اتفاق بين حكومة الجمهورية اللبنانية وحكومة جمهورية كوبا حول الاعفاء المتبادل من متطلبات تأشيرات الدخول لحاملي جوازات السفر الدبلوماسية والرسمية الخاصة وجوازات الخدمة.

### البند الثاني: أنواع تأشيرات الدخول

بالإستناد إلى "أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان" يتضح لنا أن المستندات أو الشروط اللازمة للإستحصال على تأشيرة دخول إلى لبنان متلازم مع سبب الدخول، كما أن نوع تأشيرة الدخول تركز على القصد أو الغاية من الزيارة. من هذا المنطلق سنعرض أنواع تأشيرات الدخول:  
أولاً - **تأشيرة عمل** (عمال وعاملات) بناءً على موافقة مسبقة من وزارة العمل (ترعاها تعليمات خاصة).

ثانياً - **تأشيرة زيارة** تصدر لعدة أسباب، سياحية فردية، إجمالية للوفود السياحية والطلابية والرياضية، دراسية، طلاب دين، رجل دين، متطوع ومبشّر، للعلاج الطبي، مراجعة سفارة أو جهة رسمية، صداقة أو سبب إرتباط، عائلية، مرور (ترانزيت)، عمل (بهدف أعمال تجارية، إستشارية، دورة تدريبية أو مؤتمر)، التأشيرات الصادرة عن دائرة الفنانين (فنانة، عامل فن، مدّك، بارميد، ...) وترعاها تعليمات خاصة<sup>٢</sup>.

من هذا المنطلق تجدر الإشارة أن بين الحين والآخر تصدر عن المديرية العامة للأمن العام مذكرات عديدة حول مسألة الدخول إلى لبنان فيما يتعلق برعايا الدول الأجنبية والعربية، فهذه المسألة ليست ثابتة بل على دوام التعديل والتجديد.

---

<sup>١</sup> رعايا الدول التي يحق لها بتأشيرات دخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/38>، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/159>، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.

### البند الثالث: تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه

كان العمال السوريون قبل الأزمة السورية وبموجب الاتفاقيات الثنائية بين الدولتين، يدخلون إلى لبنان دون تأشيرة دخول حيث يُمنحون إقامة مؤقتة لمدة ستة أشهر على الحدود السورية اللبنانية<sup>١</sup>. إلا أن لبنان قد شهد موجة كثيفة من اللجوء السوري بعد العام ٢٠١١ أي بعد إندلاع الأزمة السورية، ولأجل إحتواء تداعيات هذه الموجة، صدر قرارٌ عن مجلس الوزراء يقضي بالموافقة على ورقة السياسة بشأن النزوح السوري إلى لبنان المقترحة من قبل الخلية الوزارية المكلفة منذ العام ٢٠١٤ متابعة هذا الملف، وذلك بتاريخ ٢٣/١٠/٢٠١٤<sup>٢</sup>، وللغاية نفسها جاء الإعلان الصادر عن المديرية العامة للأمن العام -وزارة الداخلية في مطلع عام ٢٠١٥ بتشديد شروط إقامة السوريين الذين دخلوا إلى لبنان قبل العام ٢٠١٥ وفرض نظام تأشيرة دخول على الحدود بالنسبة للوافدين الجدد بإستثناء بعض الحالات.

إستناداً إلى قرار الأمن العام السابق ذكره، يمكن للسوري الدخول إلى لبنان من خلال فئات مختلفة. إذ يمكن الدخول لأغراض السياحة، أو الدخول كزيارة عمل، أو على أساس تملك عقار صالح للسكن، أو أن يكون مستأجراً لشقة صالحة للسكن العائلي، كما يمكن الدخول لغاية الدراسة، أو للعلاج الطبي، أو لمراجعة سفارة أجنبية، بالإضافة إلى القادمين للسفر عبر المطار والموانئ البحرية، أو بصفة نازح، أو بموجب تعهد مسبق بالمسؤولية كما يمكن الدخول بموجب إقامة مؤقتة أو إقامة مجاملة<sup>٣</sup>. والجدير بالذكر أن لكل فئة شروط واجب توافرها، على سبيل المثال حساب مصرفي، مبلغ نقدي، حجز فندق، موعد سفارة، أو طبابة. بالتالي يتعدّر على السوري الدخول إلى لبنان إلا في حال كفله لبناني بموجب "تعهد مسبق بالمسؤولية". أما فيما خص فئة النازح، لا يسمح الدخول إلا في حالات إستثنائية علماً أنه إلى اليوم لم تحدد هذه الحالات، على أن يسمح دخول السوريين المسجلين كنازحين فقط شرط إستيفاء شروط الدخول.

أما بالنسبة إلى السوريين الذين كانوا مقيمين في لبنان قبل صدور القرار، فعليهم إمّا التعهد بعدم العمل وتجديد إقاماتهم على أساس وثيقة تسجيل لدى المفوضية العليا للأمم المتحدة صالحة (تجدّد الإقامة بحسب المدة المتبقية من تاريخ صلاحية وثيقة التسجيل) مع التعهد بإحترام القوانين اللبنانية، إمّا التجديد تحت صفة "عامل" على مسؤولية الكفيل اللبناني (غالباً ما يكون رب العمل) الذي بدوره

<sup>١</sup> الخطة الوطنية لحقوق الإنسان: حقوق العمال المهاجرين، لجنة حقوق الإنسان النيابية، مجلس النواب اللبناني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٨، ص ٣٠، متوافر على الموقع: <https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf> تاريخ الدخول: ٢٩ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> جلسة ٢٣ تشرين الأول ٢٠١٤، الجمهورية اللبنانية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: <http://www.pcm.gov.lb/arabic/subpg.aspx?pageid=6118> تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام

يلتزم أمام الأمن العام بـ "الاستحصال على إجازة عمل حسب الأصول ويتعهد بالمسؤولية عنه (أي العامل) وعن نشاطاته وعن أي عمل يقوم به يمكن أي يسيء إلى الآخرين أو يكون له تداعيات أمنية وبتأمين طبابته والسكن اللازم له"<sup>١</sup>. علماً أن حضور العمال الأجانب إلزامي عند كسر الإقامة أو نقل الكفالة، فصدر بتاريخ ٥ نيسان ٢٠١٩ عن المديرية العامة للأمن العام تعميماً يطلب إلى الكفلاء وجوب إحضار العمال (ذكور وإناث) إلى دوائر ومراكز الأمن العام لأخذ البصمات والصور الشمسية مجدداً عند كسر الإقامة أو عند نقل الكفالة.

فيما يتعلق بموضوع تجديد الإقامة، حددت المديرية العامة للأمن العام اللبناني مهلة زمنية للسوريين الموجودين على أراضيها لتقديم طلبات الإقامة المؤقتة، وأنه بإمكان السوريين في لبنان ولغاية تاريخ ٣١ آذار ٢٠١٨، تقديم طلبات الإقامة المؤقتة (تعهد بالمسؤولية - عمل) على كفالة متعهد بالمسؤولية جديد للرعايا المنتهية إقامتهم المؤقتة أو عند إنتهاء الإقامة الممنوحة لهم على كفالة المتعهد السابق أو للذين منحوا مهلة للمغادرة ولم يغادروا ضمنها، علماً أنه لا يسمح بالتنازل أو إنتقال التعهد بالمسؤولية من لبناني لآخر<sup>٢</sup>.

### الفقرة الثانية: أنواع الإقامة

الإقامة هي مستند رسمي على الأجنبي الحصول عليه بعد توفر الشروط والمستندات اللازمة وذلك من أجل البقاء على إقليم الدولة بشكل قانوني. يتحدد نوع الإقامة على أساس القصد من الزيارة، أو نوع العمل في حال كان القصد من العبور إلى الدول وإشغال مهنة معينة، وبحسب طريقة الدخول، وفي بعض الأحيان يرتبط نوع الإقامة ومدتها على ظروف أخرى.

لقد شمل قانون الأجانب الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ موضوع الإقامة، فنصت المادة الثامنة على أنه: " تخول سمة المرور حاملها الى لبنان مرة واحدة والإقامة فيه لمدة أقصاها خمسة عشر يوماً"، كما أنه يجوز لمديرية الأمن العام في حالات إستثنائية أن تمنح الداخل بسمة مرور سمة إقامة (المادة ٩). تعطى بطاقة إقامة كل شخص جاوز الخامسة عشرة من عمره وكل ولد إستقل عن والديه في الإقامة ولو لم يبلغ هذا السن.

أما فيما يتعلق بموضوع أنواع هذه الإقامة بمقتضى هذا القانون، فسوف نعرض بالإستناد إلى الباب الثالث من هذا القانون (في المرور والإقامة)، الإقامة المؤقتة (النبذة الأولى)، والإقامة الدائمة - إقامة مجاملة (النبذة الثانية)، والإقامة السنوية (النبذة الثالثة)، وإقامة المجاملة (النبذة الرابعة).

<sup>١</sup> تعرف على شروط تجديد الإقامة المؤقتة للسوريين في لبنان، أنا برس، تركيا، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <http://www.anapress.net/ar/articles/>، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، مرجع سابق.

## النبذة الأولى: الإقامة المؤقتة

إستناداً إلى المادة العاشرة من قانون الأجانب يجوز أن تكون سمة الإقامة لرحلة واحدة أو لعدة رحلات لمدة أقصاها ستة أشهر من تاريخ منح السمة، أما بالنسبة لإمكانية تمديد سمة الإقامة، يمكن لمديرية الأمن العام تمديد سمة الإقامة مرة بعد مرة لمدة حددها الأقصى سنة إعتباراً من تاريخ الدخول الى لبنان كما هو منصوص في المادة ١١ الباب الثالث من قانون الأجانب<sup>١</sup>، وهكذا إذاً نكون أمام إقامة مؤقتة، قابلة للتجديد.

إضافةً إلى ذلك، تصدر بشكل مستمر تعاميم من المديرية العامة للأمن العام تتعلق بالإقامة وذلك بحسب معايير تعود لإستتسابية الأخيرة. من هذه التعاميم، "منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم"، إذ يُمنح الرعايا العرب والأجانب من حاملي الإقامة السنوية أو الدائمة أو المجاملة الذين تقدموا بطلبات لتجديد جوازات سفرهم لدى سفارات بلادهم إقامة وفقاً للجدول المذكور في هذا التعميم، والذي يوضح شروط تقديم الطلب في المراكز الإقليمية وطريقة المعالجة<sup>٢</sup>.

## النبذة الثانية: الإقامة الدائمة

لقد نصت المادة ١٢ من قانون الأجانب على أنه تُمنح مديرية الأمن العام الأجانب الراغبين في الإقامة في لبنان مدة سنة وما فوق بطاقات إقامة سنوية أو بطاقات إقامة دائمة صالحة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، وتجيز بطاقات الإقامة السنوية أو الدائمة لحاملها العودة إلى لبنان. والإقامة الدائمة هي إقامة تُمنح للأجنبي لمدة ثلاث سنوات أو سنتين قابلة للتجديد في ظل أوضاع معينة. فإذا كانت الإقامة على أساس "سنداً لإفادة مصرفية أو دخل شهري"، أو إذا كان طالب الإقامة رجل أعمال أو مستثمر من رعايا الدول العربية، أو حامل إجازة عمل لمدة ثلاث سنوات (فئة أولى أو فئة ثانية حصراً)، تُمنح الإقامة الدائمة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد. أما إذا كان طالب الإقامة حامل إجازة عمل لمدة سنتين (فئة أولى حصراً) فُتُمنح الإقامة لمدة سنتين قابلة للتجديد<sup>٣</sup>.

يفقد الأجنبي حقه في بطاقة الإقامة الدائمة إذا أقام خارج لبنان مدة إثني عشر شهراً دون إنقطاع أو إذا تجاوز مجموع مدة إقامته خارج لبنان ثمانية عشر شهراً في خلال ثلاث سنوات، وهذا إستناداً إلى نص المادة ١٧ من المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨ تموز ١٩٦٢<sup>٤</sup>.

<sup>١</sup> الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

<sup>٢</sup> منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://general-security.gov.lb/ar/posts/68>، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> الإقامة الدائمة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/5>، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨/٠٧/١٩٦٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٢، ١٩٦٢، ص ١٢٥٧-١٢٦٣، متوافر على موقع:

### النبذة الثالثة: الإقامة السنوية

أشارت المادة ١٢ من قانون الأجانب أيضاً إلى الإقامة السنوية، وهي إقامة عادية تمنح لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد، وتجزئ بطاقات الإقامة السنوية لحاملها العودة إلى لبنان، وهي تصدر عن المديرية العامة للأمن العام وتعطى بها "بطاقة إقامة سنوية".

أما بالنسبة إلى شروط منح الإقامة السنوية من مستندات ورسوم، فهي قائمة على وضع طالب الإقامة، فعلى سبيل المثال لا الحصر، هي إقامة يمكن أن تُمنح لقاصد العمل في لبنان، لزوج وأولاد الأجنبي الذي يحمل إقامة سنوية للعمل (فئة أولى أو ثانية) أسوة به، إقامة والد أو والدة لبنانية، ابن أو ابنة اللبنانية، أجنبي من أصل لبناني (مولود من أب لبناني وهو غير مسجل في لبنان)، أو زوج اللبنانية، وهكذا. علماً أن المستندات المطلوبة والرسم المتوجب إستيفاؤه يختلف بحسب وضع طالب الإقامة<sup>١</sup>.

تجدر الإشارة إلى أنه في حال كانت صلاحية الجواز أقل من سنة وأكثر من ستة أشهر، تمنح الإقامة سنداً لصلاحية الجواز. كما أنه لا تستوفى رسوم عن الإقامة السنوية والدائمة الممنوحة للقاصرين دون الخامسة عشرة من العمر. أما بالنسبة إلى طالبي الإقامة فوق ٦٤ من العمر لا يتوجب عليهم ضم تعهد بعدم العمل.

على طالب الإقامة إلزامية الحضور شخصياً إلى مركز الأمن العام في حال كان عاملاً من الفئة الأولى - فئة ثانية - أو فئة ثالثة. أما بالنسبة إلى الفئة الرابعة من العمال، فإن إلزامية الحضور تكون في حال إنجاز إقامة للمرة الأولى، أو إنجاز معاملة نقل كفيل، أو إنجاز معاملة تسوية وضع في حال التأخير عن تجديد الإقامة (براءة ذمة)، وجميع حالات تقديم إستدعاءات مدير عام التي تتطلب قراراً (إبدال صفة - طلب مهلة إضافية - طلب إسترحام...). مع العلم أن الأجنبي يفقد حقه في بطاقة الإقامة السنوية إذا تجاوز مجموع مدة إقامته خارج لبنان ستة أشهر<sup>٢</sup>.

### النبذة الرابعة: إقامة المجاملة

بموجب المرسوم رقم ١٠٩٥٥ الصادر في تاريخ ١٧ أيلول ٢٠٠٣، تم تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، وذلك من خلال إضافة فقرة ثالثة على المادة ٢١ من هذا القانون، إذ يحق

[http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=183411#Section\\_28129](http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=183411#Section_28129)

<sup>٩</sup> تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>١</sup> الإقامة السنوية، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/241>، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

لمدير عام الأمن العام منح إقامات مجاملة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد للفئات التالية: - العربي أو الأجنبي من والدة لبنانية إذا كان لا يعمل - زوجة اللبناني العربية أو الأجنبية إذا كانت لا تعمل - العربي أو الأجنبي المولود في لبنان من والدين غير لبنانيين إذا كان يتابع دراسته - العربي أو الأجنبي من أصل لبناني ويحمل جنسية ثانية تفرض عليه الحصول على إقامة في لبنان - الدبلوماسيون من مختلف الجنسيات الذين سبق لهم وعملوا في لبنان ويرغبون بالإقامة فيه بعد إحالتهم على التقاعد - حالات خاصة يعود تقديرها للمدير العام للأمن العام<sup>1</sup>.

إذاً تمنح إقامة المجاملة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بشكلٍ مجانيٍّ للفئات التي سبق ذكرها وهذا ما يميز هذه الإقامة عن غيرها إذ لا يترتب رسوم على طالبها. أما المستندات المطلوبة والملاحظات بشأنها تختلف حسب الفئة التي ينتمي إليها طالب الإقامة<sup>2</sup>.

### الفقرة الثالثة: حق الأجنبي بالتجول

صحيح أن الإتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين الصادرة عام ١٩٥١ نصت على حرية التنقل في المادة ٢٦ منه، فتمنح كل من الدول المتعاقدة اللاجئين المقيمين بصورة نظامية في إقليمها حق إختيار محل إقامتهم والتنقل الحر ضمن أراضيها، إلا أن لبنان لم يصادق على هذه الإتفاقية<sup>3</sup>. مع هذا، فإن حق التجول لدى الأجنبي محفوظ من خلال مقدمة الدستور اللبناني والتي نصت في الفقرة "ب" على أن لبنان هو عضو مؤسس وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها والإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء<sup>4</sup>. إذ نصت المادة ١٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن لكل فرد حقٌّ في حريّة التنقل وفي اختيار محلّ إقامته داخل حدود الدولة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، مرسوم رقم ١٠٩٥٥ تاريخ ١٧/٩/٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، عدد ٤٥، ٢٠٠٣، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=194477>، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>2</sup> إقامة مجاملة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://general-security.gov.lb/ar/posts/6>، تاريخ الدخول: ٢٤ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>3</sup> الإتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين، مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين وعديمي الجنسية، الأمم المتحدة - حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي، ١٩٥١، متوافر على موقع: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees.aspx>، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>4</sup> الدستور اللبناني، مكتب مطر للمحاماة، متوافر على موقع: <http://mattarlaw.com/lebanon-constitution-lebanese-arabic.htm>، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>5</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، متوافر على موقع: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/>، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.



علاوةً على ذلك، أن لبنان ملتزم بأربع صكوك دولية تنص على الحق في حرية التنقل. وقد وقع لبنان على "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية" في العام ١٩٩٩، والذي ينص على أنه لا يجوز تقييد الحق في حرية التنقل بأية قيود غير في تلك الحالات المنصوص عنها في القانون أو تكون ضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام. ووقع على الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (١٩٦٥) وهي لا تسري على أي تمييز تمارسه الدولة بين المواطنين وغير المواطنين، كما هي الحال بالنسبة إلى حظر تجول الأجانب. وقّع لبنان أيضاً على إتفاق التعاون والتنسيق الاقتصادي والإجتماعي بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية (١٩٩٣).

كما نصت المادة ٤ من القانون الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢ المتعلق بتنظيم الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، على حق الأجنبي الحاصل على السمات المطلوبة وعلى بطاقة الإقامة في التجول بحرية في لبنان، ما عدا الأماكن المستثناة من قبل السلطات المختصة.

عملياً، يعاني معظم الأجراء الأجانب والعاملات الأجنبية عند دخولهم إلى لبنان من مشكلة إحتجاز جواز سفرهم، وبطاقات إقامتهم من قبل رب عملهم، ومنعهم غالباً من الخروج من مراكز عملهم، مما يؤدي عملياً إلى حرمانهم من حقهم في حرية التجول وحيازتهم لمستنداتهم الخاصة، مما يسمى قانونياً حجز حرية من دون مبرر. من هنا سنتناول مسألة الوضع القانوني للأجانب أثناء التجول (النبذة الأولى)، بالإضافة إلى حظر تجول الأجانب من قبل البلديات (النبذة الثانية).

#### النبذة الأولى: الوضع القانوني للأجانب أثناء التجول

نصت المادة ٥٦٩ عقوبات، معدلة وفقاً للمرسوم الإشتراعي ١١٢ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣، من حرم آخر حريته الشخصية بالخطف أو أي وسيلة أخرى، عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة<sup>١</sup>، إضافةً إلى نص المادة ٦٧٠ عقوبات إذ نصت على أنه في مضمونه كل من أقدم قصداً على كتم وأساء الأمانة في مستندات رسمية سلمت إليه على أساس الوديعة أو الوكالة وغيره من الحالات، عوقب بالحبس من شهرين حتى السنتين مع غرامة مالية.

كما أصدرت المديرية العامة للأمن العام تعميماً في ١٠ نيسان ٢٠١٩، تنبه فيه المواطنين اللبنانيين لوجوب الإلتزام بالقوانين المرعية الإجراء لناحية ضرورة حيازة الأجنبي على كافة المستندات القانونية الواجب حيازتها وبصورة خاصة الإقامة وإجازة العمل وذلك عند إستخدامه أو تأجير شقق

---

<sup>١</sup> عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤، بيروت، لبنان، ص ٩٨.

سكنية و/ أو محال تجارية أو بيع السيارات، تحت طائلة مخابرة القضاء المختص لإتخاذ التدابير المناسبة بحق الأجانب المخالفين وأرباب العمل اللبنانيين<sup>1</sup>.

بالتالي إن عدم التزام أرباب العمل بهذا الموجب، وإعطاء الأجراء الحق بحيازة أوراقهم الشخصية قد يشكل جرماً جزائياً عند توفر شروطه ويعاقب عليه القانون إستناداً للجرائم الواقعة على الحرمان من الحرية و / أو إساءة الأمانة.

في الواقع، يتعرض الأجراء الأجانب إلى تحديات عديدة يومياً وخصوصاً بعد الأزمة السورية والنزوح (اللجوء) السوري، فلهذه التحديات أثر مباشر وغير مباشر في حظر الأجانب عموماً والسوريين خصوصاً من التجول، من هذا المنطلق سنتناول موضوع أثر سياسة الإقامة على تجول الأجانب (البند الأول) وأثر حجز الأوراق والمستندات على الحد من التجول (البند الثاني).

#### البند الأول: أثر سياسة الإقامة على تجول الأجانب

تصعب سياسات الإقامة في لبنان، على الأجانب وخصوصاً السوريين، المحافظة على الصفة القانونية، ما يعرضهم لتزايد خطر الاستغلال والإساءة وتحد من قدرة اللاجئين على الوصول إلى العمل والتعليم والرعاية الصحية. ٧٤ بالمئة من السوريين في لبنان يفنقرون إلى الإقامة القانونية ويواجهون خطر الإعتقال بسبب وجودهم غير الشرعي في البلاد<sup>2</sup>.

وتعود صعوبة الحصول على إقامة في لبنان لعدة أسباب، أولاً فيما يتعلق بالجانب المالي لرسم الإقامة، إلى اليوم يبلغ رسم الإقامة سنوياً ٢٠٠ دولار عن كل فرد من الأسرة لمن هم فوق ال ١٥ عاماً، علماً أن معظم السوريين لا يستطيعون دفع هذه رسوم، فالمبلغ كبير بالنسبة إلى معظمهم، ونظراً إلى تصريح المفوضية التابعة للأمم المتحدة بأن ٧٠ بالمئة من اللاجئين السوريين في لبنان يعيشون تحت خط الفقر ويعتمدون على المساعدات للبقاء.

أيضاً تكمن الصعوبة بالشروط نفسها، منها طلب الأمن العام من السوريين كفالة من صاحب العمل حصراً، وعدم قبولهم كفيلاً شخصياً أو نظام الكفالة الذي يعتمد على من له إستمارة تسجيل لدى الأمم المتحدة التي كانت تعد بمثابة كفيل لهم. إن تزايد الحاجة إلى إيجاد الكفيل اللبناني، له مخاطر تعريض السوريين للمضايقات وتسهّل الفساد والإستغلال، فالكفلاء يعتبرونها تجارة، فيبيعون الكفالة بثمن باهظ وهذا مخالف للقانون.

<sup>1</sup> وجوب حيازة الأجنبي على كافة المستندات المطلوبة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على الموقع:

<https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/681>، تاريخ الدخول: ٢٦ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>2</sup> لبنان أحداث عام ٢٠١٨، Human Rights Watch، متوافر على موقع: [https://www.hrw.org/ar/world-](https://www.hrw.org/ar/world-report/2019/country-chapters/325424)

[report/2019/country-chapters/325424](https://www.hrw.org/ar/world-report/2019/country-chapters/325424)، تاريخ الدخول: ٢٧ نيسان ٢٠٢٠.

علماً أن القرار الصادر عن المديرية العامة للأمن العام يشترط أن يكون المتقدمون للحصول على الإقامة مُنحوا سابقاً إقامة مؤقتة خلال العام ٢٠١٥ أو العام ٢٠١٦ بالاستناد إلى شهادة التسجيل الصادرة عن المفوضية العليا لشؤون اللاجئين، أو بعد إبراز أي مستند يثبت التسجيل لدى المفوضية العليا لشؤون اللاجئين قبل تاريخ ١ كانون الثاني ٢٠١٥.

إن من أبرز التحديات المشتركة لدى اللاجئين لقاء عدم القدرة على تجديد الإقامة أو التسوية، هو أن معظم هؤلاء ليس بحوزتهم الأوراق القانونية المطلوبة لتجديد الإقامة أو تسوية الوضع القانوني<sup>١</sup>، وذلك عائد إما لفقدان هذه المستندات والأوراق القانونية المطلوبة (الهوية أو جواز السفر) في سوريا جرّاء الحرب أو لأي سببٍ آخر (مثال على ذلك عندما حُرقت مخيمات اللاجئين في البقاع)، أو بسبب الهويات المكسورة أو جوازات السفر المنتهية الصلاحية، إذ يرفضها الأمن العام علماً أنه ليس لمعظم السوريين القدرة على إصدار أو تجديد جواز السفر في السفارة السورية<sup>٢</sup> لسببين، أولاً لصعوبة الحصول على إخراج قيد جديد من سوريا، وثانياً لعدم توفر المبلغ المطلوب لذلك في السفارة. إضافةً إلى أنه هناك حالات عديدة جداً قد فقدت أوراقها القانونية لدى فروع الأمن العام، وليس بحوزتهم الآن غير البطاقات الخضراء عوضاً عن هذه الأوراق وعليهم تجديدها كل فترة كي لا يتم اعتقالهم.

أضف إلى ما سبق ذكره، هناك نسبة كبيرة من اللاجئين الذين دخلوا لبنان من بداية الأزمة السورية كانوا أطفالاً، وأتموا ال ١٥ عاماً من العمر في لبنان، علماً أن الدولة السورية لا تمنح سوى بيان فردي للمواطنين السوريين قبل عامهم ال ١٥، بالتالي فليس بحوزة السوريين الذين أتموا ال ١٥ عاماً في لبنان لا جواز سفر ولا حتى هوية ليتم تسوية وضعهم القانوني. وفي هذا السياق، صدر عن المديرية العامة للأمن العام تعميم فيما يتعلق "بتسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين"، ذكر فيه أنه بخصوص طلبات إقامات الرعايا السوريين القاصرين أنه "يسمح للرعايا السوريين القاصرين الذين بلغت أعمارهم بعد دخولهم إلى لبنان، ما بين ١٥ و ١٨ عاماً، بالتقدم بطلبات إقامات مؤقتة وفقاً للتعليمات النافذة، وذلك بموجب بيان قيد إفرادي عليه رسم شمسي مههور بخاتم السلطة المختصة ولا يتجاوز تاريخ إصداره ثلاث سنوات (بدلاً من سنتين)، وذلك في حال عدم حيازتهم على بطاقة هوية أو جواز سفر"<sup>٣</sup>. ولكن تبقى الصعوبة في الذين تخطى عمرهم ال ١٨ عام.

على ضوء ما تقدم، تمكّن الميسورون من السوريين من الحصول على إقامات مؤقتة، بينما لم يتمكّن غيرهم من الحصول على إقامةٍ إلا بناءً على "تعهدٍ بالمسؤولية" من قبل كفيل، فأدخلت هذه

<sup>١</sup> غادة حلاوي، العودة الطوعية للنازحين السوريين ... تكبير، الأخبار، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <https://al-akhbar.com/Politics/257275>، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> راكميل عتيق، تفاصيل تعرف على عودة النازحين، جريدة الجمهورية، ٢٠١٨، متوافر على الموقع: <https://www.aljournhouria.com/ar/news/>، تاريخ الدخول: ٣٠ نيسان ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36>، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

التعليمات ممارسة الكفالة المعتمدة في مسائل تنظيم العمالة الأجنبية وخطر الإستغلال المرتبط بها الى تنظيم إقامات السوريين خارج أي نص قانوني. لم يؤد هذا القرار إلى تقليص أعداد السوريين الموجودين في لبنان فعلياً، بل فقط إلى تقليص عدد الحائزين على إقامة رسمية<sup>١</sup>، ففي العام ٢٠١٦، فقط ٢٠٪ من العائلات السورية إستطاعوا تجديد الإقامة لأفرادها ما فوق ال ١٥ عاماً<sup>٢</sup>.

إن كل هذه الأسباب شكّلت صعوبة لدى اللاجئين السوريين خصوصاً والمياومين السوريين<sup>٣</sup> لتجديد الإقامة أو تسوية الوضع القانوني، الأمر الذي حدّ من إمكانية التنقل نتيجة الخوف من أن يكونوا عرضة للإعتقال والملاحقة الأمنية والتوقيف والترحيل إلى سوريا<sup>٤</sup>، ما له من آثار على إمكانية تأمين المعيشة وتعليم الأطفال واللجوء إلى الشرطة والقضاء للحماية. وبالفعل، أظهرت الدراسات إرتفاع عدد الأطفال المرغمين على العمل بدلاً من الإلتحاق بالمدارس لتأمين معيشة العائلات التي حرمت من الإقامة الرسمية<sup>٥</sup>، إذ إن الأطفال أقل عرضة للإعتقال<sup>٥</sup>.

### البند الثاني: أثر حجز الأوراق والمستندات على الحد من التجول

إن الوضع المادي السيئ جداً الذي يعاني منه العمال الأجانب وتحديداً العاملين من اللاجئين السوريين والفلسطينيين، والفلسطينيين العائدين من سوريا، يجعلهم في واجهة تحديات عديدة ويومية، مما شكل أثراً غير مباشر على الحد من التجول. إذ إستناداً إلى تصريح المفوضية السامية للأمم المتحدة، ٧٠ بالمئة من اللاجئين السوريين في لبنان يعيشون تحت خط الفقر ويعتمدون على المساعدات للبقاء<sup>٦</sup>، في حين أن ٨٩.١ في المئة من اللاجئين الفلسطينيين من سوريا إلى لبنان هم فقراء في العموم<sup>٧</sup>.

<sup>١</sup> غيده فرنجية، أين مصلحة لبنان في تجريد اللاجئين السوريين من الإقامة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٦، متوافر على الموقع: <https://legal-agenda.com/article.php?id=3301>، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon, page 17.

<sup>٣</sup> لبنان يضع إجراءات مشددة جديدة على دخول السوريين، أورينت نت – متابعات، ٢٠١٨، متوافر على موقع: [https://orient-news.net/ar/news\\_show/144341/0/](https://orient-news.net/ar/news_show/144341/0/)، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> تعرف على شروط تجديد الإقامة المؤقتة للسوريين في لبنان، مرجع سابق.

<sup>٥</sup> شروط الإقامة تعرض اللاجئين السوريين في لبنان للخطر، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/12/285110>، تاريخ الدخول: ١ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٦</sup> شروط الإقامة تعرض اللاجئين السوريين في لبنان للخطر، مرجع سابق.

<sup>٧</sup> عبد معروف، الأونروا تحذر من ارتفاع معدلات الفقر العام بين اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، جريدة القدس، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.alquds.co.uk/>، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

إن الوضع المادي السيئ كان كفيلاً بحجز أوراق اللاجئين من قبل اللبنانيين، فمعظم اللاجئين عندما تلد نساءهن في المستشفيات، برزت بعض الممارسات من بعض المستشفيات كإحتفاظ بشهادة الولادة أو المستندات القانونية للأب إلى حين سداد كامل تكاليف الولادة.

سيناريو آخر في حجز الأوراق الثبوتية والقانونية تكمن من قبل المالكين اللبنانيين، فبرزت العديد من الممارسات طالت اللاجئين والعمال الأجانب عامةً في حجز أوراق المستأجرين ضماناً لهم مقابل المواظبة على دفع الإيجار والحفاظ على المأجور وعدم الفرار قبل سداد الإيجارات المترتبة على المستأجر.

فتجدر الإشارة إلى أن ٧٢٪ من دراسة أجريت على ٦٦٨ عائلة سورية في عام ٢٠١٤، يعانون من مشاكل فيما خص الإيجار مع صاحب الملك<sup>١</sup>.

إن شرط تأمين كفيل لتجديد الإقامة أو لتسوية الوضع القانوني كان له الأثر السلبي في زيادة عدد ضحايا الإستغلال من قبل الكفيل، وأحد ممارسات الإستغلال هي حجز الأوراق الثبوتية والقانونية للعمال الأجانب كوسيلة ضغط لدفع مقابل الكفالة وللإنصياح إلى خدمة الكفيل دون فرار الأخير بعد الحصول على الإقامة<sup>٢</sup>.

هذه الممارسات قد تم معرفتها عن طريق العمل مع منظمات الإغاثة الدولية منها والمحلية غير حكومية والمعنية بشؤون الأجانب<sup>٣</sup>، إلا أنه لا يوجد أرقام أو إحصاءات رسمية على النسبة الدقيقة للأجانب الذين تم حجز أوراقهم الثبوتية بمن فيها الهوية أو جواز السفر. لكن إستناداً إلى تقرير "Vasyr" للعام ٢٠١٩، تبين أن نسبة العائلات -من العدد الذين أجريت عليهم الدراسة- التي تم حجز أوراقهم الثبوتية هي ٤٪ خلال ٣ أشهر فقط في أواخر سنة ٢٠١٩<sup>٤</sup>.

بناءً على ما تقدم أعلاه، إن حجز الأوراق الثبوتية يؤدي حتماً إلى الحد من التجول مخافةً من الإعتقال أو الإحتجاز أو الترحيل من قبل الأمن العام كما تم التوضيح سابقاً.

<sup>1</sup> Evictions in Beirut and Mount Lebanon: rates and reasons, Norwegian refugee council and Save the Children, 2014, available on: <https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/425-evictions-in-beirut-and-mount-lebanon-final-17dec2014.pdf>, date of visit: May 2, 2020.

<sup>2</sup> Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon, page 18, available on: [http://www.rightsobserver.org/files/Legal\\_challenges\\_for\\_refugees\\_from\\_Syria\\_2016\\_-\\_web.pdf](http://www.rightsobserver.org/files/Legal_challenges_for_refugees_from_Syria_2016_-_web.pdf), date of visit: May 2, 2020.

<sup>٣</sup> المعلومات مستقاة من خلال سنوات من الخبرة العملية التي إكتسبتها من خلال مسيرتي المهنية في المنظمات الدولية غير الحكومية المعنية في شؤون اللاجئين والأجانب وخصوصاً المجلس النرويجي للاجئين ومنظمة إنترسوس.

<sup>4</sup> Vulnerability Assessment of Syrian refugees in Lebanon, VASYR 2019, page 37, available on: <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/73118>, date of visit: April 21, 2020.

## النبذة الثانية: حظر تجول الأجانب من قبل البلديات

في ظل غياب أي سياسات حكومية لتنظيم وضع العمال الأجانب وتحديدًا بعد إزدياد عدد العمال من اللاجئين السوريين، فرضت البلديات نفسها كسلطات محلية قادرة على التحرك في مواجهة أي مشاكل طارئة، فأقدمت العديد من البلديات اللبنانية فرض منع التجوال على العمال الأجانب وتحديدًا السوريين، تحت عنوان حفظ الأمن، إلى جانب إجراءات تعسفية، تشمل حظر التوقيف والترحيل ومداهمة المساكن والإجبار على تنظيف الشوارع وتحديد عدد سكان الغرف المستأجرة، وفق ما أكدته وكالة فرانس برس<sup>1</sup>، مع العلم أن حرية التنقل هي من الحريات الأساسية التي يحميها الدستور.

في عام ٢٠١٤، أشارت منظمة "هيومن رايتس ووتش" إلى أن أكثر من خمس وأربعين بلدية فرضت منع التجول على اللاجئين السوريين الذين يعيشون في نطاقها البلدي<sup>٢</sup>، إلا أنه بناءً على الأسباب التي أعرب عنها ممثلو المجالس البلدية يظهر أن منع التجول ليس حلاً ضرورياً لمنع المشاكل، فكل الأسباب التي ذكرها ممثلو مجالس البلديات تتعلق بحوادث أمنية صغيرة مثل السرقات أو الإزعاج نتيجة التجمعات العامة وهي تقع ضمن صلاحيات القوى الأمنية العادية ولا تتطلب إجراءات استثنائية تنتهك الحريات الأساسية<sup>3</sup>.

سنداً لقانون إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية<sup>٤</sup>، تُمنح السلطة العسكرية العليا دون سواها صلاحية إصدار قرار حظر التجول، إذ نصت المادة الرابعة في الفقرة ١٠ من هذا القانون على الصلاحية في "منع تجول الأشخاص والسيارات في الأماكن وفي الأوقات التي تحدد بموجب قرار" أي بمعنى آخر هذه الصلاحية محصورة بقرار صادر عن مجلس الوزراء بإعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية المتلازمة مع وجود حالة إستثنائية.

<sup>1</sup> لاقطة عنصرية في لبنان ضد العمال الأجانب تثير حفيظة منظمة دولية، رصيف ٢٢، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://raseef22.com/article/1073653>، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.

<sup>2</sup> Lebanon: at least 45 local curfews imposed on Syrian refugees, Human Rights Watch, Beirut, 2014, available on: <https://www.hrw.org/news/2014/10/03/lebanon-least-45-local-curfews-imposed-syrian-refugees>, date of visit: May 2, 2020.

<sup>3</sup> مايا الحلو، قرارات منع التجول: حرب البلديات اللبنانية على الفقراء، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=948>، تاريخ الدخول: ٣ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية، مرسوم إشتراعي رقم ٥٢، الجريدة الرسمية، عدد ٦٥، ١٩٦٧، ص ١٢٦٠-١٢٦٢.

كما نصت المادة ٧٤ من قانون البلديات للعام ١٩٧٧<sup>١</sup>، أنه على البلدية المحافظة على الراحة والسلامة والصحة العامة بشرط ألا يتعرض للصلاحيات التي تمنحها القوانين والأنظمة لدوائر الأمن في الدولة (الفقرة ١٩)، كما نصت أنه يمكن لرئيس السلطة التنفيذية للبلدية إتخاذ إجراءات لإستدراك أو منع ما من شأنه أن يمس الراحة والسلامة والصحة العامة (الفقرة ٢١).

إستناداً إلى القانون اللبناني، إن أي إجراء ممكن أن يؤثر على حقوق الأفراد الأساسية إنما عليه أن يرتكز على أساس قانوني صريح<sup>٢</sup>، بالتالي ينبغي على السلطات التي تصدرها أن تتمتع بصلاحيه صريحة لإتخاذ تدابير مماثلة.

صحيح أن للبلدية الصلاحية في إتخاذ إجراءات وتدابير معينة للحفاظ على الأمن والسلامة العامة، وصحيح أن إصدار قرار بحظر التجول غير مستبعد بشكل صريح، إلا أن حظر التجول هو إجراء إستثنائي وأن السلطة العسكرية العليا وحدها تتمتع بالصلاحيه الحصرية لإصداره.

#### الفقرة الرابعة: حق العاملات المنزليات بالتجول

لا تتمتع عاملات المنازل المهاجرات في لبنان بحماية قانون العمل، إذ إنه تم إستثناء صراحةً الخدم في بيوت الأفراد من أحكام قانون العمل وذلك في المادة السابعة الفقرة الأولى<sup>٣</sup>، مما يحرمهن من أشكال الحماية القانونية التي يتمتع بها العمال الآخرون، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات السنوية والمرضية والحد الأقصى لساعات العمل وهكذا دواليك. علماً أن حرمان العاملات المنزليات من الحماية الأساسية لحقوقهن بتعارض مع المادة السابعة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي انضم إليه لبنان، بحيث تكفل هذه المادة لكل شخص التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية بدون تمييز<sup>٤</sup>.

إلا أن الإطار القانوني الذي ينظم دخول العاملات المنزليات الأجنبية وإقامتهن وعملهن في لبنان هو نظام الكفالة<sup>٥</sup>، وهو عبارة عن مجموعة ممارسات ونظم إدارية تربط إقامة عاملة المنزل الأجنبية

---

<sup>١</sup> قانون البلديات في لبنان، المرسوم الإشتراعي رقم ١١٨ سنة ١٩٧٧ وتعديلاته، متوافر على الموقع: [http://www.jabalakroum.com/storage/templates/template\\_2/file/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%84%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA.pdf](http://www.jabalakroum.com/storage/templates/template_2/file/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%84%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA.pdf)، تاريخ الدخول: ٣ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> قرار مجلس شوري الدولة رقم ٩٥٤ تاريخ ٦ نيسان ١٩٦٣، المجموعة الإدارية، رقم ٧، ١٩٦٣، ص ٢٥٧.

<sup>٣</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، ص ٧، مرجع سابق.

<sup>٤</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، المادة ٧، ١٩٦٦، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٥</sup> Kathleen Hamill, Policy paper on reforming the “sponsorship system” for Migrant domestic workers: towards an alternative Governance scheme in Lebanon, KAFA (enough) Violence and Exploitation, 2012, page 11.

وإجازة عملها بصاحب عمل واحد طيلة مدة العقد<sup>١</sup>، وليس من حق العاملة أن تغير صاحب عملها أو محل إقامتها دون موافقة الكفيل طيلة فترة العقد وهي سنتين على الأقل<sup>٢</sup>، وفي حال إنتهاء علاقة العمل فإن العاملة تفقد إقامتها القانونية. أما في حال تركت العاملة صاحب العمل من دون إذنه فإنها تخاطر بفقدان صفة الهجرة القانونية وتواجه الإعتقال والترحيل.

عند وصول العاملة الأجنبية إلى لبنان، يفرض الأمن العام عليها العيش في منزل صاحب العمل بحيث يعتبر هذا إجراءً تنظيمياً وقائياً يحمي العاملات الأجنبيات من الإستغلال الجرمي إذ إن أجورهن لا تسمح لهن بالعيش المستقل<sup>٣</sup>. علماً أنه لا يتم السماح للعاملة الأجنبية بالخروج من مكتب الأمن العام إلا بمرافقة صاحب العمل الذي يتسلم جواز سفرها<sup>٤</sup>. بعد وصول العاملة المنزلية تقيم مع الأسرة في منزل صاحب العمل، فيكون الأخير مسؤولاً عن مختلف التكاليف المالية اللازمة، وهنا يتمتع صاحب العمل بصلاحيات مراقبة حرية تنقل العاملة ويحد منها، كما يحتفظ بجواز سفرها وسائر أوراقها فيصعب عليها مغادرة البلاد.

تعاني معظم العاملات الأجنبيات من الحجز في المنزل ما يشكل أبرز أشكال السيطرة والمراقبة، فأظهر تقرير أصدرته "مؤسسة إنسان" أن ٨٠٪ من العاملات لا يمكنهن الإحتفاظ بجوازات سفر طوال فترة عملهن، ويحظر عليهن مغادرة المنزل عندما يكون أصحابه خارجه، كما أن ٣١٪ من العاملات يتعرضن للإحتجاز القسري<sup>٥</sup>.

وبالإستناد إلى دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في ٢٠١٦، فإن ٩٤.٣٪ من أصحاب العمل يحتفظون بجواز سفر العاملات الأجنبيات، ٨٠.٤٪ منهم يرفضون منح العاملة الأجنبية جواز سفرها عند الطلب، و ٧٤.٢٪ منهم أعربوا عن عدم إحتفاظ العاملة بصورة عن جواز سفرها، أما السبب وراء عدم منح العاملة الأجنبية جواز سفرها إنما لضمان عدم هربها، إذ إن فرار العاملة يكبدهم خسائر

---

<sup>١</sup> جيم فرغسون، ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في النيبال ولبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق، كفي، ٢٠١٢، ص ٥، متوافر على موقع: <https://www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-59-635050125360662052.pdf>

تاريخ الدخول: ٤ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> نظام العمالة الأجنبية في لبنان عبودية مبطنة أم قانون منقوص، العالم العربي، ٢٠١٩، متوافر على موقع: [https://arabic.sputniknews.com/arab\\_world/](https://arabic.sputniknews.com/arab_world/)، تاريخ الدخول: ٤ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> بيتهم سجنى - إستغلال عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، منظمة العفو الدولية، ٢٠١٨، ص ١٥، متوافر على موقع: <https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE1800222019ARABIC.pdf>، تاريخ

الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> ميشال موسى، حقوق العمال المهاجرين، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، مجلس النواب، لجنة حقوق الإنسان النيابية، ٢٠٠٨، متوافر على موقع: [https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-](https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf)

[080ab1d14d7a.pdf](https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf)، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٥</sup> وسيم الزهيري، العاملات الأجنبيات بلبنان .. معاناة تبحث عن إنصاف، تقارير وحوارات، الجزيرة، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.aljazeera.net/news/reportsandinterviews/2016/7/13/>، تاريخ الدخول: ٥

أيار ٢٠٢٠.



مادية جراء عملية إستخدامها والحصول على إقامتها وإجازة عملها. إضافةً إلى ما تقدم، فإن ٩١.٣٪ من أصحاب العمل يحتفظون أيضاً بإجازة عمل العاملة الأجنبية، ٧٩.٦٪ منهم يرفضون إعطاء العاملة إجازتها عند الطلب. هذه الدراسة كشفت أن لا المستوى المعيشي ولا الثقافي ولا الاجتماعي لصاحب العمل، ولا لجنسية العاملة ولا حتى لعدد سنوات عملها عند صاحب العمل، علاقة بهذه الممارسات<sup>١</sup>.

توثق منظمات المجتمع المدني مراراً شكاوى تتعلق بالإحتجاز القسري، وحجز جواز السفر و إجازة العمل نسبةً للعاملات الأجانب، وأن العاملات المنزليات الأجنبيات اللواتي يسعين لمحاسبة الإساءة يواجهن عقبات قانونية وتحقيقات غير ملائمة، ويخاطرن بالتعرض للسجن والترحيل بسبب نظام التأشيرات التقييدي<sup>٢</sup>.

تُشكل هذه الممارسات شكلاً من أشكال حرية التجول، فعدا عن الإحتجاز القسري في المنزل، وعدم السماح لها من مغادرته، فإن إحتجاز إقامة عملها وإقامتها وجواز سفرها يمنعانها من الخروج، بحيث بدون هذه المستندات تصبح عرضه للملاحقة القانونية والإعتقال والترحيل، وتصبح عرضة للملاحقة القضائية والتي يمكن أن يحملها عبء دفع تعويضات لصاحب العمل عن العطل والضرر اللذين تكبدهما أصحاب العمل<sup>٣</sup>.

### الفرع الثاني: إخراج الأجنبي من لبنان

تضمن المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان حقوقاً لكل أجنبي يدخل أو يقيم على إقليم الدولة اللبنانية، ذلك، وعلى سبيل المثال لا الحصر، إتفاق العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وإتفاق العهد الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، والإعلان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرارها الرقم ١٤٤/٤٠ تاريخ ١٣/١٢/١٩٨٥ المتعلق بحقوق الأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه.

<sup>١</sup> A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon, INTERWINED, International Labour Organization, 2016, page 48, available on: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_524149.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf), date of visit: May 5, 2020.

<sup>٢</sup> Lebanon events of 2018, Human Rights Watch, 2018, available on: <https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/lebanon>, date of visit: May 5, 2020.

<sup>٣</sup> سارة ونسا، وجه جديد لنظام الكفالة، مخالفة الأجنبي لشروط الإقامة يوجب تعويضاً لصاحب عمله، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=641>، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.

كما أنه يُفرض على الأجنبي إلى جانب الحقوق واجبات، ولعل أهمها واجب مراعاة القوانين النافذة في الدولة التي يقيمون أو يوجدون فيها وإحترام عادات شعب هذه الدولة وتقاليدهم. فعلى الأجنبي مراعاة القيود التي ينص عليها القانون والتي هي ضرورية في المجتمع لحماية الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق أو حقوق الآخرين وحرياتهم التي تتفق مع الحقوق والحريات الأخرى المعترف بها في الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان<sup>١</sup>، وذلك تحت طائلة الملاحقة القانونية، والغرامة والإخراج من البلاد.

من هذا المنطلق، سنبحث في مفهوم إخراج الأجنبي من لبنان (الفقرة الأولى)، توقيف الأجانب وإخلاء سبيلهم (الفقرة الثانية)، تسوية الأوضاع القانونية للأجانب (الفقرة الثالثة)، أثر العمالة الأجنبية غير الشرعية على النمو الاقتصادي اللبناني (الفقرة الرابعة) بالإضافة إلى أثر تردي الوضع الاقتصادي والصحي على العمال الأجانب (الفقرة الخامسة).

### الفقرة الأولى: مفهوم إخراج الأجنبي من لبنان

على عكس مصطلح "النفي من البلاد"، فإن "الإخراج" أو "الإبعاد" مصطلحان قانونيان واقعان على الأجانب المقيمين أو الموجودين على الأراضي اللبنانية وليس على المواطنين<sup>٢</sup>.

إلا أنه بالإستناد إلى المادة ٤٧ من قانون العقوبات المعدلة بموجب القرار رقم ١١٢/١٩٨٣، فإن الإبعاد هو "إخراج المحكوم عليه من البلاد. إذا لم يغادر المبعد البلاد في خلال خمسة عشرة يوماً أو إذا عاد إليها قبل إنقضاء أجل عقوبته أبدلت عقوبة الإعتقال من عقوبة الإبعاد لمدة أداها الزمن الباقي من العقوبة وأقصاها ضعفه على أن لا تتجاوز الحد الأقصى لعقوبة الإعتقال المؤقت. وإذا لم يستطع المبعد مغادرة البلاد أو أكره على العودة إليها بسبب رفض جميع الدول إقامته على أرضها أبدلت من عقوبة الإبعاد عقوبة الإعتقال أو الإقامة الجبرية لمدة أقصاها الزمن الباقي من العقوبة<sup>٣</sup>.

أما مصطلح "إخراج" فإستعملها القانون اللبناني لطرح معنى قانوني آخر عن الإبعاد، فإستناداً إلى المادة ٨٨ من قانون العقوبات اللبناني، يمكن تعريف الإخراج أو الطرد من البلاد بأنه التدبير المتخذ من قبل القضاء الجزائي بحق الأجنبي بالمغادرة، عند الحكم عليه بعقوبة جزائية أو جناحية.

كما أنه يمكن تعريف الإخراج من البلاد على أنه عمل وقائي تقوم به الدولة، بمراقبة الأجانب على أراضيها، وإبذارهم بوجوب مغادرة البلاد، أو بإلزامهم على ذلك جبراً، إما بناءً على قرار مدير عام الأمن العام، وإما بترحيل الأجنبي إلى الحدود بواسطة قوى الأمن الداخلي، وذلك في حال شكل

<sup>١</sup> نادر عبد العزيز الشافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، مرجع سابق.

<sup>٢</sup> أديب الياس زخور، ص ٣٨٢، مرجع سابق.

<sup>٣</sup> عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، ص ١٤، مرجع سابق.

وجودهم ضرراً على الأمن والسلامة العامين، إستناداً إلى المادة ١٧ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢، المتعلق بتنظيم دخول الأجانب إلى لبنان، الإقامة فيه والخروج منه.

كما نصت المادة ٨٩ من قانون العقوبات، على وجوب مغادرة الأجنبي البلاد خلال ١٥ يوماً، بوسائله الخاصة وذلك من تاريخ نفاذ الحكم، وفي حال المخالفة يمكن إنزال عقوبة السجن به من شهر إلى ٦ أشهر<sup>١</sup>، علماً بأن التوقيف لا يتم حتماً بل تعطى فرصة ومدة لإنفاذ قرار الإخراج بوسائله الخاصة، وتتفاوت مدة إخراجهم من البلاد بين الإخراج المؤقت أو المؤبد أو بين ثلاث وخمسة عشر سنة. كما أن للأجنبي الحق في الطعن وبالمراجعة القضائية أو الإدارية وفقاً للأصول القانونية، على أن تبدأ مهلة المغادرة، من تاريخ صدور حكم نهائي قابلاً للتنفيذ في هذا الموضوع.

بالتالي، فإن القانون اللبناني لم يوجب إخراج الأجنبي عند قيام نزاع مدني بين رب العمل والأجير الأجنبي، أو عند وجود أي نوع من النزاعات التجارية، أو المدنية وغيرها. الجدير بالذكر هي أن القاعدة الأساس تكمن في تجديد الإقامة، أما اللجوء إلى الإخراج من البلاد فهو الإستثناء، بحيث إن الإختصاص يعود للمحاكم الجزائية. أما في حالة الإستثناء يكون مدير عام الأمن العام هو المختص، وذلك عند وجود خطر على الأمن والسلامة العامين.

فالمبدأ ليس بالإخراج بل بالمحاسبة والمساءلة أمام القضاء المختص، ففي حال تثبت أن الأجنبي قد خالف قانون العقوبات وبالتالي قد ارتكب جريمة جزائياً، ذلك من بعد السماح له من ممارسة حقه في الدفاع عن نفسه بذات الوسائل القانونية الممنوحة للمواطن اللبناني، حينئذٍ تطبق بحقه عملية الإخراج بالإستناد إلى المادتين ٨٨ و ٨٩ عقوبات.

أما الإستثناء فهو إخراج الأجنبي بموجب قرار إداري صادر عن مدير عام الأمن العام، وذلك عند توفر الشروط المذكورة في المادة ١٧ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢. علماً أن المشتري اللبناني قد منح الأجنبي المتضرر الحق من إتباع طرق المراجعة المقررة قانوناً للطعن بالقرارات<sup>٢</sup>.

### الفقرة الثانية: توقيف الأجانب وإخلاء سبيلهم

أجاز المشرع الحق بتوقيف الأجنبي في حال كان يُشكل وجوده ضرراً على الأمن والسلامة العامين، على ألا يكون تنفيذ قرار الإخراج بطريقة مهينة أو منافية للإنسانية، وذلك بموجب القانون الصادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، إذ نصت المادة ١٨ منه على أنه: "يجوز لمدير عام الأمن العام أن يوقف بموافقة النيابة العامة من تقرر إخراجهم إلى أن تتم معاملة ترحيله".

<sup>١</sup> عارف زيد الدين، قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، المرجع السابق الذكر، ص ٢٢.

<sup>٢</sup> قانون الدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، مرجع سابق.

إستناداً إلى ما تقدم، يكمن الأصل بإبلاغ الأجنبي المعني بالإخراج، أما التوقيف فهو الإستثناء، فيجوز التوقيف إلى حين إتمام عملية الترحيل، مع الأخذ بعين الإعتبار ألا تطول مدة التوقيف، إذ أنه وبالإستناد إلى المادة ٤٧ أصول محاكمات جزائية يحق للنيابة العامة تقرير التوقيف لمدة ٤٨ ساعة قابلة للتجديد لمرة واحدة فقط<sup>١</sup>، وإلا تصبح حجز لحرية الموقوف يعاقب عليه القانون سنداً للمادة ٣٦٧ عقوبات و ٤٨ أصول محاكمات جزائية، مما يشكل أيضاً إنتهاكاً للحريات الأساسية المعترف بها وفقاً للمبادئ والأعراف الدولية.

لم يوقع لبنان أو يصادق على إتفاقية اللاجئين لعام ١٩٥١، إلا أن هذا الواقع لا ينفي حقيقة وجوب إلتزامه بالمبادئ التي يطرحها القانون الدولي العرفي. فالعرف الدولي يقضي بعدم جواز تسليم اللاجئين السياسيين، ومن ثم لا يمكن للدولة أن تتخذ من إجراء "الإخراج" وسيلة لتسليم هؤلاء الأفراد إلى دولتهم فيكونون عرضة للقبض أو الإعتقال.

كما أن لبنان صادق على إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة، التي تحظر الإعادة القسرية لمن يواجه خطر التعرض للتعذيب. وبالتالي على لبنان الأخذ بعين الإعتبار مبدأ عدم الإعادة القسرية فيما يتعلق بموضوع اللاجئين السوريين، إذ لا يجوز إبعاد اللاجئين بأي شكل من الأشكال إلى حدود الأقاليم غير آمنة، أو التي قد تهدد حياته أو حريته بسبب العرق أو الدين أو الجنسية وإلى ما هنالك<sup>٢</sup>.

قالت "هيومن رايتس ووتش"، و"المركز اللبناني لحقوق الإنسان"، و"المفكرة القانونية"، و"رواد الحقوق" و"مركز وصول لحقوق الإنسان" اليوم أن لبنان رحّل بإجراءات موجزة عدداً من الرعايا السوريين، بعضهم مسجلون كلاجئين، عند وصولهم إلى مطار بيروت في ٢٦ أبريل/نيسان ٢٠١٩<sup>٣</sup>، دون منحهم أي فرصة فعلية لطلب اللجوء أو الإعتراض على ترحيلهم بل أُجبروا على توقيع إستمارات "عودة طوعية إلى الوطن"، الأمر الذي يُعتبر تجاوزاً لمبدأ عدم الإعادة القسرية، إذ لا يزال خطر تعرض اللاجئين العائدين إلى سوريا إلى الأذى قائماً وكبيراً<sup>٤</sup> بحسب منظور المنظمات الدولية.

وفي هذا الخصوص، أصدرت المديرية العامة للأمن العام بياناً بتاريخ ٢٥ أيار ٢٠١٩، أعربت فيه نفيها جملةً وتفصيلاً إجبارها السوريين على توقيع أي استمارة، موضحةً أن أي شخص مهما كانت جنسيته، يصل إلى مطار رفيق الحريري الدولي للدخول إلى لبنان ويتبين نتيجة التدقيق بإسمه أنه لا يستوفي شروط الدخول يتم إعادته إلى البلد القادم منه. وأن كل سوري يصل إلى لبنان ولا يستوفي

<sup>١</sup> المادة ٤٧ من أصول المحاكمات الجزائية، (عدلت بموجب ٢٠٠١/٣٥٩).

<sup>٢</sup> على لبنان وقف الإعادة القسرية إلى سوريا، هيومن رايتس واتش، 2016، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/11/285196>، تاريخ الدخول: ٦ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> لبنان: ترحيل سوريين من المطار بإجراءات موجزة، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2019/05/24/330441>، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

شروط الدخول، ويطلب طوعاً وبملاء إرادته الذهاب إلى سوريا لعدم رغبته في العودة إلى البلد المقيم فيه لأسباب عدّة، يوقّع على تعهّد مسؤوليّة بإخياره العودة طوعاً مع تسهيل عودته من قبل المديرية العامة للأمن العام. وتجدر الإشارة إلى أن المديرية العامة للأمن العام على تنسيق وتعاون دائم مع كافة المنظمات الدولية المعنية<sup>١</sup>.

من هنا، نشهد التزام لبنان الفعلي في إحترام مبدأ عدم الإعادة القسرية للأجانب، وخاصةً أنه عملياً، عند توقيف اللاجئين السوريين غير الشرعيين، يتم منحهم مهلة محددة لتسوية أوضاعهم القانونية أو إبلاغهم أنه قد صدر قرار بوجوب مغادرتهم البلاد، إلا أنه لا يتم ترحيلهم قسراً تحت أي ظرف.

### الفقرة الثالثة: تسوية الأوضاع القانونية للأجانب

المبدأ في شرعية وجود الرعايا الأجانب على الأراضي اللبنانية يكمن في تجديد الإقامة بشكل مستمر وفقاً للأصول القانونية المرعية الإجراء وذلك بالتقدم إلى مراكز الأمن العام بطلبات تجديد الإقامة ذلك قبل إنتهاء صلاحية الإقامة القائمة. إلا أن الأمر يختلف فيما يتعلق بالرعايا الأجانب المخالفين والمتواجدين في الأراضي اللبنانية، أي الأجانب الذين ليس بحيازتهم إقامة صالحة فيكون وجودهم غير شرعي مما يجعلهم عرضة للإعتقال والترحيل وصدور قرار مغادرة من البلاد بحقهم، وفي هذه الحالة بإمكانهم تسوية أوضاعهم القانونية وفقاً لبيانات صادرة عن المديرية العامة للأمن العام تحدد فيها المهلة التي يجري خلالها تقديم الطلبات والمستندات المطلوبة لذلك.

إذاً إن تسوية الوضع القانوني هي فرصة للأجانب المخالفين للتقدم بطلبات التسوية للحصول على إقامة صالحة دون أن يكونوا عرضة للإعتقال أو الإحتجاز أو الترحيل وخصوصاً الأجانب الذين يرغبون بمغادرة البلاد إذ لا يمكنهم المغادرة عبر المعابر الشرعية دون تسوية الأوضاع القانونية، إلا أنه على الأجنبي دفع الغرامات المالية عن السنوات المخالفة وإلا صدر بحقه قرار بمنع الدخول المؤقت أو الدائم ذلك بحسب التعاميم الصادرة عن المديرية العامة للأمن العام.

من هذا المنطلق لا بدّ إذاً من تبيان المستندات المطلوبة لتسوية الأوضاع القانونية بشكل عام (النبذة الأولى) وكيفية تسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين القانونية للمغادرة (النبذة الثانية).

<sup>١</sup> الأمن العام ينفي إتهامه بترحيل عدد من السوريين قسراً إلى سوريا عبر مطار رفيق الحريري الدولي، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/707>، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

## النبذة الأولى: المستندات المطلوبة لتسوية الوضع القانوني للأجانب

بإمكان الأجانب المخالفين والمتواجدين على الأراضي اللبنانية تسوية أوضاعهم وفقاً لبيانات صادرة عن المديرية العامة للأمن العام تحدد فيها المهلة التي يجري خلالها تقديم الطلبات. أما بالنسبة للمستندات المطلوبة لتسوية الأوضاع القانونية فهي تختلف بحسب طريقة الدخول، فيما إذا كان الأجنبي قد دخل إلى لبنان بصورة شرعية أم دخل خلسة من خلال معابر غير شرعية. فيتوجب على الداخلين خلسة من خلال معابر غير شرعية أن يرفقوا إلى جانب طلب تسوية الوضع القانوني تعهداً من كفيل موقع لدى كاتب العدل، صورتين عن هوية الكفيل، صورة شمسية، جواز سفر صالح أو جواز مرور صالح.

أما فيما يتعلق بالداخلين بصورة شرعية للعمل ولكن مخالفين نظام الإقامة، فعليهم أن يرفقوا إلى جانب طلب تسوية الوضع القانوني، براءة ذمة من وزارة العمل بالإضافة إلى المستندات المطلوبة للإقامة (جواز السفر، صور عن هوية رب العمل وعن بيان قيد عائلي لا يعود تاريخه الى أكثر من ٣ سنوات، صور شمسية، الإقامة السابقة). أما في حال تغيير الكفيل يطلب تنازل من الكفيل الأساسي وتعهد مسؤولية من الكفيل الجديد مسجلين لدى الكاتب العدل<sup>١</sup>.

## النبذة الثانية: تسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين القانونية للمغادرة

إستناداً إلى بيان المديرية العامة للأمن العام، تُسوّى أوضاع الرعايا السوريين المخالفين لنظام الإقامة (دخول شرعي أو خلسة) للمغادرة مهما كانت مدة المخالفة ومهما كان سبب دخولهم إلى لبنان (تعهد مسؤولية، سياحة....) حصراً في الدوائر والمراكز الحدودية<sup>٢</sup>. إن معالجة الأوضاع القانونية للسوريين تتحدد وفقاً لطريقة الدخول إلى لبنان. فيسمح بالمغادرة كل من دخل بصورة شرعية قبل ٥ ك ٢ ٢٠١٥، ومن دخل خلسة، ومن دخل بموجب تعهد بالمسؤولية بشرط تسديد الرسوم المتوجبة عليهم مع الأخذ بعين الاعتبار إحتساب سنوات المخالفة. أما السوريون حاملو إقامات سندا لشهادة تسجيل لدى المفوضية العليا لشؤون اللاجئين فهم معفون من الرسوم ويسمح لهم من المغادرة.

<sup>١</sup> تسوية للعمال الأجانب، المعاملات الإدارية، دولتي، متوافر على موقع: <http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/>

<sup>٢</sup> تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36>، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

يسمح بالمغادرة أيضاً كل من دخل إلى لبنان بصورة شرعية قبل وبعد تاريخ ٥ ك ٢ ٢٠١٥، ومن دخلوا خلسة وأيضاً من دخل بموجب تعهد بالمسؤولية، إلا أنه في حال عدم تسديد الرسوم المتوجبة عليهم يصدر بلاغ عدم دخول مؤقت أو دائم بحقهم.

والجدير بالذكر أن المديرية العامة للأمن العام تصدر بشكل دوري تعاميم فيما خص تسوية الأوضاع القانونية للأجانب خصوصاً السوريين والفلسطينيين اللاجئين من سوريا لتحديد المهلة القانونية والمستندات المطلوبة لذلك، وذلك حسب الأوضاع الراهنة التي تمر بها البلاد، فعلى سبيل المثال كان يجدر بصاحب العمل إصطحاب العامل الأجنبي لتجديد إقامته أو تسوية وضعه القانوني، إنما في ظل أزمة كورونا المستجدة صدر تعميم رقم ٤٦٧ بتاريخ ٣ حزيران ٢٠٢٠، يفيد بأنه " عملاً بإجراءات منع التجمعات والحد من الإحتكاك المباشر وتخفيف الإكتظاظ يُعفى الرعايا العرب والأجانب من حاملي بطاقات الإقامة من الفئات الثانية والثالثة والرابعة والمنتبهة صلاحيتها والراغبين بتجديد إقاماتهم من الحضور إلى مراكز الأمن العام أو دائرة العلاقات العامة ويكتفى بحضور الكفيل أو من ينوب عنه قانوناً وفقاً للتعليمات المرعية الإجراء".<sup>١</sup>

بالإضافة إلى التعميم الصادر بتاريخ ١٧ آذار ٢٠٢٠ والذي يفيد "بالسماح للرعايا العرب والأجانب المنتبهة صلاحية إقاماتهم أو سمات العمل الخاصة بهم إعتباراً من تاريخ ١١/٣/٢٠٢٠ والذين لم يتمكنوا من مغادرة البلاد بسبب إنتشار فيروس كورونا، بمغادرة البلاد دون ضم براءة ذمة ودون تدريكم رسوم تأخير ودون إتخاذ أي تدبير إداري بحقهم، وذلك حتى إشعار آخر"<sup>٢</sup>، جاء هذا التعميم مناسباً جداً بحيث إن عدداً لا يستهان به من السوريين فاقدون للأوراق الثبوتية القانونية التي تمكنهم من تسوية أوضاعهم القانونية والمغادرة على أساسها، هذا عدا عن الصعوبات العديدة التي يواجهونها فيما يتعلق بالتسوية كما شرحنا بالسابق.

بالتالي فإن المديرية العامة للأمن العام لها إستتسابية في تحديد المهل والمستندات اللازمة للتسوية القانونية للأجانب فيما يصب بالمصلحة العامة مع إحترام المبادئ الإنسانية الملتمزم بها لبنان حتماً.

---

<sup>١</sup> إعفاء بعض الرعايا العرب والأجانب من الحضور لتجديد الإقامة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/917>، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> السماح بمغادرة الرعايا العرب والأجانب المنتبهة صلاحية إقامتهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/895>، تاريخ الدخول: ٨ حزيران ٢٠٢٠.

## الفقرة الرابعة: أثر العمالة الأجنبية غير الشرعية على النمو الإقتصادي اللبناني

الإقتصاد اللبناني في حالة ركود منذ سنوات، نتيجة إنكماش حركة الإستثمارات المتأثرة بالإضطراب الأمني والسياسي من جهة، ومن جهة أكثر خطورة تقادم نسبة البطالة في البلاد إثر منافسة اليد العاملة الأجنبية للعمالة اللبنانية في كل القطاعات، لا سيما اليد العاملة السورية خصوصاً بعد إندلاع الأزمة السورية في عام ٢٠١١، حيث تدفق عدد هائل من اللاجئين السوريين إلى لبنان عبر المعابر الشرعية والغالبية عبر معابر غير شرعية، ما دفع أصحاب الكفاءات اللبنانية إلى الهجرة إلى الخارج مما يُشكل تدهوراً في الإقتصاد اللبناني.

وفي هذا الإطار، أوضح محمد شمس الدين<sup>١</sup> أن في لبنان نحو ٤٠٠ ألف عامل أجنبي من مصري وبنغلادشي وأثيوبي وسريلنكي وهندي وغيرها من الجنسيات (باستثناء السوري والفلسطيني)، منهم ٢٨٠ ألف مقيم شرعي يحملون إجازات عمل وإقامة، ونحو ١٢٠ ألفاً غير شرعيين، دخلوا بإجازات عمل ولم يجددوها عند إنتهاء صلاحيتها، يخرجون سنوياً نحو مليار و ٢٠٠ ألف دولار، وأضاف أنه يقدر عدد العملات الأجنبية المنزليات حتى عام ٢٠١٨ ب ٢٤٧ ألف، يخرج من لبنان نحو ٦٦٠ مليون دولار سنوياً، أكثريتهن من الأثيوبيات، تليهن البنغلادشيات، ثم الفيليبينيات، ويبلغ عدد العمال السوريين نحو ٦٠٠ ألف، والفلسطينيين نحو ١٠٠ ألف، أي أن مجموع العمال الأجانب ككل يصل الى نحو مليون و ١٠٠ ألف عامل<sup>٢</sup>. إلا أن الأمر يختلف فيما خص أثر العمالة السورية والفلسطينية عن باقي العمال، فمعظم السوريين والفلسطينيين لاجئين في لبنان فيقيمون وعائلاتهم على الأراضي اللبنانية وبالتالي ليس خروج الأموال ما له الأثر السلبي هنا بل يكمن بالمنافسة غير الشرعية لليد العاملة الوطنية.

وفقاً للصندوق النقد الدولي، يستضيف لبنان حتى عام ٢٠١٥ حوالي ٤٠% ممن هربوا من سوريا، ٥٠% منهم دخلوا سوق العمل اللبناني، ما ساهم في إرتفاع عدد اللبنانيين الذين يعيشون تحت خط الفقر إلى أكثر من مليون و ١٧٠ ألف نسمة<sup>٣</sup>. إذ تقدّر الحكومة اللبنانية عدد اللاجئين السوريين في البلاد حتى العام ٢٠١٩ بنحو ١.٥ مليون لاجئ على الأقل بالإضافة إلى أكثر من ٢٨٠,٠٠٠ لاجئ فلسطيني في حين يصل عدد السكان اللبنانيين إلى ٤ ملايين نسمة. وقد إرتفع عدد الفقراء

<sup>١</sup> الباحث في الدولية للمعلومات.

<sup>٢</sup> ٤٠٠ ألف عامل أجنبي ومليار ونصف مليار دولار تخرج سنوياً من لبنان، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع:

<sup>٣</sup> <https://www.almarkazia.com/ar/news/show/186620/400-> تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، الصياد، ٢٠١٨، متوافر على موقع: [http://www.al-](http://www.al-sayad.com/article.php?articleID=12627)

[sayad.com/article.php?articleID=12627](http://www.al-sayad.com/article.php?articleID=12627)، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.



في لبنان بحوالي الثلثين منذ عام ٢٠١١ كما إرتفعت نسبة البطالة المحليّة بشكل كبير<sup>١</sup>، حيث يتوقع أن تتعدى نسبة البطالة ٤٠٪ في مطلع عام ٢٠٢٠، في حين لم تتعد نسبة البطالة قبل الحرب السورية ١١.٣٪<sup>٢</sup>.

أصبحت هذه الازمة تتعلق بالأمن الاقتصادي لناحية المنافسة غير الشرعية التي يتعرّض لها الأجير اللبناني، في ظل ركود يعيشه الإقتصاد منذ أعوام، حيث أفاد حاكم مصرف لبنان المركزي رياض سلامة أن معدل النمو الاقتصادي في ال ٦ أشهر الأولى من العام ٢٠١٩ لم يتخط الصفر بالمئة<sup>٣</sup>، فسوق العمل اللبناني يعاني من المنافسة غير الشرعية وغير المتكافئة، بعدما أقدمت العديد من المؤسسات على إستبدال العمال اللبنانيين بأخرين سوريين لتخفيف التكاليف عنها، إذ إن السوريين يتدفقون ويعرضون خدماتهم لساعات أطول وبأسعار متدنية لا يستطيع العمال اللبنانيون مضاهاتها نظراً للتكاليف المعيشية الكبيرة.

من هنا، وخاصةً بعد الأزمة الإقتصادية التي يمر فيها لبنان منذ نهاية العام ٢٠١٩ المتعلقة بالتغير الدائم لسعر صرف الليرة، يمكننا ربط ما ينتج عن خروج الأموال الطائلة بالدولار من لبنان إلى الخارج، إثر تحويل الرواتب الشهرية للعمال الأجانب إلى ذويهم خارج لبنان، بالوضع الاقتصادي المتدهور بالبلاد. ناهيك عن إستبدال اليد العاملة الوطنية بالأجنبية.

تجدر الإشارة هنا، أنه من الواجب التفريق بين عمل اللاجئيين غير القانوني، وبين العمالة الأجنبية القانونية أي الحاصلة على إقامة صالحة وإجازة عمل قانونية. فالأجنبي عندما يستحصل على إجازة عمل إنما يكون متقيداً بقانون العمل الذي بدوره من المفترض أن يحمي اليد العاملة اللبنانية، إنما عملياً ما يؤثر سلباً على معدل البطالة ومؤشر النمو الاقتصادي هو العمالة غير الشرعية.

إستناداً إلى إحصائيات وزارة العمل لعام ٢٠١٩، فإن مجموع الإجازات المجددة الموافق عليها الممنوحة للأجانب هي ٢٠٣,٢٦٣، من بينهم ١٧٩٤ إجازة مجددة لعمال من الجنسية السورية، بالإضافة إلى ٤٣,٨٢٥ إجازة عمل الممنوحة لأول مرة للأجانب، يتخللها ٣,١٦٥ إجازة ممنوحة لعمال من الجنسية السورية<sup>٤</sup>. إن مجمل عدد الإجازات الممنوحة للعمالة السورية حتى عام ٢٠١٩ هو ٤,٩٥٩، في حين أن عدد السوريين العاملين في لبنان يتخطى ال ٦٠٠ ألف عامل، كما أن مجمل

<sup>١</sup> Our focus response to the Syrian crises, Overview, UNDP, 2020, available on: <https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/response-to-the-syrian-crisis.html>, date of visit: June 13, 2020.

<sup>٢</sup> النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، مرجع سابق.

<sup>٣</sup> نمو الإقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/>، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> إحصائيات، الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.labor.gov.lb/StatList.aspx>، تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

عدد الإجازات الممنوحة للعمالة الأجنبية ككل حتى عام ٢٠١٩ هو ٢٤٧,٠٨٨، في حين أن مجمل عدد العمالة الأجنبية يصل الى نحو مليون و ١٠٠ ألف عامل، بالتالي يمكن أن نقدر أن عدد العمالة غير الشرعية في البلاد نحو ٨٥٢,٩١٢.

من هذا المنطلق وعلى هذا النحو يتبين الأثر المباشر للعمالة الأجنبية غير المقنونة على حركة النمو الاقتصادي في البلاد من جهة وعلى ارتفاع نسبة البطالة فيه من جهة أخرى، لذا نرى أن المسؤولية تقع على عاتق الجهات الرسمية المختصة التي تباشر بإعطاء إجازات للعمل وتصاريح العمل لإستقدام أعداد جديدة غير مدروسة من العمال من دون الأخذ بعين الإعتبار تطبيق اللوائح والشروط، ومن دون العودة إلى وزارة العمل والمؤسسة الوطنية للإستخدام من جهة، ومن جهة أخرى تقع المسؤولية أيضاً على عاتق أصحاب العمل غير الملتزمين بالقانون، لا سيما لجهة إستقطاب وتوظيف عمالة أجنبية دون الحاجة الفعلية إليها نظراً لعدم وجود دراسة حول العدد الفعلي والقطاعات التي فعلاً تحتاج إلى عمالة أجنبية ليس لها بديل كيد عاملة وطنية. كما أن المسؤولية تقع أيضاً على الجهات الحكومية التي تنجز المعاملات ولا تقوم بالجولات التفتيشية المطلوبة لمراقبة سوق العمل والعمال الأجانب من مختلف الجنسيات.

#### الفقرة الخامسة: أثر تردي الوضع الاقتصادي والصحي على الأجانب

شهد لبنان في الآونة الأخيرة إنحداراً في الشؤون الاقتصادية والمالية والصحية في لبنان والبلدان المجاورة فكان لهذا الإنحدار دور سلبي في التأثير على العمال الأجانب في لبنان، إذ يواجه لبنان في الأعوام الأخيرة معضلتين؛ الأولى مالية ترتبط بارتفاع الدين العام ليلغ ما يتجاوز نسبته ١٥٢٪ من حجم الناتج المحلي للبلاد، والثانية إقتصادية تتمثل في ضعف النمو الإقتصادي؛ ففرص العمل نادرة، والبنى التحتية متردّية، وواردات الدولة من العملة الصعبة تكاد تختفي، فضلاً عن أن الحرب في سوريا عقّدت الأمور<sup>١</sup>.

ففي مطلع العام ٢٠٢٠، إنتشر في العالم أجمع وباء فيروسي شمل بتداعياته المؤذية جميع البلدان والقطاعات دون إستثناء، فكان لجائحة كورونا (كوفيد - ١٩) تأثير مباشر على الأزمة المالية والإقتصادية في لبنان، ما أدى وسيؤدي إلى تعاظم الفقر والبطالة والمجاعة والمرض والنقمة الاجتماعية، بالأخص على الطبقة الشعبية، وذوي الدخل المحدود، والعمال الأجانب<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> حنين ياسين، ديون و عملة ضعيفة وشارع غاضب ... إقتصاد لبنان إلى أين في ٢٠٢٠، الخليج أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://alkhaleejonline.net/>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> عصام نعمان، أيّ لبنان بعد كورونا، القدس العربي، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.alquds.co.uk/>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

من هذا المنطلق سنبحث في مسألة أثر الأزمة الاقتصادية على العمال الأجانب (النبذة الأولى) وأثر التعبئة العامة جراء وباء كوفيد -١٩ على العمالة الأجنبية (النبذة الثانية).

### النبذة الأولى: أثر الأزمة الاقتصادية على الأجانب

شهد لبنان في أواخر العام ٢٠١٩ أزمة مالية حادة تمثلت بشح الدولار في السوق ما أدى إلى رفع سعر صرفها مقابل الليرة. وبالتالي كان لهذه الأزمة المالية الأثر المباشر على العمال الأجانب وبالأخص العاملات المنزليات الأجنبيات، فلم يعد أصحاب العمل يقوموا بدفع رواتب العمال والعاملات بالدولار فباتوا يتقاضون رواتبهم بالليرة اللبنانية.

فتأثر أكثر من ٢٨٠ ألف من العمال والعاملات الأجنبيات بالأزمة الاقتصادية في لبنان، فبعضهم صُرف من العمل، وآخرون عجزوا عن الحصول على رواتبهم المتواضعة أصلاً بالدولار، الأمر الذي أدى إلى تفكير بعضهم في العودة إلى بلدانهم<sup>١</sup>.

ففي مطلع العام ٢٠٢٠، ارتفع سعر الصرف بشكلٍ مخيف، فبعد أن كان الدولار الواحد يساوي ١٥٠٧ ليرة لبنانية، أصبح في أيار عام ٢٠٢٠ يساوي ما بين ٣٦٠٠ ليرة لبنانية و٤٠٠٠ ليرة لبنانية في السوق السوداء، علماً أن سعر الصرف ما زال غير مستقر، الأمر الذي أدى إلى خسارة كبيرة تطال رواتب العمال والعاملات الأجانب. فالعمال والعاملات الأجانب يحولون أموالهم إلى ذويهم عبر مكاتب تحويل الأموال، فكان من قبل عليهم دفع فقط قيمة عمولة التحويل، بينما الآن وبعد أن أصبحوا يقبضون رواتبهم بالليرة اللبنانية بات عليهم دفع فرق سعر صرف الدولار إضافةً إلى عمولة التحويل<sup>٢</sup>، فتُقدر الخسارة بين ١٣٨٪ و ١٤٠٪ من رواتب العمال والعاملات الأجانب في ظل هذه الأزمة.

على أثر تدهور الأوضاع الاقتصادية وتداعياتها، طلب العديد من العاملات الأجنبيات من السفارات بترحيلهن، أما بالنسبة لآلاف العاملين غير الشرعيين بالبلاد، فسعت المنظمات الحقوقية للتوسط لدى الأمن اللبناني لتسوية أوضاعهم القانونية ليتمكنوا من العودة إلى بلادهم، إذ إن منهم من لا يملك إجازة عمل أو إقامة صالحة<sup>٣</sup>، الأمر الذي يعيق خروجهم من البلاد وبالتالي البقاء بصفة غير شرعية فيصبحون عرضة لدرجة عالية من الإستغلال.

<sup>١</sup> سلمان العنداري، الأزمة الاقتصادية في لبنان تعصف بالعمال الأجانب، سكاى نيوز عربية، بيروت، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.skynewsarabia.com/business/1319801>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> العاملات الأجنبيات ضحايا الدولار أيضاً، الكتائب، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://kataeb.org/>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> رحيل دندش، العشرات رحلن في الأسابيع الماضية بسبب الأزمة: وداعاً لعاملات المنازل، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.lebaneslw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/item/2527-2019-12-24-09-21-44>، تاريخ الدخول: ٩ أيار ٢٠٢٠.

لا أرقام دقيقة حول أعداد العاملات المنزليات اللواتي تم ترحيلهن من قبل كفلائهن منذ بدء الأزمة الاقتصادية. إلا أن المعلومات المُستقاة من جمعيات غير حكومية معنية بحقوق العاملات المهاجرات تُفيد بفسخ عشرات العقود في الأسابيع القليلة منذ بدء الأزمة الاقتصادية، بما يُفضي إلى ترحيل العاملات إما بسبب عجز الكفلاء عن تسديد رواتبهن بالدولار وفق ما ينص عليه العقد ورفض العاملة قبض الراتب بالليرة سواء على أساس سعر الصرف القديم أو المتغير، أم بسبب رغبة العاملة بالرحيل بعجزها عن تحويل راتبها.

يخضع الأجراء والخدم الأجانب في البيوت لقانون الموجبات والعقود نظراً لعلاقتهم التعاقدية مع رب عملهم، وذلك في ظل عدم إستقادتهم من قانون العمل الذي إستثناهم في المادة السابعة منه. بالإستناد إلى المواد ٦٢٤ و ٦٤٤ موجبات وعقود وما يليها<sup>١</sup>، تم تعريف عقد العمل وتحديد الأحكام التي ترعاها عند توفر عناصرها، وهي العمل والأجر والتبعية القانونية، كما حدد مسؤولية فسخ العقد. وعملاً بالمادة ٦٥٦ من قانون موجبات والعقود الصادر في ٢٧ أيار ١٩٣٧، من حق الأجير المطالبة بتعويض إذا صرفه رب العمل من الخدمة دون خطأ يبرر تصرفه. أي إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الاجير تعويض<sup>٢</sup>، والأجير يشمل بتعريفها خدم البيوت إلى جانب العمال والمستخدمين.

بالتالي، وإستناداً إلى قانون الموجبات والعقود، فإن فسخ عقود العاملات المنزليات الأجنبية المتأتي نتيجة تداعيات الأزمة الاقتصادية، يُرتب تعويضاً مستحقاً للعاملات المنزليات من قبل رب عملهن.

هناك وضع آخر يتمثل بمضاعفة إستغلال العاملة بحجة الأوضاع الاقتصادية، إذ إن نظام الكفالة، يربط بشكل واضح بين مصير الكفيل والعاملة الأجنبية في ظل غياب التشريعات التي تحمي الأخيرة وتمكنها من حقوقها، مما قد يدفع الكفلاء لرفض دفع أجرة العاملات بالدولار أو إجبارهن على تقاضي رواتبهن على أساس سعر الصرف القديم وتكبيدهن كلفة تأمين الدولارات من السوق<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> أحمد حسين الموسوي، قانون الموجبات والعقود اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١، ص ٨٦/٨٠.  
<sup>٢</sup> قانون الموجبات والعقود، المادة ٦٥٦ (عدلت بموجب ١٩٣٧/٠)، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على الموقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=1047708&LawId=244226>

، تاريخ الدخول: ١١ أيار ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> رحيل دندش، مرجع السابق.

## النبذة الثانية: أثر التعبئة العامة جراء أزمة كورونا<sup>١</sup> على العمالة الأجنبية

انتشر فايروس كورونا "كوفيد - ١٩" ليطال العالم بأسره، الأمر الذي دفع بلدان العالم بإتخاذ تدابير وإجراءات وقائية قاسية حرصاً على السلامة الصحية العامة في البلاد. ففي لبنان أعلن مجلس الوزراء اللبناني حالة التعبئة العامة في لبنان بتاريخ ٢٠٢٠/٣/١٥ بالإستناد إلى المادة ٢ من المرسوم الإشتراعي رقم ١٠٢ الصادر في ١٦ أيلول ١٩٨٣ وتعديلاته من قانون الدفاع المدني<sup>٢</sup>، وعممت إلتزام المقيمين والمواطنين في المنازل وعدم الخروج إلا عند الضرورة، بالإضافة إلى العديد من التدابير اللازمة لأخذ الحيطة والحذر لا سيما إقفال المطار وجميع المرافق وتعليق العمل على كافة الأصعدة والقطاعات.

قدمت منظمة العمل الدولية ملخصاً لحالة الضعف التي يعيشها العمال المهاجرون خلال حالة الطوارئ التي يفرضها تفشي مرض كوفيد-١٩، خصوصاً على وقع وباء كوفيد-١٩ على العمال والعاملات المنازل المهاجرين، وذلك على الصعيد الاقتصادي، الاجتماعي، والصحي، عارضةً بعد ذلك بعض التوصيات التي قد تحقق السلام والعدالة والإستقرار في ظل هذه الأزمة الصحية.

وأفادت منظمة العمل الدولية، أن الكثير من الشركات والمؤسسات مرغمة على الإقفال في الوقت الحاضر، فبالنتيجة يقوم أصحاب العمل بإنهاء عمل العمال الأجانب من دون سابق إنذار أو يمتنعون عن دفع الأجور لمستخدميهم. وفي المنطق عينه يجري إنهاء عقود عمل العاملات المنزليات المهاجرات بشكل فجائي، وذلك لأن العائلات المتدنية الدخل باتت غير قادرة على تكبد دفع أجور العمال وتغطية تكلفة معيشتهم.

إلا أن الحقوقيين ما زالوا يبحثون في موضوع فسخ العقود دون سابق إنذار في ظل الأزمة الصحية، وفيما إذا كان شروط القوة القاهرة تنطبق على واقع وباء كوفيد ١٩ أم لا، فحتى الآن لم يثبت قضائياً أن هذا الوباء يعتبر قوة القاهرة وبالتالي لا يستحق تعويض للعمال والعاملات من أصحاب العمل الذين فسخوا العقود بذريعة الوباء دون سابق إنذار، أي فيما كان صاحب العمل يتحمل المسؤولية العقدية الناتجة عن فسخ العقود نتيجة تداعيات الوباء أم لا.

أما فيما خص العمال المياومون الأجانب والعاملات المنزليات الأجنبات الذين يعيشون في منازل خاصة، فجراء التعبئة العامة لم يعد أحد بإستطاعته تحمّل الغلاء المعيشي وأجر المنازل وباقي الأعباء المادية من جهة، ومن جهة أخرى لا سبيل للعودة بسبب المطارات المقفلة<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> أو ما يسمى بكوفيد ١٩.

<sup>٢</sup> الدفاع الوطني، مرسوم إشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ: ١٦/٩/١٩٨٣، الجريدة الرسمية، عدد ٤٤، ١٩٨٣، ص ١٢٣٤-١٢٦٨.

<sup>٣</sup> وقع كوفيد-١٩ على العمال المهاجرين في لبنان وماذا يستطيع أصحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_741605.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741605.pdf)، تاريخ الدخول: ١٣ أيار ٢٠٢٠.

وفي هذا السياق، أشارت منظمة هيومن رايتس ووتش أن ٢١ بلدية لبنانية على الأقل فرضت قيوداً تمييزية على اللاجئين السوريين لا تُطبق على السكان اللبنانيين، كجزء من جهودها لمكافحة "فيروس كورونا المستجد"، وذلك من قبل الإعلان عن حالة التعبئة العامة في البلاد من قبل مجلس الوزراء اللبناني. علماً أن التعاميم الصادرة عن هذه البلديات ذكرت أن "الشرطة البلدية ستطبق هذه الإجراءات وأن السوريين الذين سيخالفون هذه التعليمات قد يواجهون "إجراءات قانونية" وقد تتم مصادرة وثائقهم الثبوتية"<sup>١</sup>.

إن حظر التجول ومصادرة الأوراق الثبوتية أو عدم وجودها أساساً، بالإضافة إلى واقع أن الغالبية العظمى من العمال الأجانب والسوريين منهم بالأخص لا يحملون إقامة صالحة، جميعها وغيرها من الأسباب التي أثرت وما زالت تؤثر على وضع العمال الأجانب وخروجهم من البلاد، فهذه أسباب إضافية قد تشكل خوفاً وقلقاً من وصول أحدهم إلى المستشفى عند إلتماس عوارض الوباء عليهم مخافةً من الإعتقال نتيجة فقدانهم للأوراق الثبوتية أو للإقامة أو إجازة العمل الصالحة.

---

<sup>١</sup> لبنان: إجراءات مواجهة فيروس "كورونا" تهدد اللاجئين، هيومن رايتس واتش، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2020/04/02/340258>، تاريخ الدخول: ١٣ أيار ٢٠٢٠.

## خلاصة القسم الأول

بختام هذا القسم، يتبين أنه على قدر ما يحتاج لبنان إلى اليد العاملة الأجنبية في بعض القطاعات على قدر ما هو بحاجة إلى تفعيل ودعم الجهات المختصة بدراسة شاملة حول حاجات السوق من مهارات وقدرات ومقاربتها بتلك المتوفرة لدى اليد العاملة الوطنية كالمؤسسة الوطنية للإستخدام على سبيل المثال. كما أنه يجب تفعيل الجهات المختصة في مراقبة المحال والمؤسسات والشركات على كافة أنواعها لناحية مدى إلتزامها بقانون العمل اللبناني وسائر التشريعات والقوانين المرتبطة في مسألة التوظيف والتقييد بمعايير دخول وإقامة وخروج الأجانب من جهة ومسألة الإلتزام في تأمين كافة الحقوق والضمانات للموظفين من جهة ثانية لتتناسب مع متطلبات اليد العاملة الوطنية ودحض المنافسة غير الشرعية، بالإضافة إلى الحاجة إلى تفعيل الجهات والأجهزة الأمنية في المعابر الحدودية وتزويد الرقابة على الحدود لمنع الدخول والخروج من لبنان بصورة غير شرعية. إذ إن التقصير في هذه المجالات وادّ فوضى عارمة في البلاد لمسألة تنظيم العمالة الأجنبية في لبنان مما أثر سلباً على العديد من الأصعدة وخاصةً فيما يتعلق بالنمو الاقتصادي ومعدل البطالة.

## ❖ القسم الثاني: الحقوق القانونية الممنوحة للأجراء الأجانب

العمل هو حق من حقوق الإنسان يكفله العديد من المعاهدات والإتفاقيات الدولية، منها المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان إذ نصت أنه لكل شخص "حق في العمل، وفي حرية إختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة"، بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي ينص في المادة ٦ الفقرة الأولى على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل". لذا فإن الحق بالعمل يكفل عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية.

ترتبط حقوق العمال أو الحقوق المتعلقة بظروف العمل إرتباطاً وثيقاً بالحق في العمل، ويقصد بها تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص العامل، وهي تتضمن الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة، الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية، الحق في تلقي أجر كافٍ، الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر، الحق في المساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل، الحق في المساواة في المعاملة، والحق في ظروف عمل مأمونة وصحية.

تبرز أهمية الإتفاقيات الدولية والقوانين الداخلية للبلاد في وضع معايير وشروط وبنية تشريعية لتنظيم عملية إستخدام الأجراء الأجانب على سبيل ضمان حمايتهم من الإستغلال بدايةً من بلد المنشأ أي بلد الأجير الراغب بالعمل في الخارج، مروراً بعملية الإستقدام وصولاً إلى مرحلة الوصول على بلد المهجر والعمل فيه من جهة، ومن جهة أخرى ضمان حقوقهم وحقوق أسرهم بالضمان والتعويضات من جهة أخرى.

من هذا المنطلق، سنتناول هذا القسم في فصلين، نعرض فيهما البنية التشريعية والقانونية للأجراء الأجانب في لبنان (الفصل الأول) ، وحقوق الأجراء الأجانب في لبنان (الفصل الثاني).

### الفصل الأول: البنية التشريعية والقانونية للأجراء الأجانب في لبنان

يُنتهك بعضٌ من مجموع الحقوق التي تكفل حماية الأجير بشكل شائع، ففي لبنان، كثيراً ما يتعرض الأجراء الأجانب للخداع من قبل مكاتب الإستقدام الأجنبية واللبنانية حول وجود فرصة عمل أو حول طبيعة العمل وشروطه، أي إستقدام العمال الأجانب من خلال عروض وهمية تكلفهم مبالغ طائلة للقدوم إلى لبنان وإكتشاف أنه لا وجود للشركة ولا لفرصة العمل وأنه حتى الكفيل الذي إحتفظ بجواز سفرهم شريك بعملية الخداع أو الإحتيال ولم يتبق له أثر، الأمر الذي يجعلهم أمام خيارين، إما أن يسلموا أنفسهم إلى أحد مراكز الأمن العام ليعودوا إلى ديارهم (بموجب الترحيل) أو البقاء في لبنان بصورة غير شرعية والعمل بطريقة غير نظامية لسداد ديونهم التي تحملوها جزاءً للقدوم إلى لبنان.



إن العمل بصورة غير نظامية وبدون أوراق قانونية يجعل الأجير ضعيفاً وعرضة للإستغلال وللعمل القسري، والعمل لساعات إضافية دون راتب، أو براتب ضئيل لا يُذكر، كما ويصبحون ضحية لأحد أنواع الإتجار بالبشر<sup>١</sup>. إذ إن الأجراء الأجانب غير الحائزين للوثائق اللازمة أو الذين هم في وضع غير نظامي يستخدمون عادةً بشروط أقل من شروط عمل الأجراء الآخرين، وأن بعض أصحاب العمل يبحثون عن هذا النوع من اليد العاملة بغية جني فوائد المنافسة غير الشرعية.

لذا من الواجب حتماً الاهتمام بفعالية جهاز التفتيش في مراقبة مدى الإلتزام بالقوانين من قبل أصحاب العمل والأجراء الأجانب أنفسهم. كما تجدر الإشارة إلى أنه يختلف التنظيم القانوني لعمل الأجانب بين دولة وأخرى، وذلك يرتبط بالاتفاقيات الدولية المعقودة في هذا الشأن والمصادق عليها من جهة وبالقانون الداخلي للدولة من جهة أخرى.

إستناداً إلى ما تقدم، سنتناول الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب (الفرع الأول)، والوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء قانون العمل اللبناني (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب

يوجد أكثر من ١٧٥ مليون شخص يقيمون ويعملون في بلد غير بلد مولدهم أو جنسيتهم، من بينهم عمال مهاجرون ولجئون وملتمسو لجوء ومهاجرون دائمون وغيرهم. ومصطلح "العامل المهاجر" عرفته اتفاقية العمال المهاجرين في الفقرة الأولى من المادة ٢ بأنه "شخص سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"<sup>٢</sup>.

يواجه الأجراء الأجانب العديد من أوجه الإستغلال من قبل أصحاب العمل في بلد المهجر، فيحصل غالبيتهم على أجر دون الحد الأدنى القانوني للأجور والبعض لا يحصل إطلاقاً على أجر مقابل العمل وبعضهم يحصلون على مستحقاتهم غير كاملة وبعض شهور عديدة، هذا بالإضافة إلى العمل لساعات تتخطى الحد الأقصى القانوني لساعات العمل وبدون مقابل، ما يتمثل بالسخرة والإستغلال. إذ إن عملية إستقدام الأجراء الأجانب من البلدان الآسيوية والأفريقية أشبه بعملية الإتجار بالبشر، فيبدأ الإستغلال من بلد المنشأ وصولاً إلى بلد المهجر عن طريق شركات وهمية<sup>٣</sup>.

<sup>١</sup> فصول من سجن إستغلال العمال الذكور الأجانب والإتجار بهم، فاطمة بسام، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=5802>، تاريخ الدخول: ٢٣ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> أسئلة يتكرر طرحها، الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، -حقوق الإنسان- مكتب المفوض السامي، متوافر على الموقع: <https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/FAQ.aspx>، تاريخ الدخول ٢٦ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> وليد حسين، ملف العمال الأجانب في لبنان (١): إتجار بالبشر، المدن، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.almodon.com/society/2019/8/14/>، تاريخ الدخول ٢٦ حزيران ٢٠٢٠.

كما يتعرض الأجراء المهاجرون بصورة خاصة للعنصرية والتمييز، بحيث يتعرضون للعداء وعدم التقبل والتهميش من قبل المجتمعات التي يقيمون فيها من أجل العمل، فيُعاملون معاملة غير مرضية، والبعض يُعاملون معاملة الرق والعبيد في ظل ما يسمى بنظام الكفالة. هذا عدا عن العمال غير النظاميين الذين يُعاملون ذات المعاملة لكن بدرجة إستغلال أكبر، فالكثير من اللاجئين السوريين في لبنان يعملون مقابل السكن، والكثير منهم يعملون في الحقول الزراعية مقابل إكرامية على كل ساعة عمل، على أن يتم دفع جزء منها يومياً لشاويش المخيم المقيمين به.

غير أن العديد ينسب الأعمال الجرمية لهم، الأمر الذي يزيد من الإحتقان والعنصرية والعداء بين العمال الأجانب غير النظاميين والمجتمع المضيف، لذا نرى تقييد عليهم من قبل البلديات خصوصاً، ففي بعض القرى شهدنا رفض من بعض البلديات لتوصيل الكهرباء والخدمات الأخرى للمخيمات كنوع من التضيق على اللاجئين لنقل خيمهم إلى قرى أخرى إثر شكاوى المواطنين، والبعض الآخر من البلديات أعلن صراحةً عدم السماح بإنشاء مخيمات للاجئين حفاظاً على سلامة البلدة بحسب منظورهم<sup>1</sup>.

يواجه الأجراء الأجانب مشاكل خطيرة فيما يتعلق بالسكن وعلى الرغم من إسهامهم في مخططات الضمان الاجتماعي فإنهم وأفراد أسرهم لا يتمتعون دائماً بنفس المزايا وإمكانات الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي يتمتع بها مواطنو الدولة المضيفة.

نظراً لهذه العقبات والمشاكل التي يتعرض لها الأجير الأجنبي النظامي وغير النظامي، والتي بدورها تُعد تعدياً على كل الحقوق الممنوحة من قبل الإتفاقيات الدولية للعمال المهاجرون، كان لا بد من شرح مفهوم الإتفاقيات الدولية (الفقرة الأولى)، عرض الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق غير المواطنين (الفقرة الثانية)، البحث في معايير منظمة العمل الدولية الإلزامية لحماية العمال المهاجرين (الفقرة الثالثة)، والنظر في حقوق المهاجرين اللاجئين والأجانب غير النظاميين (الفقرة الرابعة).

### الفقرة الأولى: مفهوم الإتفاقيات الدولية

الإتفاقيات الدولية هي أحد مرادفات المعاهدات الدولية، وهي إتفاقات مكتوبة، يمكن أن تكون ثنائية أم جماعية، تُعقد بين شخصين أو أكثر من أشخاص القانون الدولي ضمن ترتيب آثار قانونية. وهي ذات صفة تعاقدية تهدف إلى إنشاء علاقة قانونية بين الأطراف المتعاقدة، وإنشاء حقوقاً والتزامات متبادلة بين الأطراف المرتبطة، يحكمها القانون الدولي العام. بالتالي فإن من أركان الإتفاقية الدولية الأساس أن يكون أولاً إتفاقاً مكتوباً مهما كانت الصيغة التي كُتبت فيها ومهما تعددت الوثائق التي

<sup>1</sup> هذه المعلومات مستقاة من الخبرة العملية التي إكتسبتها في العمل مع المنظمات الدولية غير الحكومية المعنية بشؤون الأجانب.

تضمنته وبغض النظر عن إسم الإتفاق أكان معاهدة أم ميثاقاً أم إتفاقيةً أم صكاً وإلى ما هنالك<sup>١</sup>. وثانياً أن يكون أطراف الإتفاق أشخاصاً من القانون الدولي، والشخصية الدولية كانت تقتصر على الدول إلى أن ظهرت المنظمات الدولية وأصبحت من أشخاص هذا القانون<sup>٢</sup>، فإما أن يكون الإتفاق المكتوب بين دولة وأخرى أو عدة دول شرط أن تكون هذه الدول حاصلة على سيادتها، أو بين الدول والمنظمات الدولية، أو بين المنظمات الدولية أنفسها<sup>٣</sup>.

الغاية من إبرام الإتفاقيات الدولية سنن قواعد دولية جديدة تُنظم العلاقات بين أشخاص القانون الدولي الأطراف، على أن يكون جوهرها منقحاً مع أحكام القانون الدولي وإلا تعرضت للمسؤولية الدولية. تُقسم الإتفاقيات الدولية أو المعاهدات إلى نوعين أساسيين هما المعاهدات الشارعة أو المشرعة والمعاهدات التعاقدية.

تضم المعاهدات الشارعة جميع الدول أو غالبيتها ونضع قواعد تشريعية عامة تلزم الدول جميعها، ومن أهم المعاهدات الشارعة إتفاقية جنيف لعام ١٩٤٩ حول القانون الإنساني أثناء الحروب، وإتفاقية فيينا حول قانون المعاهدات ١٩٦٩. تصبح هذه المعاهدات الشارعة ملزمة لغير الأطراف إذا تحولت أحكامها إلى أعراف عالمية مثل قواعد تحديد إستعمال القوة الواردة في المادة الثانية من ميثاق الأمم المتحدة<sup>٤</sup>.

أما المعاهدات العقدية فتُبرم بين أشخاص القانون الدولي في أمر خاص بينهم، يمكن أن تكون معاهدة ثنائية أي بين شخصين من القانون الدولي، أو معاهدة جماعية أي بين عدد محدد من الدول. إن أحكام هذه المعاهدات ملزمة فقط للمتعاقدين فيها بإرادتهم الخاصة، بالتالي لا يلزم بطبيعة الحال الأشخاص غير المتعاقدين، كما أن هذه الإتفاقيات أو المعاهدات يحكمها في مظاهرها الأحكام والقوانين الخاصة<sup>٥</sup>.

القاعدة العامة التي تحكم آثار الإتفاقيات الدولية هي أن العقد شريعة المتعاقدين بحيث إن إلزامية الإتفاقية الدولية واقعها على أطرافها، وعليهم التنفيذ بحسن نية. وتكون للإتفاقية الدولية الأولوية في التطبيق على القوانين الداخلية أو التشريع الداخلي تحت طائلة المسؤولية للدولة المخالفة.

<sup>١</sup> إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html>، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> أشخاص القانون الدولي العام، الموسوعة القانونية، متوافر على موقع: <https://elawpedia.com/view/144/0>، تاريخ الدخول: ٢٧ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> حنا عيسى، المعاهدات الدولية، أمد للإعلام، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.amad.ps/ar/post/132193>، تاريخ الدخول ٢٧ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر، الأردن، ١٩٩٧، ص ٥٨.

<sup>٥</sup> حنا عيسى، المرجع السابق.

تبرم المعاهدة مثل أي إتفاق دولي، بعد المرور بالعديد من المراحل، المفاوضات، التحرير، التصديق، فالتسجيل والنشر. ويلي التسجيل في الدول الأطراف في المعاهدة، تسجيلها في الأمم المتحدة. ولا بد من توافر شروط التعاقد وهي: الرضا، الأهلية، مشروعية موضوع التعاقد، والتوافق بين الالتزامات الراهنة والسابقة<sup>١</sup>.

بالتالي فإن صحة العقد تكمن أولاً في خلو إرادة الأطراف في الإتفاقية الدولية من عيوب الرضى، أي خلوها من أي إكراه أو غش أو تدليس. وثانياً بتوفر أهلية التعاقد، والأهلية في القانون الدولي تختلف عن الأهلية المقصودة بالقانون الداخلي، وتعني في القانون الدولي توافر الشخصية الدولية وهي لا تتوفر إلا للدول ذات السيادة وللمنظمات الدولية في حدود معينة. وثالثاً على موضوع الإتفاقية أن يكون مشروعاً، أي ألا يتعارض مع قاعدة من القواعد الأمرة، وألا يتنافى موضوعها مع الآداب العامة أو الأخلاق الدولية أو المبادئ الإنسانية العامة، وأن يكون موضوع الإتفاقية ممكناً. إضافة إلى أن موضوع الإتفاقية عليه أن يتفق مع التزامات الدولة التي يتضمنها ميثاق الأمم المتحدة.

لقد تم تدوين جميع الإجراءات المتعلقة بالمعاهدات المنبثقة من العرف الدولي عن طريق لجنة القانون الدولي المنبثقة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بوضع مشروع لقانون المعاهدات الدولية عام ١٩٦٩ من جهة، وصلب إتفاقية فيينا للمعاهدات حول قانون المعاهدات من جهة أخرى، ودخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ عام ١٩٨٠ وهي تعتبر اليوم المرجع الأساسي والقاعدة العامة فيما يتعلق بالمعاهدات بين الدول المختلفة من حيث أطرافها ومن موضوعاتها ومن حيث الإجراءات المتبعة بشأنها. إلا أن هذه المعاهدة إكتفت بتدوين قانون المعاهدات المبرمة بين الدول فقط ولذلك وقع لاحقاً إبرام معاهدتين لاحقتين مكملتين للمعاهدة الأولى وهما معاهدة فيينا حول تعاقب الدول في المعاهدات عام ١٩٧٨. ومعاهدة فيينا حول المعاهدات المبرمة بين الدول والمنظمات الدولية وبين المنظمات الدولية فيما بينها عام ١٩٨٦.

إن الإتفاقيات الدولية هي المصدر الأول والرئيسي من حيث ترتيب المصادر المنصوص عليه في المادة ٣٨ من نظام محكمة العدل الدولية<sup>٢</sup>، وهي من أكثر المصادر غنى ووضوح وأقلها مثاراً للجدل

<sup>١</sup> أحمد سيف الدين، قانون دولي إنساني، العدد ٤٠٠، منشورات، الجيش، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%87%D8%AF%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D9%91%D8%A9>، تاريخ

الدخول: ٢٧ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، منظمات دولية وإقليمية، حريات، الجزيرة، متوافر على موقع: <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/encyclopedia-humanrights/2016/10/20/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%83%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D9%84>

والخلاف، وهي من أهم وسائل التعامل الدولي وقت السلم، وركيزة أساسية وضرورية للتعاون بين الدول، كما جاء في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة، إذ نصّت الفقرة الثالثة منه على تحقيق العدالة، واحترام الإلتزامات الناشئة عن المعاهدات بين الدول<sup>١</sup>.

والجدير بالذكر أن لبنان هو عضو مؤسس للأمم المتحدة وجامعة الدول العربية منذ العام ١٩٤٥ وهو عضو في كافة المنظمات الدولية التي تتصوي تحت مظلة الأمم المتحدة (منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة / اليونسكو، ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة / الفاو، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية / الأكتاد) والبنك الدولي والمؤسسات التابعة له وصندوق النقد الدولي والمؤسسة الإنمائية الدولية<sup>٢</sup>. كما أنه عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية في شباط ٢٠١٩<sup>٣</sup>.

### الفقرة الثانية: الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق غير المواطنين

تم وضع حقوق الإنسان تحت وصاية المجتمع الدولي عن طريق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الأمم المتحدة في العاشر من أيلول عام ١٩٤٨. وقد تضمن هذا الإعلان جملة من الحقوق المدنية والسياسية والثقافية والاجتماعية الموجودة في ميثاقين ملزمين قانوناً، المعاهدة الدولية المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمعاهدة الدولية المتعلقة بالحقوق المدنية والسياسية. والجدير بالذكر أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدتين السابق ذكرهما يشكلان القاعدة الدولية لحماية حقوق الإنسان المعروفة باسم الميثاق الدولي لحقوق الإنسان<sup>٤</sup>.

إن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ككل ليس وثيقة ملزمة قانوناً، إلا أن كثيراً من الحقوق المنصوص عليها في الإعلان قد اكتسبت وضع الإلزام إما من خلال الاعتراف بها ضمن إطار القانون الدولي العرفي، أو من خلال إدماجها في معاهدات لاحقة ملزمة قانوناً.

---

<sup>٢٨</sup> [D8%A7D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9](#)، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>١</sup> ميثاق الأمم المتحدة، السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة، الديباجة، متوافر على موقع: <https://www.un.org/ar/sections/un-charter/preamble/index.html>، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> الإتفاقيات الدولية، إيدال، العمل في لبنان، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: [https://investinlebanon.gov.lb/ar/doing\\_business/legal\\_framework/international\\_agreement](https://investinlebanon.gov.lb/ar/doing_business/legal_framework/international_agreement)، تاريخ الدخول: ٣٠ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠١٩ (١٨٧)، متوافر على موقع: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---)

[relconf/documents/genericdocument/wcms\\_467337.pdf](https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html)، تاريخ الدخول: ٣٠ حزيران ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، متوافر على موقع: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>، تاريخ الدخول: ١ تموز ٢٠٢٠.

يتألف الإطار الدولي لحقوق الانسان اليوم من الاعلان وتوسع معاهدات متعلقة بحقوق الإنسان الأساسية و هي العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ الإتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛ اتفاقية حقوق الطفل؛ الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ الإتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الإختفاء القسري؛ إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

شارك لبنان في وضع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومن ثم إنضم إلى العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق السياسية والمدنية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبمعظم الإتفاقيات المتعلقة بالمرأة والطفل وغيرها. كما أن لبنان كرّس حقوق الإنسان في نظامه القانوني الداخلي حينما إلترم بتطبيق مبادئ شرعة حقوق الإنسان في الدستور فرفع الحريات العامة وحقوق الأفراد إلى مرتبة الحريات والحقوق الأساسية وأصبح القضاء الدستوري رقيباً على تطبيق هذه الحريات والحقوق

الأساسية إلى جانب القضاء العادي<sup>١</sup>

يتضمن هذا الإعلان تحديد الحقوق الأساسية لكافة الأفراد بغض النظر عن وضعهم القانوني، إذ تنص الفقرة الأولى من المادة ١٤ منه على أن "لكل فرد حق إلتماس ملجأ في بلدان أخرى والتمتع به خلاصاً من الإضطهاد". كما أن المادة ١٥ نصت على أن "لكل فرد حق التمتع بجنسية ما". وأنه "لا يجوز، تعسفاً، حرمان أي شخص من جنسيته ولا من حقه في تغيير جنسيته". كما تكفل المادة ٢٣ منه حق كل شخص في العمل، وفي حرية إختيار عمله وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

كفلت العديد من الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان حماية حقوق العمال المهاجرين، فعلى سبيل المثال نصت المادة الثامنة من الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه (١٩٨٥) على نحو واضح بأن للعمال الأجانب الحق في ظروف

عمل مأمونة وصحية .<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الإنسان، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/ViewResearchPage.aspx?id=29>، تاريخ الدخول: ١ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> دليل دراسي لحقوق غير المواطنين، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html>، تاريخ الدخول: ٢٨ حزيران ٢٠٢٠.

كما تناولت الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠) بشكل واضح الطائفة الواسعة من الحقوق التي يتمتع بها العمال المهاجرون الذين يعملون بشكل قانوني في دولة غير تلك التي يحملون جنسيتها، بما في ذلك حقهم في حرية التعبير (المادة ١٢) والحماية من التمييز (المادة ٧) والحق في المحاكمة العادلة (المادة ١٦)، ونظمت الإتفاقية حق الدولة في تقييد حرية العمال المهاجرين في إختيار العمل الذي يؤدونه (المادتين ٥١ و ٥٢) وأن تتخذ إجراءات مناسبة تجاه العمال غير النظاميين.

والجدير بالذكر أن هذه الإتفاقية تنطبق على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم دون تمييز، كما تنطبق الإتفاقية خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أي خلال التحضير للهجرة، والمغادرة والعبور وفترة الإقامة بكاملها، ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى

دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية.

أما إتفاقية وكالات الإستخدام الخاصة عام ١٩٩٧ فقدت التوجيهات لتصميم الإطار القانوني للتصدي لممارسات التوظيف غير القانونية والإتجار بالبشر، وخاصة النساء والأطفال. وهي تنطبق على جميع وكالات التوظيف في القطاع الخاص وجميع فئات العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين، غير أنها لا تشمل تعيين وتوظيف البحارة (المادة ٢).

نذكر أيضاً إتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين عام ٢٠١١، التي تُشكل المعيار الأساسي الذي يهدف إلى حماية وتحسين حياة العمال المنزليين وظروف عملهم في جميع أنحاء العالم. بالإضافة إلى مجموعة من الوثائق بما في ذلك الإعلانات والمبادئ والإرشادات التي تتناول أصول معاملة العمال المهاجرين ويمكن إستخدامها لتعزيز وحماية حقوقهم<sup>٢</sup>، نذكر بعضها:

- إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكولات الملحقة بها:  
- البروتوكول المتعلق بمنع وقمع ومعاينة الإتجار بالأشخاص، وخاصة النساء والأطفال،  
المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.

---

<sup>١</sup> الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، حقوق الإنسان، صحيفة وقائع، رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>، تاريخ الدخول: ٥ تموز ٢٠٢٠.

<sup>2</sup> Migration and Human Rights – Other International standards, office of the United Nations High Commissioner of Human Rights, available on: <https://www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/standards.htm>, date of visit: July 5, 2020.

- البروتوكول المتعلق بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر أو البحر والجو، المكمل لإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.
- الإتفاقية الخاصة بالرق والإتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والمؤسسات والممارسات الشبيهة بالرق.
- الإعلان بشأن حقوق الانسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه.
- توصيات المبادئ والإرشادات بشأن حقوق الإنسان والإتجار بالبشر تقرير مفوضية الأمم- المتحدة السامية لحقوق الانسان إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.
- قرار لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان الخاص بحقوق الإنسان للمهاجرين (٢٠٠٥).
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن حماية المهاجرين (٢٠٠٤).

### الفقرة الثالثة: معايير منظمة العمل الدولية الإلزامية لحماية العمال المهاجرين

تأسست منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة. وهي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، هدفها تعزيز الحقوق، شعارها "عمل لائق للرجال والنساء كافة"<sup>١</sup>. وهي الوحيدة التي لها تفويض دستوري واضح لحماية العمال في وضع الهجرة الدولية للعمل<sup>٢</sup>. إتمدت منظمة العمل الدولية أكثر من ١٨٠ معاهدة تتعلق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، بما فيها تلك التي تتناول بشكل خاص حقوق العمال المهاجرين. بالإضافة إلى تلك المعاهدات الملزمة قانوناً، دوّنت منظمة العمل الدولية معايير غير ملزمة تتخذ شكل "توصيات". وقد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل فعّال في صياغة الإتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وهي تعترف بالتعريف الذي تقدمه الإتفاقية للعمال المهاجرين وتعتبر الإتفاقية وثيقة أساسية لحقوق العمال المهاجرين.

والجدير بالذكر أن جميع حقوق العمل الأساسية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمعروفة بإسم إتفاقيات منظمة العمل

الدولية الأساسية والمنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تنطبق بشكل متساوٍ على جميع العمال المهاجرين. كما تنص المادة الثانية من

<sup>1</sup> Mission and Impact of the ILO, International Labour Organization, available on: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>, date of visit: July 5, 2020.

<sup>2</sup> Labour Migration, International Labour Organization, available on: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm>, date of visit: July 5, 2020.



الإعلان أن الدول الأعضاء، حتى لو لم تصدق على الإتفاقيات المعنية، ملزمة بمجرد عضويتها في المنظمة، وبحسن نية ووفقاً للدستور، بإحترام وتعزيز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع تلك الإتفاقيات، وهي حرية تكوين الجمعيات والإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل القسري أو الإلزامي؛ القضاء الفعلي على عمالة الأطفال؛ القضاء على التمييز فيما يتعلق بالإستخدام والمهنة.

إعتمدت منظمة العمل الدولية وثيقتين ملزمتين قانوناً فيما يتعلق بالعمال المهاجرين بحيث من خلالهما يتم تعزيز مبادئ المعاملة بالمثل، تكافؤ الفرص وعدم التمييز. وهما الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة ١٩٤٩ رقم ٩٧ (النبذة الأولى) وإتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين ١٩٧٥ رقم ١٤٣ (النبذة الثانية).

### النبذة الأولى: الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة

عرّفت الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة عام ١٩٤٩ "العامل المهاجر" بأنه شخصٌ يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة وليس بغية عملاً لحسابه الخاص. وتضم أي شخص يُقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً وذلك بالإستناد إلى المادة ١١ من الإتفاقية. بالتالي فإن الأشخاص الذين تنطبق عليهم هذه الإتفاقية هم العمال الأجانب النظاميون والذين لا يعملون لحسابهم الخاص<sup>١</sup>. تؤمن هذه الإتفاقية تنظيم وحماية العمال المهاجرين في كافة مراحل عملية الهجرة. إذ يتوجب على الدول الأعضاء توفير المساعدة في تقديم المعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبيّة. عليها أيضاً إتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضلّة حول الهجرة والنزوح ولمنع طرد المهاجرين غير النظاميين. كما تستوجب الإتفاقية من الدول الأعضاء منح معاملة مساوية للعمال النظاميين المهاجرين لجهة شروط العمل، والإنتساب إلى نقابات العمال والتمتع بمنافع المفاوضات الجماعية، والمسكن، والضمان الإجتماعي، وضرائب التوظيف، والإجراءات القانونية ذات الصلة بمسائل تمت الإشارة إليها في الإتفاقية (المادة ٦).

<sup>١</sup> إتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعته عام ١٩٤٩)، الإتفاقية رقم ٩٧، مؤتمر العمل الدولي، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c097.pdf>، تاريخ الدخول: ٧ تموز ٢٠٢٠.

**النبة الثانية: إتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين**  
نصّت المادة الأولى من إتفاقية العمال المهاجرين ١٩٧٥ -رقم ١٤٣، على أن "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الإتفاقية بإحترام حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين كافة".<sup>١</sup> بالتالي تؤمن هذه الإتفاقية مقارنة شاملة لحماية هجرة اليد العاملة النظامية وغير النظامية على السواء، وهي أول إتفاقية دولية تُعنى بمشاكل ناشئة عن الهجرة غير النظامية.

تسعى هذه الإتفاقية إلى العمل للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى إستخدام المهاجرين بصورة غير قانونية من جهة، والعمل لمناهضة منظمي حركات الهجرة غير القانونية أو الخفية من أجل العمل، من أراضيها أو إليها أو عبور بها، ومناهضة من يستخدمون عمالاً هاجروا إليها في ظروف غير قانونية من جهة أخرى، ذلك لمنع وقوع حالات تعسف بحق المهاجرين غير القانونيين والقضاء عليها (المادة ٣) وتُشجع على المحاسبة القضائية للمسؤولين عن الإتجار بالقوى العاملة (المادة ٥).<sup>٢</sup>

تتطلب الإتفاقية من الدول الأعضاء تأمين تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين الموثقين وأسرههم فيما يتعلق بالتوظيف والمهنة، والضمان الإجتماعي، والنقابات، والحقوق الثقافية والحريات الفردية والجماعية (المادة ١٠). إلا أن هذا الحكم لا ينطبق على عمال الحدود والبحارة والمتدرجين والأشخاص الذين يقصدون بلداً من أجل التدريب أو الدراسة والأشخاص الذين يقصدون بلداً لإنجاز مهام محددة (المادة ١١).

#### **الفقرة الرابعة: حقوق المهاجرين اللاجئيين والأجانب غير النظاميين**

لكل دولة الحق في أن تحدد سياسة الدخول إلى أراضيها والإقامة فيها والخروج منها كما هو الحال في لبنان، إلا أنه ما إن يدخل الفرد إلى دولة ما تصبح حماية حقوق هذا الفرد مسؤولية على عاتق الحكومة، وذلك بغض النظر عن الجنسية أو العرق أو الوضع القانوني أو غيره.<sup>٣</sup>  
بعض الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان تُميّز بين حقوق المواطنين وغير المواطنين، مثال على ذلك المادة ١٢ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي تنص على الحق في حرية التنقل وإختيار مكان الإقامة، فتتطبق فقط على المواطنين والمهاجرين الموجودين بصفة قانونية في الدولة.

<sup>١</sup> إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، الإتفاقية رقم ١٤٣، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٧٥، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c143.pdf>، تاريخ الدخول: ٨ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، المرجع السابق.  
<sup>٣</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ٢، ١٩٧٦، متوافر على الموقع: [https://www.unicef.org/arabic/why/files/ccpr\\_arabic.pdf](https://www.unicef.org/arabic/why/files/ccpr_arabic.pdf)، تاريخ الدخول: ٩ تموز ٢٠٢٠.

لهذا السبب نصت لجنة حقوق الإنسان على شروط التفضيل في المعاملة، إذ إن التفضيل في المعاملة على أساس الجنسية أو الهجرة يجب ألا يكون على أساس غير متكافئ أو تمييزي، كما أن وضع الهجرة نظامي كان أم غير نظامي لا يبرر وحده أي إنتقاص في حقوق الإنسان الأساسية ومعايير العمل.

كما تدعو توصيات العمال المهاجرين إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في إتفاقية العمال المهاجرين عام ١٩٧٥ رقم ١٤٣ وذلك ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة، خاصةً فيما يتعلق بتأمين حلّ فعّال للعمال المهاجرين غير النظاميين الذين يمكن جعل وضعهم نظامياً وكذلك للذين لا يمكن تنظيم وضعهم في الدولة.

تشمل الحقوق المنصوص عليها في العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية جميع الأشخاص دون تمييز، بصرف النظر عن وضعهم القانوني أو التوثيقي. وتضم هذه الحقوق الحق في العمل (المادة ٦)، والحق في ظروف عمل عادلة ومرضية (المادة ٧)، والحق في إنشاء نقابات عمالية (المادة ٨)، إضافة إلى الحق في مستوى معيشي لائق بما فيه الغذاء والكساء والمأوى والتحسين المتواصل لظروف المعيشة (المادة ١١)<sup>١</sup>.

والجدير بالذكر أن هناك عدداً من الحقوق المدنية والسياسية لا يمكن الإنتقاص منها تحت أي ظرف، ولا تسمح بوجود معاملة تفضيلية بين المواطنين وغير المواطنين. وتتضمن الحقوق غير القابلة للإنتقاص بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الحق في الحياة (المادة ٦)؛ عدم التعرض للتعذيب والمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية (المادة ٧)؛ التحرر من العبودية والرق والعمل القسري (المادة ٨)؛ الحق في عدم سجن أي إنسان لمجرد عجزه عن الوفاء بالالتزام عقدي (المادة ١١)؛ الحق في المساواة أمام القانون (المادة ١٦)؛ حرية الفكر والوجدان والدين (المادة ١٨)<sup>٢</sup>.

---

<sup>١</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ١٩٧٦، متوافر على الموقع: [https://www.arij.org/files/arijadmin/international\\_conventions/cescr\\_arabic.pdf](https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic.pdf)، تاريخ الدخول: ٩ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، ٢٠١٥، متوافر على موقع: <http://orange.ngo/wp-content/uploads/2018/03/Civil-Political-Rights.pdf>، تاريخ الدخول: ٩ تموز ٢٠٢٠.

## الفرع الثاني: الوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء قانون العمل اللبناني

نصت المادة ٨ من قانون العمل اللبناني على أنه يخضع لقانون العمل جميع أرباب العمل والأجراء إلا من إستثنى منهم بنص خاص، إلا أن المشرع اللبناني لم يحدد جنسية كلا الطرفين مما يشير إلى أن أرباب العمل والأجراء الوطنيين والأجانب خاضعون لقانون العمل اللبناني طالما وجدوا في ظروف عمل مماثلة، سواء من ناحية مدة العمل، أو الراحة الأسبوعية أو الإجازة السنوية أو المرضية بالإضافة إلى الأجر وخاصة لناحية الحد الأدنى للأجور. كما أن نص هذه المادة يشمل كافة العاملين على الأراضي اللبنانية سواء أكانوا أشخاص طبيعيين أم معنويين، وطنيين أم أجانب. كما أن المادة ٧ من قانون العمل اللبناني قد إستثنى بعض الفئات من أحكامه، مثال العمال المنزليين، ولم يستثنى فئة العمال وأرباب العمل الأجانب.

ففيما يتعلق بإجازة العمل والأجر، صدر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت قرارٌ إعتبر أن ثمة مساواة بين العامل الأجنبي والعامل اللبناني، إذ جاء في هذا القرار "من المسلم به علماً وإجتهداً ونصاً أن أحكام قانون العمل لجهة الأجر والإجازة تتعلق بالانتظام العام وهي إلزامية وتطبق على جميع الأجراء العاملين على الأراضي اللبنانية.

ومن جهة ثانية إن قانون العمل عندما عرف في المواد ١ و ٤ رب العمل والأجير لم يذكر جنسية كل منهما وإنما أعطى أحكاماً عامة تبين مفهوم القانون لكل من طرفي عقد العمل سواء كانوا لبنانيين أم أجانب فلا يصح بالتالي مجارة المدعى عليهما بأن مطالبة الأجير الأجنبي بالإجازة السنوية غير مسموعة لإنتفاء النص لأن المشتري عندما يفرض أحكاماً إلزامية على جميع أرباب العمل ويقيد كل أجير يعمل لديهم لا يعود يرى أية حاجة لتخصيص الأجير الأجنبي بنص خاص لأنه يعتبر مشمولاً بالنص العام الإلزامي".<sup>١</sup>

بالتالي، ليس من المنطقي ألا يستفيد الأجير الأجنبي من إجازة العمل التي يستفيد منها الأجير اللبناني طالما أنهما يعملان في مؤسسة واحدة وفي ظروف مماثلة. فبما أن الغاية هي إعطاء وقت كافٍ للأجير كي يستعيد نشاطه ويتمكن من إكمال عمله فالناحية الصحية إذاً هي الأساس الذي كان منطلقاً لإقرار الإجازة لذا لا مبرر على الإطلاق للتفريق بين الأجير اللبناني والأجير الأجنبي.

أما فيما يتعلق بالصرف من الخدمة فقد نصت المادة ٥٩ فقرة ٣ من قانون العمل اللبناني على أنه "يتمتع الأجراء الأجانب، عند صرفهم من الخدمة، بالحقوق التي يتمتع بها العمال اللبنانيون، على شرط المعاملة بالمثل ويترتب عليهم الحصول على إجازة عمل". بالتالي يبقى الأجير خاضعاً لقانون العمل اللبناني طيلة فترة عقد العمل وإن لم تتوفر فيه المعاملة بالمثل.

<sup>١</sup> مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٢٧٢ تاريخ ١٢ آذار ١٩٧٤، مجموعة حاتم، الجزء ١٥٤، ص ٤٠.

في الوقت عينه، فإن القواعد القانونية المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني تتمتع بالصفة الإلزامية لتعلقها بالنظام العام، وبالتالي فإن أي مخالفة لأحكام القانون الأنف الذكر يرتب جزاءً على مرتكبها، إلا إذا كان وقع المخالفة فيه أثر أكثر فائدة للأجير.

من هذا المنطلق، سنتناول التنظيم القانوني لحقوق الأجراء الأجانب (الفقرة الأولى) والجزاء المترتبة على مخالفة الأجانب لأحكام قانون العمل (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لحقوق الأجراء الأجانب

إنفق المشرعون على أن الحد الأقصى لساعات العمل، الحد الأدنى للأجور، والراحة للأجراء هي أمور متعلقة بالإنظام العام. إذ للأجراء، بغض النظر عما إذا كانوا مواطنين أو غير مواطنين، الحق في الراحة وتجديد القوة الجسدية والذهنية والفكرية، ذلك لتعزيز قدرة الأجير على الإنتاج بشكل أفضل وأكبر ويساعد الأجير بذلك على تجنب الأخطاء المهنية، بالتالي إن أي إتفاق بين صاحب العمل والأجير بتخطي ساعات العمل أو إنتقاص من ساعات الراحة هو خرق للإنظام العام بالتالي يكون الإتفاق باطلاً بطلاناً مطلقاً<sup>١</sup>، ويبقى من حق الفريقين إنتقاص الحد الأعلى لساعات العمل بإتفاقات فردية أو جماعية وبموجب الأنظمة الداخلية.

بالتالي، يستفيد الأجير الأجنبي كالبنياني من أحكام قانون العمل اللبناني، لجهة الراحة والإجازات، وساعات العمل لتعلقهم بالإنظام العام، إضافة لإستقاداته، مع فئة العمال المنزليين، من أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية.

### النبة الأولى: معيار تحديد ساعات العمل للأجراء كافة

وَقَّع لبنان العديد من الإتفاقيات الدولية والعربية التي تُبين بوضوح تحديد ساعات العمل والراحة للأجراء والخادمت على السواء. إن هذه الإتفاقيات ملزمة التطبيق إذ وبالإستناد إلى مبدأ التراتبية، تتقدم بتنفيذها على القوانين اللبنانية، أما في حال التعارض بين أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية فيتم تقديم الإتفاقية الدولية على العربية.

قامت منظمة العمل الدولية بتشجيع الدول الأعضاء في تحسين ظروف العمل وخاصةً فيما يتعلق بأوقات العمل، وأقدمت على مساعدة هذه الدول من خلال عدد من التوصيات والإتفاقيات التي أصدرتها، مثال على ذلك فيما خص مدة العمل اليومية والأسبوعية، إتفاقية تحديد ساعات العمل في الصناعة رقم (١)؛ وإتفاقية تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب رقم (٣٠)؛ إتفاقية تخفيض

<sup>١</sup> قانون العمل اللبناني، عصام يوسف القيسي، المرجع السابق الذكر، ص ١٩٨.

ساعات العمل إلى ٤٠ ساعة في الأسبوع رقم (٤٧)؛ إتفاقية العمل الليلي للأطفال والأحداث في غير الصناعة رقم (٧٩)؛ إتفاقية العمل ليلاً للنساء رقم (٨٩)؛ إتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة رقم (٩٠)؛ إتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري رقم (١٥٣)؛ إتفاقية العمل الليلي رقم (١٧١)؛ إتفاقية ساعات عمل البحارة رقم (١٨). وقد إنضم لبنان إلى الإتفاقيات الدولية رقم ٩٠، ٨٩، ١، ٣٠، ١٠٩.

إضافة إلى ما سبق، فقد إعتمدت منظمة العمل العربية في هذا المجال الإتفاقيات رقم ١، ٦، ١٨ و لوضع معايير حديثة لمدة العمل. والجدير بالذكر أن لبنان قد إنضم إلى الإتفاقيتين العربيتين رقم ١ و ١٨.

### البند الأول: الحد الأقصى لساعات العمل

نصّت المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن "لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة"<sup>٢</sup>، كما نصّت المادة ٧ فقرة "د" من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أن تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص الإستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية<sup>٣</sup>.

فيما يتعلق بساعات العمل، نصّت المادة ٤٥ من إتفاقية العمل العربية رقم (١)، والمبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣ في تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠، على أن يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يومياً، أو ٤٨ ساعة أسبوعياً، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة. وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية، طالما زاد الإنتاج، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك<sup>٤</sup>، بالتالي يمكن الإستناد إلى هذه الإتفاقية فيما يتعلق بالأجراء والخدم في المنازل عند الإقتضاء.

<sup>١</sup> وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، الطبعة الأولى، مرجع سابق، ٢٠١٤، ص ٢٣٦-٢٣٧.

<sup>٢</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html>، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٤</sup> الإتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، متوافر على موقع: <https://alolabor.org/16288/>، تاريخ الدخول: ١٣ تموز ٢٠٢٠.

بالإضافة إلى الإتفاقية الدولية رقم ٣٠، إذ نصّت المادة ٣ منه على أنه "لا يجوز أن تزيد ساعات العمل بالنسبة للأشخاص الذين تسري عليهم هذه الإتفاقية على ٤٨ ساعة في الأسبوع أو ثماني ساعات يومياً فيما عدا الإستثناءات المبينة فيما بعد".<sup>١</sup>

أما في القانون الداخلي، فحددت المادة ال ٣١ من قانون العمل اللبناني في الفصل الثالث منه (مدة العمل والإجازات)، على أن "الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة في النقابات المبينة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية. أما الأولاد والأحداث فيصير تشغيلهم وفقاً لأحكام المواد ٢٢ إلى ٢٥".<sup>٢</sup>

كما أوجبت المادة ٣٥ من قانون العمل اللبناني أنه على رب العمل أن يعلق بمكان ظاهر في المؤسسات الصناعية والتجارية، بياناً يحدد فيه ساعات العمل لمختلف فئات الأجراء، على أن يبلغ البيان إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية.<sup>٣</sup>

يحق لصاحب العمل، بموجب الإتفاقية الدولية رقم (١) ورقم (٣٠)، تنظيم وقت العمل اليومي والأسبوعي، وتحديد وإعلان مواعيد بدء وإنهاء العمل في مؤسسته طبقاً لحاجة وضرورة العمل وظروف الإنتاج. إلا أنه لا يحق له مخالفة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية لتعلقهما بالإنظام العام.

بالتالي كان للمشرع التدخل في تحديد وضبط ساعات العمل نتيجة إعتبارات إنسانية وإجتماعية وإنتاجية، ذلك من خلال وضع قواعد وأنظمة أمرت بتحديد الحد الأقصى لساعات العمل اليومي والأسبوعي، وبدء إنهاء دوام العمل، والراحات خلال دوام العمل وبعده، وعقوبة عدم التقيد بالقواعد والأنظمة.

### البند الثاني: الإستثناء في تجاوز عدد ساعات العمل المحددة قانوناً

نصّت المادة ٣٣ من قانون العمل اللبناني على أنه يجوز مخالفة الحد الأقصى لساعات العمل في الأحوال الإضطرابية وذلك بجعل ساعات العمل إثني عشر بشرط مراعاة أحكام الفقرتين ٢ و ٣ من المادة ٢٣ من القانون المذكور، على أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل. كما يجب أن يكون أجر الساعات

<sup>١</sup> قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، القوانين والتشريعات العراقية، متوافر على موقع: <http://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/716.html>، تاريخ الدخول: ١٦ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> حسام عفيف شمس الدين، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المنشورات القانونية، بيروت ٢٠٠٠، ص ٥.

<sup>٣</sup> عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢.

الإضافية التي إشتغل فيها الأجير ٥٠ بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية<sup>١</sup>، مع الأخذ بعين الاعتبار أنه لا يمكن تكليف الحدث أو القاصر بالساعات الإضافية حتى في الأحوال الإضطرارية.

بالتالي فإن طبيعة الأعمال في بعض المؤسسات والأماكن تستلزم ساعات إضافية من العمل، مثال على ذلك العاملات المنزليات أو العمال في محطات المحروقات أو للعمل في حالة إضطرارية أو حالة طوارئ لتجنب الأضرار الكبيرة التي قد تصاب بها الشركة أو المؤسسة. كذلك عند الإلتزام بمشروع يتطلب عملاً إضافياً، أو عند تسوية الموازنة وإقفال الحسابات.

أجازة المادة ٤ من الإتفاقية الدولية رقم (٣٠) المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب على توزيع الحد الأقصى لساعات العمل المنصوص عليها في المادة ٣، بحيث لا تتعدى ساعات العمل العشر ساعات يومياً<sup>٢</sup>. كما نصّت المادة ٣ من الإتفاقية رقم (١) المتعلقة بتحديد ساعات العمل المنشآت الصناعية، على إمكانية تجاوز الحد الأقصى لساعات العمل في بعض الحالات شرط ألا يتجاوز متوسط ساعات العمل ٥٦ ساعة في الأسبوع.

بالإضافة إلى نص المادة ٤٨ من إتفاقية العمل العربية رقم (١)، المتعلقة بمستويات العمل المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، على جواز تشغيل الأجراء ساعات عمل إضافية أو أثناء الراحة الأسبوعية شرط ألا تتجاوز ساعات العمل عشر ساعات يومياً أو ستين ساعة في الأسبوع<sup>٣</sup>.

والجدير بالذكر أنه بالرغم من تعلق الحد الأقصى لساعات العمل بالإنظام العام، إلا أن المشرع اللبناني أجاز مخالفته زيادةً أو نقصاناً في بعض المؤسسات والقطاعات الإنتاجية والمهن التي تستدعي طبيعة العمل فيها بعض الإستثناءات. وأنيطً بوزير العمل هذه السلطة، إذ للأخير الحق في إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة والشاقة والمضرة بصحة الأجراء من جهة، وزيادتها في الأعمال التي لا تتطلب مجهوداً كبيراً يؤثر سلباً على صحة الأجير<sup>٤</sup>. مثال على بعض القرارات الصادرة عن وزراء العمل السابقين، القرار رقم ٣٨/٩٥٥ القاضي بزيادة ساعات العمل إلى عشر ساعات يومياً لحراسة الليل والنهار وسائقي سيارات السياحة؛ والقرار رقم ١٠٤/٩٦٧ القاضي بزيادة ساعات العمل إلى ستين ساعة في الأسبوع للأجراء الذين يتقاضون أجوراً ثابتة في المطاعم والمقاهي والملاهي والحانات وإلى ٦٣ ساعة للذين يتقاضون أجورهم على أساس النسبة المئوية.

<sup>١</sup> حسام عفيف شمس الدين، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق.  
<sup>٢</sup> قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، مرجع سابق.

<sup>٣</sup> الإتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، مرجع سابق.

<sup>٤</sup> وليم الغريب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، ص ٢٤٨، مرجع سابق.



### البند الثالث: مدة ساعات الراحة

للأجراء الحق في أن يتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة، وأن يراعى في تحديد هذه الفترة الأحكام المتعلقة بالإجازات المنصوص عنها في قانون العمل اللبناني. فكما أن للأجراء الحق في العمل، فلهم الحق أيضاً في الراحة بحيث لا يصيبهم الإرهاق والضرر في صحتهم النفسية والجسدية.

#### أولاً: الراحة اليومية

نصّت المادة ٣٤ من قانون العمل اللبناني على أن "كلما زادت ساعات العمل على ست للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح أجراؤه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة". وفي الفقرة الثانية نصت على أن "يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات يومية متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل"<sup>١</sup>.

يتبين من هذه المادة أن المشرع أخذ بعين الإعتبار الفارق في قدرة التحمل بين الرجال والنساء في العمل، وفرض إعطاء ساعة راحة في منتصف نهار العمل إذ لا يجوز أن تقل عن ساعة واحدة، وذلك للمحافظة على القدرة الإنتاجية للأجير من خلال إعطائه فترة راحة لتناول وجبته الغذائية وإستعادة نشاطه وحيويته.

#### ثانياً: الراحة الأسبوعية

فيما يتعلق بالراحة الأسبوعية للأجراء الوطنيين والأجانب، يمكن الإستناد إلى أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بهذا الموضوع والتي أبرمها لبنان، إذ نصت الإتفاقية الدولية المتعلقة بالراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب رقم ١٠٦ في المادة السادسة منها على أن يتمتع جميع الأشخاص في الحق بفترة راحة أسبوعية متصلة، لا تقل عن ٢٤ ساعة في الأسبوع بشرط أن على الأشخاص أن يكونوا ممن تنطبق عليهم الإتفاقية.

إضافةً إلى الإتفاقية الدولية المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية رقم ١٤، التي نصت المادة الثانية منها على ألا تقل فترة الراحة الأسبوعية عن ٢٤ ساعة في الأسبوع مع التقيد بالشروط الواردة في الإتفاقية.

<sup>١</sup> وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ٢٨٧.

أما بالنسبة إلى إتفاقية العمل العربية رقم ١ المتعلقة بمستويات العمل المبرمة في لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، فصت المادة ٤٧ منه على منح الأجير راحة أسبوعية لا تقل عن ٢٤ ساعة متوالية، مع مراعاة الأوضاع والظروف في كل بلد، وتقاليد وشعائره الدينية. إلا أن قانون العمل اللبناني حمل معه فائدة أكبر للأجير فيما خص الراحة الأسبوعية، إذ نصت المادة ٣٦ منه على أنه "يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون إنقطاع. لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل"<sup>١</sup>. والجدير بالذكر أن أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية وقانون العمل الواردة أعلاه تنطبق على الأجراء الوطنيين والأجانب والعمالة المنزلية.

### النبذة الثانية: حق العمالة الأجنبية بالحد الأدنى للأجور

نظمت الإتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات المحلية ما يتعلق بالأجر، كما حددت الحد الأدنى للأجور، والجدير بالذكر أن لبنان يلتزم بالإتفاقيات الدولية والعربية المبرمة منه فيما يتعلق بالأجر بحدده الأدنى عند تحقق العمل ضمن الأصول المحددة في القانون.

إن تحديد الأجور يتضمن عناصر هامة يجب أخذها بعين الإعتبار، فالأجر يجب أن يكون ملائماً لنوع العمل، والجهد الذي يتطلبه العمل، ذلك مع مراعاة الحد الأدنى للأجور والإحتياجات الاجتماعية التي يحتاجها الأجير. فعلى الأجر أن يكون عادلاً، وأن يكون كافياً لحياة لائقة، ويستطيع من خلاله الإنفاق ودفع الضرائب والرسوم المفروضة على الأجير قانوناً.

في هذا الصدد، نصت المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في الفقرة الثانية منه أن لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي. إضافةً إلى المادة ٢٥ منه التي نصت أن "لكلِّ شخصٍ حقٌّ في مستوى معيشةٍ يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصةً على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الإجتماعية الضرورية، وله الحقُّ فيما يأمن به العوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترمُّل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه"<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٣.  
<sup>٢</sup> الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، متوافر على موقع: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>، تاريخ الدخول: ٢١ تموز ٢٠٢٠.

بالتالي يكون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان قد نصّ على حق كل أجير بالتمتع بأجر عادل دون تمييز، بحيث يضمن للأجير العيش بكرامة، علماً أن أحكام هذا الإعلان مُلزِمة التطبيق والإحترام لكل دولة منضمة إليه.

كما نص **العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية**، في المادة السابعة منه، على أن "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

١- أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن

للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل،

وتقاضيتها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل،

٢- عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد".<sup>١</sup>

في هذا السياق قامت **إتفاقية العمل العربية** رقم ١٥ المتعلقة بتحديد وحماية الأجر، المبرمة من لبنان بموجب القانون رقم ١٨٣، بتعريف الأجر، وتحديد أحكاماً لحماية الأجور والأجراء، وضمان الإستفادة من الحد الأدنى للأجور للأجراء كافة دون تمييز. إذ نصّت المادة السابعة على أن الأجير يستحق أجره كاملاً حتى وإن لم يؤد عملاً لأسباب خارجة عن إرادته، على أن تحدد التشريعات الوطنية تلك الأسباب. أما المادة الثامنة منه فاعتبرت أن الأجور والمبالغ المستحقة للأجير ناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً يفوق بالإمتياز ما عداه من الديون بما فيها ديون الدولة، وفي هذا السياق نصت المادة ٤٨ من قانون العمل اللبناني أن دين الأجير عن السنة الأخيرة يعتبر من الديون الممتازة بعد دين الدولة (الخزينة)، المصادفات القضائية، والتأمينات الجبرية. كذلك حظرت المادة التاسعة صاحب العمل أن يحد بأية طريقة كانت من حرية العامل في التصرف في أجره كما يشاء. إضافةً إلى المادة ١٧ والتي أجازت أن تأخذ الدول الأعضاء بنظام الحد الأدنى للأجور بحيث لا يجوز أن يقل أجر العامل عنه، ويشمل في تطبيقه جميع الفئات العمالية.<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، متوافر على موقع: [https://www.arij.org/files/arijadmin/international\\_conventions/cescr\\_arabic.pdf](https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic.pdf)، تاريخ الدخول: ٢١ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> أديب الياس زخور، مرجع سابق، ص ٢٣٤.

أما فيما يتعلق بحق الأجراء الأجانب بالحد الأدنى للأجور بالإستناد إلى قانون العمل اللبناني، نصّت المادة ٤٤ منه على أنه "يجب أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً ليسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الإعتبار نوع العمل ويجب ألا يقل عن الحد الأدنى الرسمي"<sup>١</sup>.

بخضع جميع الأجراء إلى أحكام قانون العمل اللبناني فيما خص الأجر، إلا من استثني منهم بقانون خاص، فعلى سبيل المثال لقد تم إستثناء الخدم في البيوت في المادة السابعة من قانون العمل اللبناني، لذا يخضع من تم إستثناؤهم إلى أحكام الإتفاقيات الدولية والعربية التي أبرمها لبنان.

### النبذة الثالثة: حق الأجراء الأجانب بالإجازات السنوية

أعطى المشرع اللبناني الأجير الوطني والأجنبي الحق بإجازة سنوية مدفوعة الأجر، إذ نصّت المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني أن لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل، علماً أنه لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس للأخير أن يصرف الأجير ولا أن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة.

إلا أن نص المادة ٣٩ لا يتوافق في بعض النواحي مع المعايير الحديثة للإجازة السنوية المعتمدة في إتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) المتعلقة بالإجازات السنوية مدفوعة الأجر، وإتفاقية العمل العربية رقم (١) المتعلقة بمستويات العمل، علماً أن لبنان قد إنضم إلى هاتين الإتفاقيتين وبحكم مبدأ تسلسل القواعد الذي يُقدم المعاهدات والإتفاقيات الدولية على القانون العادي في حال التعارض بينهما، على لبنان الإلتزام بأحكام هاتين الإتفاقيتين.

تعتمد إتفاقية العمل العربية رقم (١) وإتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) مبدأ زيادة أيام الإجازة السنوية بأجر بإزدياد مدة خدمة الأجير، وفي هذا الصدد قامت وزارة العمل بمبادرة تقضي بالأخذ بعين الإعتبار سنوات خدمة الأجير في المؤسسة لإحتساب عدد أيام الإجازة السنوية، على أن يكون الحد الأدنى للإجازة ١٥ يوم فعلي والحد الأقصى للإجازة السنوية ٢١ يوم عمل فعلي، وهذا ما تم إعتماده بمشروع قانون العمل الجديد. مع العلم أن هذا الحق بالإجازة السنوية المدفوعة الأجر يستفيد منه جميع الأجراء الخاضعين لقانون العمل اللبناني دون إستثناء أو تمييز على أساس المهنة، الرتبة، الراتب، الجنسية أو الجنس.

نظم مشروع قانون العمل الجديد، إجازات العاملين في القطاع الخاص، إذ نصّت المادة ١٩ منه على الإجازات الإدارية السنوية، إذ يستحق كل مستخدم مثبت إجازة سنوية مدفوعة الراتب بحسب فترة

<sup>١</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ١٤.

الخدمة، على ألا تقل إجازة المستخدم التقني من رتبة/فئة ج فما فوق عن ٢١ يوم عمل بصرف النظر عن عدد سنين الخبرة، كما عرضت المادة نفسها أن الإجازة تستحق سنة فسنة وتعتبر الإجازة السنوية مبدئياً وحدة لا تتجزأ، وأنه يمكن تجزئة الإجازة مرة واحدة بموافقة الإدارة كما يجوز جمع إجازة سنتين متتاليتين بموافقة الإدارة أيضاً. إضافة إلى السماح للمستخدمين من أي فئة كانوا وبناءً على طلبهم، بأخذ إجازة دون راتب لأسباب إضطرارية ولمدة لا تتجاوز ٣ أشهر، وبشرط الإستحصال على موافقة مسبقة من الإدارة<sup>١</sup>.

بالإستناد إلى المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني يستفيد الأجير من الإجازة السنوية بعد مضي سنة كاملة على خدمته في المؤسسة، وهذا يتوافق مع المادة الثانية من إتفاقية العمل الدولية رقم (٥٢) - ١، والتي تنص على أن "لكل شخص تنطبق عليه هذه الإتفاقية وقضى سنة من الخدمة المتصلة، الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر من ستة أيام عمل على الأقل"<sup>٢</sup>. على خلاف المادة ٥٠ من إتفاقية العمل العربية رقم (١) التي لم تشترط وجوب قضاء الأجير سنة في الخدمة لكي يستحق له الإجازة السنوية<sup>٣</sup>.

عدا عن الإجازات السنوية، يحق للأجير الإستفادة من أنواع أخرى من الإجازات، على سبيل المثال الإجازة المرضية، إجازة الزواج، إجازة الولادة، وإجازة الوفاة. إلا أنه لا يستدل من المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني أن المشرع اللبناني أخذ بمبدأ إستقلالية الإجازة السنوية عما عداها من إجازات على إختلاف أنواعها، لذا جاء مشروع قانون العمل الجديد ينص بشكل واضح مبدأ إستقلالية الإجازة السنوية علماً أنه مبدأ مكرس في إتفاقية العمل الدولية المبرمة رقم (٥٢) والإتفاقية الدولية غير المبرمة رقم (١٣٢).

تركت المادة ٣٩ من قانون العمل اللبناني لصاحب العمل إختيار تاريخ بدء إستفادة الأجير من إجازته السنوية في ضوء مقتضيات الخدمة أي لا يحق للأجير إختيار بدء الإستفادة بنفسه.

أما الفقرة الثانية من المادة نفسها، فقد منعت صاحب العمل أن يصرف الأجير من الخدمة وأن يوجه إليه علم الصرف خلال الإجازة السنوية. إلا أن صاحب العمل له أن يتجاوز هذه الموانع إذا ثبت أن الأجير يعمل في مكان آخر ويتقاضى أجراً خلال إجازته السنوية، وذلك بالإستناد إلى نص المادة ٥٢ من قانون العمل اللبناني الذي يتوافق مع حكم ورد في الإتفاقية الدولية رقم (٥٢) والذي يحرم أي

---

<sup>١</sup> الفصل الرابع: الإجازات، المادة ١٩: الإجازات الإدارية السنوية، متوافر على موقع: <https://www.abl.org.lb/Library/Files/Files/conv%20chap%204.pdf>، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> إتفاقية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦ الإتفاقية ٥٢ لمنظمة العمل الدولية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo52.html>، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> إتفاقية العمل العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، متوافر على موقع: <https://alolabor.org/16288/>، تاريخ الدخول: ٢٣ تموز ٢٠٢٠.

شخص من أجره عن مدة الإجازة إذا عمل في وظيفة أخرى تقاضى عنها أجراً خلال هذه الفترة، إنما بالمقابل لا يسمح بصرف هذا الشخص من العمل أو توجيه إليه علم الصرف.

إن التعديل فيما يتعلق بالإجازة السنوية مدفوعة الأجر أخذ طابعاً إيجابياً خصوصاً بعد الإلتزام بأحكام إتفاقيتي العمل الدولية والعربية في هذا الشأن، إلا أن المسؤولية أصبحت على عاتق أصحاب العمل والأجراء معاً في ضرورة إحترام القواعد والمبادئ القانونية للإجازة السنوية المدفوعة الأجر، ذلك لأهميتها نسبةً للصحة الجسدية والفكرية والإنتاجية، والإبتعاد عن تشجيع الأجراء بقبض الأجر عن مدة الإجازة عوضاً عن إستفادتهم من فترة الراحة، فالأجير بأمس الحاجة إليها بعد مجهود وتعب سنة كاملة.

### **الفقرة الثانية: الجزاءات المترتبة على مخالفة الأجانب لأحكام قانون العمل**

إن عقد العمل من العقود الرضائية، أي من العقود التي تعتبر صحيحة وقائمة ومنتجة للمفاعيل القانونية بمجرد إلتقاء إرادتين أو أكثر، بالعرض والإيجاب، مع العلم أن عقد العمل من الممكن أن يكون فردياً أم جماعياً. وبالتالي فإن الشكل الخطي لعقد العمل ليس شرطاً من شروط صحته، إذ يمكن لعقد العمل أن يكون شفهيّاً. إنما من شأن الصيغة الخطية لعقد العمل أن تسهل عقبات مضمونه في حال نشوء نزاع حوله بين الطرفين.

إلا أن قانون العمل يتميز عن غيره من التشريعات بخاصيتين إثنين هما **الصفة الأمرة** من جهة، و**تفسير القانون لمصلحة الأجير** من الجهة الثانية. إذ إن الغاية من نصوص قانون العمل هي حماية الأجير الأجنبي والوطني من أي إستغلال أو شروط قاسية قد يدرجها صاحب العمل في العقد، لهذه الغاية تتمتع أحكام قانون العمل بالصفة الإلزامية بحيث لا يمكن مخالفتها، بل يبطل أي إتفاق مخالف لهذه الأحكام حتى ولو قبل الأجير الأجنبي بها إلا إذا كانت المخالفة واقعة في مصلحة الأجير، علماً أن مخالفة أحكام قانون العمل الإلزامية يترتب عقوبات جزائية. كما أنه يتوجب على المحاكم في حال غموض النص أن تفسره لمصلحة الأجير.

إن المقصود بالجزاءات، العقوبات التي تترتب على مخالفة صاحب العمل أو الأجير الأجنبي أو الوطني للإلتزامات الواردة إزاء كل منهما، في قانون العمل اللبناني. تنقسم هذه الجزاءات إلى نوعين، **الجزاء المدني (النبذة الأولى)** و**الجزاء العقابي (النبذة الثانية)**.

## النبذة الأولى: الجزاء المدني

يقوم العقد على أركان أساسية حتى ينتج الأثر القانوني المرجو من إبرامه، بالتالي على هذه الأركان؛ المتمثلة بالرضى، والموضوع، والسبب والأهلية، أن تكون متوفرة وقائمة بصورة صحيحة لكي ينشأ العقد ويرتب مفاعيله القانونية، بحيث إن أي عيب يصيب الرضى (الغلط، الخداع، الغبن، الإكراه)، أو أي خلل يصيب أحد الأركان السابقة الذكر يكون نتيجته البطلان<sup>١</sup> ذلك بالإستناد إلى أحكام قانون الموجبات والعقود مع الأخذ بعين الإعتبار خصوصية قانون العمل.

إن البطلان كأثر قانوني مترتب على وجود خلل أصاب العقد في أحد أركانه، يختلف نوع البطلان بحسب نوع الخلل الذي أصاب أي من أركان العقد، فالعقد له أركان إنعقاد، بحيث أن تخلف أحدها أو مخالفة العقد للنظام أو الآداب العامة يوئد حالة من حالات البطلان المطلق الذي يلغي ويمحو أي وجود للعقد، أما البطلان الجزئي فيكون نتيجة خلل في أحد شروط صحة العقد أي في حال توفر عيب من عيوب الرضى، وتكون آثار هذا البطلان نسبية.

## البند الأول: البطلان المطلق

إن قواعد قانون العمل تتسم بالصفة الآمرة لأنها تهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقات العمالية وهو الأجير سواء أكان وطنياً أم أجنبياً، ولذلك فإنه لا يجوز مخالفة قواعد قانون العمل إلا إذا كانت هذه المخالفة تحقق فائدة أكبر مما قرره قانون العمل للأجير.

يُعتبر العقد الباطل بطلاناً مطلقاً غير موجود قانوناً، ذلك لتخلف ركن أو أكثر من أركان إنعقاده، ويتم ذلك في حال إنعدام الرضى بين فرقاء العقد، أو تخلف الموضوع أو السبب، أو كانا غير مشروعين، أو تخلف شكل العقد إذا اشترط القانون أو الإتفاق شكلاً لإنعقاده. على سبيل المثال، إذا تعاقد صاحب العمل مع أجير أجنبي على الإتجار بالبشر، أو الإتجار بالأعضاء البشرية، يكون العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ذلك لأن موضوع العقد في هذه الحالة مخالف للنظام العام والآداب العامة.

ترتيباً على ما تقدم فإن أي شرط يرد في عقد العمل يكون مخالفاً لأحكام نظام العمل يُعد باطلاً بطلاناً مطلقاً ولا أثر له لأن أحكام نظام العمل تعد من أحكام النظام العام التي لا يجوز مخالفتها.

تجدر الإشارة إلى أن البطلان المطلق في عقود العمل يختلف عن سائر العقود بأن أثره للمستقبل وليس أثراً رجعياً، ذلك لضمان حماية مصلحة الأجير الأجنبي، رداً لإستغلاله بالعمل بعقد يتنافى مع الشروط والأركان القانونية. فعندما يبذل الأجير الأجنبي جهداً ويلحظ مؤخراً خلافاً بأحد أركان العقد له أن يطالب ببطلان العقد مطلقاً مع الحفاظ على كل ما تقاضاه مسبقاً مقابل جهوده وعمله، فلو كان

<sup>١</sup> عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٧٤.

بطلان عقد العمل ذا مفعول رجعي كسائر العقود لما كان للأجير القدرة على إسترداد الجهد الذي قد بذله سابقاً.

إن البطلان في عقود العمل يشمل العقد منذ نشأته في حال كان مخالفاً للنظام العام، كما أنه في حال صدور قانون جديد أو تعديل للقانون الموجود فإن القانون أو التعديل يطل كافة العقود النافذة وقت سريانه فيكون بمثابة تطبيق مباشر للقانون وليس تطبيقاً رجعياً له، على أثره يتم إبطال الشرط المخالف ويُستبدل بالقاعدة الجديدة<sup>١</sup>.

إلا أن السريان المباشر لقواعد قانون العمل الجديد يتوقف فيما يتعلق بالشؤون والحقوق السابق الحصول عليها بموجب قوانين وقرارات سابقة، فلا يطالها التعديل بموجب قواعد القانون الجديد<sup>٢</sup>.

### البند الثاني: البطلان الجزئي

يطل البطلان النسبي أو الجزئي عقد العمل الذي يتضمن شرطاً مخالفاً للقانون أو إذا تخلف شرط من شروط صحة العقد، على ألا يكون هذا الشرط هو شرطاً أساسياً للتعاقد، حينئذٍ يشمل البطلان الشرط المخالف فقط وليس عقد العمل برمته<sup>٣</sup>.

فعلى سبيل المثال إذا تضمن عقد العمل شرطاً يجيز لصاحب العمل تكليف الأجير الأجنبي بأداء ساعات عمل إضافية دون مقابل مالي، فإن هذا الشرط يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً لتنافيه وقواعد قانون العمل، إلا أن العقد يبقى سارياً، ويجري إستبدال هذا الشرط بأحكام القانون<sup>٤</sup>، إلا أن هذا البطلان أحادي الإتجاه، إذ إنه يطل البند أو البنود المخالفة لهذه القواعد، إلا إذا كانت تصبُّ في مصلحة الأجير<sup>٥</sup> الأجنبي.

تجدر الإشارة هنا إلى أن البطلان يقتصر على الشرط المخالف لنظام العمل ولا يمتد أثره إلى الشروط الأخرى المنصوص عليها في عقد العمل، بعبارة أخرى يبطل الشرط ويصح العقد، على أن يتم تلقائياً إستبدال الشرط أو البند المخالف بأحكام قانون العمل.

إلا أن بعض فقهاء القانون يرون أن العقد برمته يعد باطلاً إذا تبين أن المتعاقد ما كان ليتعاقد لولا وجود الشرط المقضي ببطلانه. كما ينظر حديثاً إلى البطلان النسبي أو الجزئي من وجهة نظر مغايره هي طبيعية المصلحة محل الحماية، فالبطلان المطلق يتقرر إذا إنطوى إبرام العقد على مخالفة قاعدة

<sup>١</sup> محمد دغمان، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥، ص ٥٥.

<sup>٢</sup> رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية ١٩٨٣، ص ١٩١.

<sup>٣</sup> نقولا أسود، قانون العمل والضمان الإجتماعي، بيروت، ١٩٧٥، ص ٦٥.

<sup>٤</sup> محمد عبده، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٩٥.

<sup>٥</sup> إسماعيل غانم، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٢، ص ٤٢.



تستهدف حماية مصلحه عامة ويتقرر البطلان الجزئي إذا إنطوى إبرام العقد على مخالفة قاعدة تستهدف مصلحه خاصة.

### البند الثالث: آثار البطلان

في المبدأ إن نتيجة البطلان بشتى أوصافه تكون زوال العقد المُبطل بأثر رجعي بحيث يعود المتعاقدان إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد، ويترتب على بطلان العقد عدم جواز المطالبة بتنفيذه<sup>١</sup>. بالتالي، يُمحي العقد بمجرد إعلان بطلانه، ويصبح على عاتق أطراف العقد موجب الرد، وفي حال إستحالة موجب الرد أمكن إستبداله بموجب التعويض.

إذا كان العقد الذي تقرر بطلانه لم يبدأ تنفيذه بعد من أي من الطرفين، فلا يلتزم أي من المتعاقدين بشيء نحو الآخر. لا يجوز لأي منهما أن يطالب الآخر بتنفيذ إلتزاماته التي يرتبها العقد فيما لو كان صحيحاً. أما في حال باشر الأطراف بتنفيذ العقد الباطل كلياً أو جزئياً من أحد الطرفين أو منهما معاً ثم يقرر البطلان بعد ذلك فيتعين إعادة المتعاقدين للحالة التي كانا عليها قبل التعاقد إعمالاً للأثر للرجعي للبطلان.

إلا أنه ونظراً لخصوصية عقد العمل، وبالأخذ بعين الإعتبار مبدأ حماية الطرف الأضعف في العقد، وهنا الأجير الأجنبي، فإن تطبيق المفعول الرجعي كأثر لبطلان العقد الذي شرع أطرافه بتنفيذه، يحرم الأجير الأجنبي من الحماية التي يوفرها له قانون العمل لإستحالة إعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل الشروع بتنفيذ العقد، فمن غير المستطاع أن يسترد الأجير ما بذله من جهد ووقت. من هنا وحفاظاً على حماية الأجير في عقود العمل والإستخدام، يكون بطلان العقد ذا أثر للمستقبل، مما يدحض أي نكران لعلاقة العمل التي تم إنشاؤها قبل بطلان العقد، فلا يرد الأجير ما تقاضاه من أجر مقابل عمله، إنما يتم وقف العمل ببند العقد بعد البطلان.

في الواقع، إن معظم اللاجئين الذين يعملون في لبنان وجودهم غير شرعي أي يفتقرون للأوراق القانونية التي تسمح لهم بالعمل بالشكل القانوني، ومعظمهم مسجلون في المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين التي تشترط على اللاجئين المسجلين بعدم العمل على الأراضي اللبنانية، الأمر الذي يجعلهم كأجراء أجنب يفتقرون للغطاء القانوني مما يدفع أصحاب العمل بإستغلال هذا الوضع وفرض شروط عمل غير مطابقة لتلك المنصوص عليها في قانون العمل، فيزيدون من ساعات العمل دون مقابل، أو يفرضون أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور على سبيل المثال. بالتالي، فإن التمسك ببطلان العقد لا يحمي إلا الأجراء الأجانب العاملين بصورة شرعية في لبنان.

<sup>١</sup> غسان رباح، لا يمكن لأحد أن يستفيد من مخالفته، العدل، ١٩٨٣، قسم الدراسات، ص ٢٤.

## النبذة الثانية: الجزاء العقابي

تأخذ العقوبات الجزائية حيزاً مهماً فيما يتعلق بقانون العمل نظراً لأن قواعد القانون السابق الذكر تتسم بالصفة الإلزامية ومقرونة غالباً بالجزاء. والقصد من فرض العقوبات الجزائية إلى جانب الجزاء المدني هو تدعيم حقوق الأجراء والأجراء الأجانب<sup>١</sup> وحمايتهم، إذ إن الجزاء المدني وحده لا يشكل رادعاً جازماً لمُرتكب المخالفة.

إن قواعد قانون العمل، وبالأخص القواعد التي لها أثراً مباشراً على الحياة الشخصية للأجير كالقواعد المتعلقة بساعات العمل والإجازات وتنظيم الأجور إلى جانب تنظيم سلامة الأجير الصحية والمهنية، شكلت دافعاً مهماً إلى ترتيب الجزاء العقابي المتمثل بالعقوبات التي يفرضها والتي تلعب دوراً مهماً في ردع أي محاولة لمخالفة القواعد الإلزامية لقانون العمل.

من هذا المنطلق، نجد بأن قانون العمل قد خصص الباب الخامس منه للعقوبات التي تطبق في حال مخالفة قواعد هذا القانون، كذلك الأمر في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي تضمن عقوبات جزائية لمخالفة بعض نصوصه، وذلك في البابين الأول والثاني من القانون السابق ذكره. إضافةً إلى ما تقدم، نصت المادة ٢١ من مرسوم تنظيم عمل الأجانب عقوبات جزائية لقاء مخالفة أحكامه.

## البند الأول: المسؤولية الجزائية لصاحب العمل

ترتكز أغلب العقوبات المنصوص عنها في قانون العمل على صاحب العمل، بحيث إن صاحب العمل هو المسؤول بشكل رئيسي عن الجرائم العمالية نظراً لأنه من يقع على عاتقه موجب تطبيق وتنفيذ قواعد وأحكام قانون العمل التي تستهدف صحة وسلامة الأجراء. بالتالي فإن أي تقاعس أو إهمال أو تقصير أو خلل أو مخالفة منه لتنفيذ الأحكام المنصوص عنها في هذا القانون يعرضه للمساءلة الجزائية.

إن صاحب العمل هو المسؤول عن تأمين بيئة صالحة للعمل وعليه السهر على تطبيق القواعد المنصوص عليها في قانون العمل اللبناني، وإن أي تقصير أو مخالفة أو إهمال من صاحب العمل لقاء هذه المسؤوليات يعرضه للمسؤولية الجزائية.

وبالتالي، على سبيل المثال إذا أقدم صاحب العمل على تشغيل أجنبي دون إجازة عمل مسبقة؛ أو إذا قام بتشغيل النساء والأحداث بخلاف قواعد قانون العمل؛ أو إذا خالف قواعد تنظيم ساعات العمل والإجازات والأجور، أو القواعد المتعلقة بالصرف من الخدمة، ترتب على صاحب العمل مسؤولية جزائية، إذ إن ما سبق ذكره يُعتبرون من الجرائم المتعلقة بسير العمل.

<sup>١</sup> توفيق فرج، قانون العمل اللبناني، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٩، ص ١٧.

أما مخالفة القواعد المتعلقة بتأمين بيئة العمل الصحية والسلامة؛ أو القواعد المتعلقة بتوفير الرعاية الطبية؛ أو مخالفة قواعد تنظيم أجهزة السلامة الصحية المهنية، فإنها من الجرائم المتعلقة بسلامة الأجير التي ترتب أيضاً مسؤولية جزائية على صاحب العمل.

في الواقع، إن العاملات المنزليات الأجانب غير مشمولات بقانون العمل اللبناني، الأمر الذي يحرمن من سائر الحقوق التي يتمتع بها سائر الأجاء الأجانب في القطاعات الأخرى، مثل الحد الأدنى للأجور والإجازات السنوية والمرضية والحد الأقصى لساعات العمل والحق في إنشاء التجمعات والتنظيم والحق في الإستقالة مع إشعار مسبق وبالتالي هم الأكثر عرضة للإستغلال من قبل من يعملن لمصلحتهم، فتعمل العاملة المنزلية الأجنبية عدد ساعات أكثر من العدد المحدد قانوناً، كما أن معظمهم لا يعملون بظروف سليمة أو صحية، كما أن معظم أصحاب العمل يتقاعسون بتوفير الرعاية الطبية لهم، الأمر الذي يدفعهم بالهرب ويصبح عرضة للإتجار بالبشر أو التوقيف، فهن خارج نطاق الحماية القانونية الفعالة ومعظمهن لا يملكن المعرفة الكافية بحقوقهن أولاً وثانياً حول مكان وطريقة تقديم الشكوى.

زد على ذلك، الظروف السيئة التي يعمل بها الأجانب بشكل عام، فنظراً لحاجتهم إلى العمل يقبلون بكل الشروط المفروضة عليهم من قبل صاحب العمل، ذلك كي لا يخسرون عملهم. بالإستناد إلى تقرير صادر عن منظمة هيومن رايتس ووتش، فإن المحاكم الجزائية والمدنية تستغرق بمعدل ٢٤ شهراً لحل القضايا الجزائية، وبين ٢١ شهراً إلى ٥٤ شهراً للبت في الشكاوى المدنية ضد أصحاب العمل، بما في ذلك القضايا المتعلقة بعدم دفع الأجور وحرمان العاملات المنزليات من الغذاء والطبابة. وفي سائر الحالات تبين أن الأحكام كانت متساهلة جداً مقارنةً بحجم الجناية<sup>١</sup>، الأمر الذي يشكل خللاً في حماية الأجانب.

### البند الثاني: المسؤولية الجزائية للأجير

لم يتناول المشرع في قانون العمل المسؤولية الجزائية للأجير بذات الحجم الذي كرسه لمسؤولية صاحب العمل الجزائية، ذلك للفكر السائد بأن الطرف الأقوى في العلاقة العمالية تعود لصاحب العمل الأقوى إقتصادياً وإدارياً، وأن الطرف الأضعف هو الأجير.

---

<sup>١</sup> ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق وكفى، ٢٠١٢، ص ٦.

من هذا المنطلق، فإن مسؤولية الأجير الجزائية تخضع للقواعد والأحكام العامة في قانون العقوبات اللبناني<sup>١</sup>، من هذه الجرائم أولاً الجرح المخلة بالشرف والأمانة والآداب العامة؛ جرائم الجرح المرتكبة داخل دائرة العمل؛ وجرائم الجنايات بشكل عام.

في حال إرتكب الأجير إحدى هذه الجرائم، جاز لصاحب العمل وقف الأجير احتياطياً عن العمل، وإلا جاز لصاحب العمل فصله نهائياً عن العمل بعد صدور حكم نهائي في الجريمة المنسوبة إليه. تجدر الإشارة في هذا السياق أن الجزاء العقابي المترتب على إرتكاب المخالفات يتمثل بنوعين من العقوبات، أولاً عقوبات أصلية وتشمل الحبس والغرامة، وثانياً عقوبات تكميلية تشمل المصادرة وإغلاق مكان العمل<sup>٢</sup>. ويتولى متابعة هذه المخالفات جهاز بشري فني يتمثل في نظام تفتيش العمل، بحيث يقوم موظفون متخصصون بتفتيش أماكن العمل لضبط كل مخالفة لأحكام قانون العمل. في هذا السياق أنطت المادة السادسة من قانون ١٩٦٢/٩/١٧ المتعلق بتعديل المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل اللبناني، بدائرة تفتيش العمل في وزارة العمل، مهمة ضبط المخالفات لأحكام قانون العمل. من الناحية القانونية، فإن المشرع منح مفتشي العمل الصلاحيات التي تمكنهم من القيام بمسؤولياتهم إلا أن الواقع العملي يعكس ضعفاً جلياً على صعيد الرقابة في هذا المجال، فمعظم أصحاب العمل لا يتقيدون بأحكام قانون العمل مما يفسح المجال لوقوع مخالفات بحق الأجراء فيُحرمون من الحماية القانونية التي وضعت لصالحهم.

---

<sup>١</sup> ناهدة العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، ١٩٩٦، ص ٥١٣.

<sup>٢</sup> محمد دغمان، النظام العام في علاقات العمل، المرجع السابق الذكر، ص ٦٦.

## الفصل الثاني: حقوق الأجراء الأجانب في لبنان

العلاقة التعاقدية بين الأجير ورب العمل ينظمها عقد العمل الذي يجعل أحد المتعاقدين عمله في خدمة الطرف الآخر وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر يلتزم الفريق الثاني أداءه له، إذ نصت المادة ٦٢٤ من قانون موجبات وعقود اللبناني أن "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت ادارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له وعقد المقاوله أو إجارة الصناعة هو عقد يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معين لشخص آخر مقابل بدل مناسب لأهمية العمل. والعقد الذي بموجبه يلتزم صاحب حرفة أو مهنة حرة تقديم خدماته لمن يتعاقدون معه، وكذلك العقود التي بموجبها يلتزم الأساتذة القيام بمهنتهم لمصلحة معهد أو شخص ما، تعد من قبيل إجارة الصناعة. ومن هذا القبيل أيضا عقد النقل"<sup>١</sup>.

بالتالي، فكما للأجير واجبات أمام رب العمل، كالإلتزام بالعمل، وبساعات العمل، فإن رب العمل أيضاً مسؤول تجاه الأجير لناحية الإلتزام بالموجبات المنصوص عنها في عقد العمل والأعراف وأنظمة المؤسسات الداخلية وعقود العمل الجماعية والإتفاقيات والمعاهدات الدولية وقوانين الموجبات والعقود والعمل. في هذا السياق يمكن تقسيم موجبات رب العمل إلى أربع أقسام: موجب دفع الأجر، وموجب التقيد بالتنظيم القانوني للعمل، وموجب وضع نظام داخلي للعمل، وأخيراً موجب الوقاية والسلامة. إلى جانب حق العامل بتقاضي الأجر، وحقه بالحفاظ على صحته وتأمين ظروف صحية له للعمل وحقه بالتأمين عليه في حال الخطر الذي قد يصيبه بمناسبة عمله، للأجير أيضاً الحق بالضمان الاجتماعي. إذ نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان أن على كل عضو من أعضاء المجتمع ما له الحق في أن يكون مشتركاً فيما يعرف بالضمان الاجتماعي، وذلك حرصاً على الحفاظ على الكرامة والتنمية. والضمان الاجتماعي يعني كافة المنافع التي يتم تأديتها للأجراء مقابل إشتراكهم في برنامج التأمين المعمول به في الدولة، وتشمل هذه المنافع؛ رواتب عند الكبر والتقاعد، تعويض نهاية الخدمة، وتعويض صحي، ذلك على سبيل المثال لا الحصر.

---

<sup>١</sup> قانون موجبات وعقود، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=972058&LawId=244226> تاريخ الدخول: ٢٧ تموز ٢٠٢٠.

من هذا المنطلق، سنتناول في هذا الفصل حق الأجراء الأجانب في الخضوع لأحكام طوارئ العمل (الفرع الأول)، وحق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان الاجتماعي (الفرع الثاني). آخذين بعين الإعتبار في هذا التقسيم أن أحكام قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية ما زالت خارج موضع التنفيذ.

### الفرع الأول: حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام طوارئ العمل

إن صحة وسلامة الأجير حقٌ منصوص عليه قانوناً، إذ إن الأجراء عرضة لأن يتعرضون للإصابات خلال عملهم أو بمناسبة عملهم أو في معرض عملهم. وتتفاوت نسبة العرضة لحوادث العمل بحسب طبيعة العمل وفئة عمل الأجير. لذا كان المشرع اللبناني مواكباً موجب تأمين وقاية الأجراء وسلامتهم إذ نصت المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود أنه على رب العمل أو السيد وبالإجمال على كل من يستخدم العمال أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة أو الصحة في المصانع والغرف وبالإجمال في جميع الأماكن التي يقدمها للعملة أو المستخدمين أو الخدم ليتمكنوا من تنفيذ إجازة العمل؛ وأن يسهر على العدد والآلات والأدوات وبالإجمال جميع الأشياء التي يقدمها للعملة أو المستخدمين أو الخدم لتنفيذ إجازة العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم وحياتهم غير الخطر الملازم لإجراء العمل على منوال عادي؛ وأن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتم فيها، لحماية حياة العملة والمستخدمين أو الخدم ولصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته لحسابه. ويكون رب العمل أو السيد مسؤولاً عن كل مخالفة لأحكام هذه المادة<sup>١</sup>.

إذ نصت المادة ٦١ من قانون العمل على أرباب العمل إتخاذ الاجراءات الكفيلة بحماية صحة الأجراء من الأمراض ووقايتهم من الأخطار في العمل، وذلك مع الإحتفاظ بأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ٢١ تاريخ ٢٢ تموز سنة ١٩٦٣ المتعلق بالمؤسسات الخطرة والمضرة بالصحة أو المزعجة، وعملاً بأحكام المادة ٦٤٧ موجبات وعقود<sup>٢</sup>.

<sup>١</sup> قانون الموجبات والعقود، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=972081&LawId=244226>

تاريخ الدخول: ٢٨ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩.

وأولت المادة ٦٢ من القانون نفسه الحكومة سلطة إستصدار مراسيم لتحديد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وكل ما يتعلق بالسلامة والإنارة والتهوئة وتجديد الهواء وتأمين المياه الصالحة للشرب والمراحيض وإخراج الغبار والدخان وتأمين الإحتياجات ضد الحرائق، وغيرها<sup>١</sup>.

من هذا المنطلق، يكون رب العمل مسؤولاً عن الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بالأجير بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد وذلك وفق قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي الرقم ١٣٦/١٩٨٣، الذي يبقى ساري المفعول حتى وضع أحكام قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ. والجدير بالذكر أن قانون طوارئ العمل صدر عام ١٩٨٣، من خلال المرسوم الاشتراعي الرقم ١٣٦، ويُعتبر القانون الوحيد الذي يلحظ حقوق العمال الناجمة عن إصابات العمل. وهو يخضع لأحكام هذا المرسوم العمال اللبنانيين والأجانب على حد سواء.

لذا من الجدير شرح مفهوم طارئ العمل (الفقرة الأولى)، وعرض إطار تطبيق قانون طوارئ العمل على الأجراء (الفقرة الثانية)، كما سنتناول حقوق ورثة الأجير الأجنبي (الفقرة الثالثة) وعقد تأمين الأجير الأجنبي (الفقرة الرابعة).

#### الفقرة الأولى: مفهوم طارئ العمل

نصت المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦، الصادر بتاريخ ١٦ أيلول سنة ١٩٨٣، أنه يخضع لأحكام هذا المرسوم الإشتراعي الإصابات المفاجئة الناجمة عن عمل خارجي، التي تلحق بأجير مرتبط، بعقد إستخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون موجبات وعقود، وذلك بسبب تنفيذ العقد المذكور أو بمناسبة تنفيذ العقد<sup>٢</sup>.

بالإستناد إلى المادة الأولى المذكورة أعلاه، يتبين أن المقصود بطارئ العمل، الإصابة الخارجية المفاجئة التي تلحق بالأجير أثناء عمله أو بمناسبةه، على أن يكون العلاقة بين الأجير ورب العمل علاقة عمل تعاقدية مبنية على عقد عمل متوفر فيه شروط المادة ٦٢٤ من قانون موجبات وعقود.

---

<sup>١</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٩.  
<sup>٢</sup> طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=281094&LawID=194093&language=ar>، تاريخ الدخول: ٢٩ تموز ٢٠٢٠.

من هنا يتبين أن مسؤولية رب العمل بناها المشرع على أساس المخاطر المهنية، وليس على أساس الخطأ، إذ يبقى رب العمل مسؤولاً عن إصابة الأجير في جميع الأحوال، دون أن يكون رب العمل مرتكباً لخطأ أو إهمال، كما أنه ليس على الأجير موجب إثبات خطأ صاحب العمل للإستفادة من أحكام قانون طوارئ العمل.

تتمثل المخاطر المهنية بالمخاطر التي يتعرض لها الأجير في أماكن العمل وبموجب عقد العمل وبمناسبتة. وتتضمن هذه المخاطر أنواع عديدة مختلفة، منها المخاطر الكيميائية، المخاطر البيولوجية، المخاطر النفسية، والمخاطر البدنية. والمخاطر المهنية تنقسم إلى مخاطر طويلة المدى، وقصيرة المدى، ويمكن أن تؤدي المخاطر إلى الوفاة أحياناً.

من الحوادث التي تدخل في مفهوم طوارئ العمل سقوط العامل في منطقة عمله؛ الضربة التي يصاب بها العامل أثناء عراك نشب بين العمّال؛ الصدمة التي يصاب بها العامل فتوقظ نواة داء السرطان أو جرثومة داء السل الكامنة في جسمه وتدفعها إلى النمو والانتشار؛ لفحة الهواء التي تسبب داء ذات الرئة أو تحدث تصنّباً في الجسم؛ التسمم السريع بمادة سامة؛ الحادث المؤدي بسرعة إلى ظهور مرض في الجسم، وكل حادث يفضي إلى تشويه جمال الفتاة أو مظهرها الخارجي أو عجزها عن مزاولة بعض المهن التي تستلزم وجود مسحة من الجمال<sup>1</sup>.

أما فيما يتعلق بشمولية قانون طوارئ العمل، فبالإستناد إلى المادة الأولى منه، يخضع جميع الأجراء، دون أي إستثناء ودون أي تمييز بين فئات وجنسيات الأجراء، لأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦، على خلاف قانون العمل اللبناني إذ وضع بعض الإستثناءات فيما يتعلق بفئات المستفيدين من أحكامه.

---

<sup>1</sup> جوزيف كابي يزبك، شو حقوقك بالعمل؟، سلسلة دليل حقوق الناس، منشورات مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان، بيروت، ٢٠١٠، متوافر على موقع:

<http://www.justiciadh.org/pdf/%D8%B4%D9%88%20%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%83%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf> تاريخ الدخول: ٢٩ تموز ٢٠٢٠.



## الفقرة الثانية: إطار تطبيق قانون طوارئ العمل على الأجراء

تدخل الإصابات التي يتعرض لها الأجير أثناء عمله أو بمناسبة عمله ضمن إطار طوارئ العمل شرط أن تكون مرتبطة بعقد عمل وقت حصول الحادث وأن تتوفر فيه ثلاثة عناصر، العمل؛ الأجر؛ والتبعية القانونية.

من أجل تطبيق أحكام قانون طوارئ العمل يجب توافر شرطين، إصابة الأجير بضرر ووقوع طارئ أثناء تأدية العمل أو في مناسبه. يأخذ طارئ العمل طابع العنف والمفاجأة أي الحوادث. فعلى مصدر الحدث الطارئ أن يكون خارجياً وأن يقع بغتةً وأن يلحق ضرراً جسيماً.

بالتالي فإن شروط تطبيق أحكام قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الإشتراعي الرقم ١٩٨٣/١٣٦ هي أن يكون أولاً المصاب أجيراً مرتبطاً بعقد استخدام؛ ثانياً أن يكون الحادث من نوع طارئ العمل الناجم عن عامل خارجي ومفاجئ وأن يؤدي إلى ضرر جسدي، كما أن الخلل العقلي يعتبر بمنزلة إصابة جسمانية بدنية. إلا أنه لا يُعتد بالمرض المهني الذي يحصل بصورة بطيئة متتالية في أثناء قيام الأجير بعمله كالمريض العصبي، فالتسمم السريع الناجم عن مشروب ملوث يعتبر طارئ عمل موجباً للتعويض، أما التسمم البطيء الناجم عن المياه الموضوعة تحت تصرف الأجير فيعتبر نوعاً من المرض المهني الخارج عن نطاق قانون طوارئ العمل، وهذا يشكل قصوراً في التشريع المرعي للإجراء ويستوجب تدخل المشرع لسده وتغطيته؛ ثالثاً أن يكون الطارئ بسبب تنفيذ عقد الاستخدام أو مناسبه. ويعتبر طارئاً بمناسبة العمل الحادث الذي يتعرض له الأجير في أثناء ذهابه الى العمل أو عودته منه، شرط أن يكون الذهاب والإياب من دون توقف أو إنحراف عن الطريق الطبيعي لسبب مستقل عن العمل. رابعاً أن يكون الضرر المشكو منه ناجماً عن طارئ العمل، أي أن تتوفر صلة سببية بين الإثنين، حيث تعتبر الإصابة أو الأضرار ناتجة عن الطارئ المشكو منه. خامساً أن يتم تقديم دعوى التعويض عن طارئ العمل خلال مهلة سنة من تاريخ وقوع الحادث أو ختام التحقيق فيه أو التوقف عن دفع التعويض المؤقت، ذلك بالإستناد إلى المادة ٣١ من قانون طوارئ العمل<sup>١</sup>، وتعتبر مهلة السنة مهلة إسقاط لا يتم قطعها أو وقفها كما هي الحال في مهلة مرور الزمن.

<sup>١</sup> في الصلاحية وأصول المحاكمة، طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع:

<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=281099&LawID=194093&language=ar>، تاريخ الدخول: ٣٠ تموز ٢٠٢٠.

تفيد المادة ٢٤ من المرسوم بأنه يتوجب على كل صاحب عمل أن يصرح عن أي طارئ يصيب أجيده أثناء العمل أو بمناسبة العمل، ويُقدّم التصريح إلى مجلس العمل التحكيمي في مهلة ٣ أيام من تاريخ وقوعه<sup>١</sup>. وإذا لم يدع صاحب العمل، فعلى العامل المصاب أن يبلغ عن الإصابة لدى وزارة العمل. تكلف الوزارة مفتشاً يوكل للكشف عن مكان العمل الذي حصل فيه الحادث، للتأكد من شروط السلامة المهنية فيه ووجود الإحتياطات اللازمة لوقاية العمال من الحوادث. تحوّل وزارة العمل المصاب إلى الطبيب الشرعي، وعندها يحدد التعويض اللازم بحسب كل ضرر.

يحق للأجير المصاب أو لأصحاب الحق من بعده، بالإضافة إلى إقامة دعوى تعويض ضد صاحب العمل أو ورثته، مقاضاة مسبب الحادث لمطالبته بالتعويض عن الضرر اللاحق بالأجير من جراء الحادث. كما أن لصاحب العمل أيضاً، وعلى كامل مسؤوليته نيابةً عن الأجير المصاب أو أصحاب الحق من بعده، إقامة هذه الدعوى إذا أهملوا إقامتها. ولا يترتب للأجير المصاب أي تعويض إذا تم إثبات أنه تسبب بالحادث عن قصد، وذلك بالإستناد إلى المادة ١١ من قانون طوارئ العمل.

### الفقرة الثالثة: حقوق ورثة الأجير الأجنبي

نصّت المادة العاشرة من قانون طوارئ العمل (٨٣/١٣٦) على أنه "لا يحق لورثة الأجير الأجنبي المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في هذا المرسوم الإشتراعي إذا كانوا مقيمين خارج الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث، ويستثنى من أحكام هذه المادة الأجراء الأجانب التابعين لدولة تمنح اللبنانيين في هذا الموضوع الحقوق نفسها التي تمنحها لرعاياها"<sup>٢</sup>.

بالتالي فإن المشرع أعطى لورثة الأجير الأجنبي، الحق في المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في القانون بشرط أن يكونوا مقيمين داخل الأراضي اللبنانية بتاريخ وقوع الحادث، فباقتفاء هذا الشرط لا يستفيد ورثة الأجير المصاب من التعويضات.

أما الفقرة الثانية من المادة نفسها فقد أشارت إلى إستثناء مفاده أن ورثة الأجير يمكنهم الإستفادة من التعويضات وإن كانوا خارج الأراضي اللبنانية شرط توفر مبدأ المعاملة بالمثل.

في هذا السياق، أشارت المادة الأولى من إتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، رقم ١٩، على أنه على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تتعهد بأن تصدق على هذه الإتفاقية بأن تعامل مواطني أي دولة عضو أخرى صدقت

<sup>١</sup> طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مرسوم إشتراعي رقم ١٣٦، متوافر على موقع: <http://www.aclae.org.tn/pays/liban/secureite.htm>، تاريخ الدخول: ٣٠ تموز ٢٠٢٠.

<sup>٢</sup> طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مرسوم إشتراعي رقم ١٣٦، مرجع سابق.

على هذه الإتفاقية، اللذين يصابون في حوادث عمل على أراضيها، أو من يعولونهم، نفس المعاملة التي تعامل بها مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل.

كما نصت الفقرة الثانية من المادة الأولى من الإتفاقية رقم ١٩ المذكورة أعلاه، أن تكفل هذه المساواة في المعاملة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم دون أي شرط يتعلق بالإقامة، الأمر الذي يتعارض مع ما تم ذكره في قانون طوارئ العمل لناحية شروط إستفادة ورثة الأجير الأجنبي من التعويضات.

#### الفقرة الرابعة: عقد تأمين الأجراء الأجانب

إن عقد التأمين هو عقد ينشأ بين شركة تأمين وشخص طبيعي أو معنوي، بموجبه يتعهد الفريق الأول بتقديم تعويض محدد للفريق الثاني وهو المؤمن، عند حصول ضرر مقابل بدل معين يدفعه عند حصول خسارة لحقت بهذا الأخير من جراء حادث أو مرض أو إصابة عمل أو وفاة.

تصدر بإستمرار عن وزارة العمل تعاميم وقرارات مختلفة منها جديدة وأخرى معدلة ولاغية لقرارات وتعاميم قبلها، كذلك الأمر فيما يتعلق بإلزامية إجراء بوليصة تأمين للأجراء الأجانب في لبنان، وتنظيم شروطها، فتصدر بشكل مستمر تعاميم وقرارات جديدة متوافقة مع المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ والمتعلق بقانون طوارئ العمل، مما يساعد على تقادي الخلافات، التي قد تنشأ عند حصول طارئ عمل، وفاة أم إصابة، وكذلك في حالة المرض، وتلتزم شركة التأمين، بدفع هذه المبالغ إلى المتضرر، وإلى ورثته عند الوفاة.

وحيث إن التعاميم والقرارات المتعلقة في إلزامية إجراء بوليصة تأمين للأجراء الأجانب في تبديل مستمر، سوف نعرض آخر قرار تم إصداره في هذا المجال، إذ إنه وفي تاريخ ١٤ نيسان ٢٠٠٩ صدر القرار رقم ٥٢ والقاضي بتعديل القرار رقم ١١٧/١ الصادر بتاريخ ٦/٧/٢٠٠٤ المتعلق ببوليصة التأمين على الأجراء الأجانب والعمال في الخدمة المنزلية وإستبدال أحكام جديدة به.

بحسب المادة الخامسة من القرار رقم ٢٠٠٩/٥٢، يتوجب على صاحب العمل أن يقدم مع طلب إجازة العمل ومع طلب تجديد إجازة العمل نسختين أصليتين عن عقد التأمين والبوليصة وصورة عن بطاقة التأمين أو الإيصال الأصلي بالدفع. كما ويجب أن ينظم عقد التأمين باللغة العربية وأن يكون مهوراً بختم شركة التأمين وأن يحمل توقيع طرفي العقد على كل الصفحات مع الإسم الواضح وذلك إستناداً إلى المادة السابعة من القرار رقم ٢٠٠٩/٥٢.

---

<sup>١</sup> تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٦/٧/٢٠٠٤ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وبإستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ١٤/٧/٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، عدد ١٩، ٢٠٠٩، ص ٢٥٥٥-٢٥٦، <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=223096>، تاريخ

ويقتضي إعتداد الأسس التالية في تنظيم بوليصة التأمين للأجانب في حال الوفاة (البند الأول) وفيما يتعلق بالتعويض عن عطل جراء حادث (البند الثاني) في نفقات الإستشفاء (البند الثالث) وفيما خص دفع بدل الترحيل (البند الرابع).

### النبذة الأولى: في حال الوفاة

في حال وفاة الأجير الأجنبي لأي سببٍ كان، تتعهد الشركة بدفع نفقات نقل الجثمان أو الرفاة إلى وطن الأجنبي أو إلى مكان إقامته الدائم في الخارج بمبلغ لا يقل عن إثني عشر مليون ليرة لبنانية على أن يسلم الورثة الشرعيون أو المعينون بموجب بوليصة التأمين وتربطهم صلة قرابة بالمضمون من الدرجة الثانية رصيد المبلغ المذكور بعد حسم نفقات نقل الجثمان أو الرفاة وذلك لإتمام الترتيبات اللازمة بحيث يتوجب على صاحب العمل ضمان نقل الرفاة خلال مهلة اقصاها أسبوع من تاريخ الوفاة.

وبالتالي تكون المادة إستبعدت أي نزاع قد ينشأ فيما يتعلق بسبب الوفاة، فلم يفرق المشرع بين أسباب الوفاة أكانت طبيعية أم ناتجة عن طارئ عمل. إلا أن هذه المادة لم تتضمن نفقات حفظ وتوضيب جثمان المضمون إلى حين نقل الجثمان إلى الخارج. كما لم تشمل هذه المادة حيثيات أخرى في هذا المجال، فماذا لو أن إقامة عائلة الأجير الأجنبي الدائمة في لبنان أو إستوجب لأي سببٍ آخر دفن الجثمان في لبنان، هل نفقات الدفن تكون في هذه الحالة على عاتق شركة التأمين؟

### النبذة الثانية: التعويض عن عطل جراء حادث

في حال الإصابة بعطل دائم كلي من جراء حادث، تتعهد شركة التأمين بأن تدفع للأجير المصاب مبلغاً لا يقل عن خمسة عشر مليون ليرة لبنانية. أما في حال العطل الدائم الجزئي فتدفع نسبة مئوية من المبلغ المذكور أعلاه وذلك وفقاً لجدول العجز المنصوص عليه في قانون طوارئ العمل.

### النبذة الثالثة: نفقات الإستشفاء

تتعهد شركة التأمين بأن تدفع نفقات الإستشفاء من جراء حادث أثناء العمل أو خارجه أو من جراء مرض مهما كان نوعه أو سببه بالإضافة إلى فحص مخبري واحد في السنة مبلغاً لا يقل عن خمسة وثلاثين مليون ليرة لبنانية كحد اقصى في السنة (حالة واحدة او عدة حالات).

## النبذة الرابعة: دفع بدل الترحيل

تتعهد شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في عدة حالات، على ألا تقل قيمة المبلغ عن ثمن تذكرة السفر بالطائرة في الدرجة السياحية إلى بلد الأجنبي أو البلد المحدد في البوليصة، وذلك أولاً بطلب أو بقرار من السلطات المختصة؛ ثانياً في حال وفاة صاحب العمل تلتزم شركة التأمين بدفع بدل الترحيل في خلال أسبوع من تاريخ الوفاة؛ ثالثاً في حال صدور حكم عن المحاكم اللبنانية يقضي بإعلان إفلاس صاحب العمل؛ رابعاً إذا أصيب الأجير الأجنبي خلال تنفيذه عقد العمل بمرض عضال (على أن يجري التثبيت بواسطة مفتشي العمل الأطباء).

من هنا يتبين أن وزير العمل قد جعل من بوليصة التأمين أحد الشروط المتوجب على الأجير الأجنبي تحقيقها وذلك حفاظاً على المصلحة العامة ومصلحة الأجير الأجنبي وتشمل هذه البوليصة كما أشرنا

معظم ما قد يمكن أن يتعرض له الأجير<sup>١</sup>.

---

<sup>١</sup> تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٢٠٠٤/٧/٦ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وباستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ٢٠٠٩/٠٤/١٤، مرجع سابق.

## الفرع الثاني: حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان الإجتماعي

الضمان الإجتماعي نظام قانوني يهدف إلى تأمين للمواطن عيش كريم وذلك عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتأمين دخل بديل يعوضهم عن الدخل المنقطع بسبب البطالة، المرض، العجز، الشيخوخة، أو الولادة أو الوفاة. فهو نظام قانوني يُظهر من هم الأشخاص اللذين يستفيدون من أحكامه وما هي الأخطار الإجتماعية التي يغطيها والتقديمات التي تستحق للمضمونين، ذلك لإضفاء الحماية على أشخاص أو فئات تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم.

بالإستناد إلى قانون الضمان الاجتماعي، لا يسمح لأرباب العمل أو الأجراء مخالفة الأحكام الإلزامية المنصوص عنها في هذا القانون، إذ إنه يتألف من مجموعة قواعد آمرة لا يجوز مخالفتها وذلك تحت طائلة عقوبات معينة تُفرض عليهم، وإعتبار كل الإتفاقات المخالفة له باطلة، علماً أن لوزارة العمل سلطة الوصاية وبالتالي لها صلاحية إلغاء جميع القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة والتي لا تتفق مع نصوصه وأنظمتها<sup>١</sup>. إلا أنه يجوز مخالفة تلك الأحكام فقط في حال كانت الإتفاقات تزيد من الحماية التي يقررها القانون، فعندها يعتد بها وتعتبر موافقة للنظام العام إذ إن الطابع الحمائي يغلب على قانون الضمان الإجتماعي في لبنان.

من هذا المنطلق، سنتناول شروط الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي (الفقرة الأولى)، شروط الإستفادة من قانون الضمان الاجتماعي (الفقرة الثانية)، الشروط المطلوبة لإستفادة عائلة الأجير المضمون (الفقرة الثالثة)، إستثناء بعض فئات الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة (الفقرة الرابعة)، إستبعاد بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي (الفقرة الخامسة)، أثر مخالفة أصول إستخدام الأجانب (الفقرة السادسة).

### الفقرة الأولى: شروط الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي

حددت المادة ٩ / الفقرة الثالثة - بند "١" من قانون الضمان الاجتماعي، الشروط العامة لخضوع الأجير الأجنبي لأحكام الضمان الاجتماعي، إلا أنه على الأجير موجب دفع الإشتراكات سواء إستفاد الأجير أم لم يستفيد من تقديمات الضمان الاجتماعي.

<sup>١</sup> وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

أما البند الثاني والثالث من المادة ٩/فقرة ٣، أشارت على الشروط الخاصة الواجب توفرها، لإستفادة الأجير الأجنبي من تقديرات الضمان، بحيث تصدر إدارة الضمان لائحة بالبلدان التي تعامل اللبنانيين بالمثل ليتمكنوا رعايا هذه البلدان من الحصول على حقوقهم إسوة بالمواطنين<sup>١</sup>. من هنا يتبين أن المشرع قد ميّز بين من يخضع لقانون الضمان الإجتماعي وبين من يستفيد من تقديرات الضمان.

فبالعودة إلى نص المادة ٩، الفقرة الثالثة البند الأول، "يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية، المرتبطون برب عمل واحد أو أكثر، وأرباب العمل، واللذين يستخدمونهم لجميع الموجبات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، بالشروط المحددة فيه، فيما خص فرع ضمان المرض والأمومة، ونظام التعويضات العائلية، وضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية. ولا يخضع أرباب العمل للموجبات المتعلقة بفرع نهاية الخدمة إلا إذا كان يحق للأجراء الإستفادة من تقديرات هذا الفرع".

بالتالي فإن موجب سداد إشتراكات الضمان الإجتماعي من قبل أرباب العمل، هو واجب عام وشامل سواء إستفادوا الأجراء من تقديرات الضمان الاجتماعي فرع التعويضات العائلية أم لم يستفيدوا. إذاً فإن الضمان الإجتماعي نظام إلزامي يُطبق على جميع المعنيين بحكمه دون أن يكون لهم حرية الخيار، على أن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة في القانون ليكونوا خاضعين لهذا النظام بصورة إلزامية. وهذه الشروط تتمثل أولاً أن يكونوا من فئة الأجراء؛ وثانياً أن يكون الأجراء مرتبطين برب عمل أو أكثر. أما الأشخاص أو الفئات التي لا تتوفر فيهم شروط الخضوع الإلزامي فقد أعطاهم المشرع حق الخيار بالخضوع لهذا النظام أو عدمه. بناءً على ما تقدم، سنتناول المضمونون بصورة إلزامية من جهة (النبذة الأولى) والمضمونون بصورة إختيارية من جهة أخرى (النبذة الثانية).

#### النبذة الأولى: المضمونون بصورة إلزامية

بالإستناد إلى قانون الضمان الاجتماعي، حددت المادة التاسعة منه المضمونين بصورة إلزامية منذ المرحلة الأولى، شرط ممارسة العمل على الأراضي اللبنانية، وذلك على الشكل التالي:

<sup>١</sup> عارف زيد الزين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢٤.

فيما يتعلق بمجمل فروع الضمان الإجتماعي المذكورة في المادة السابعة، يخضع لنظام الضمان الاجتماعي<sup>١</sup>:

أولاً الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب عملهم وأياً كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم حتى ولو كان هذا الكسب أو الأجر مدفوعاً كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح أو على الإنتاج وسواء كان مدفوعاً من قبل رب العمل أو من قبل أشخاص ثالثين.

ثانياً الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين الذين يعملون في قطاعات البحر والمرافئ والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ وكذلك الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين، أياً كان شكل أو طبيعة أو طريقة كسبهم أو أجورهم.

ثالثاً أفراد الهيئة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي المنصوص عليها في قانون تنظيم التعليم العالي الصادر بتاريخ ١٩٦١/١٢/٢٦ والمعاهد الفنية المنصوص عليها في المادة ١٢ من المرسوم التنظيمي رقم ٧٨٨٠ تاريخ ١٩٦٧/٧/٢٥ تحدد بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق وبالشروط المحددة فيها التواريخ التي يبدأ فيها تنفيذ كل فرع من فروع الضمان على كل من القطاعات والفئات المذكورة في المقطعين (ب - ج) اعلاه من هذا البند (١) وتحدد بالطريقة ذاتها شروط خضوع فئتي الأجراء المؤقتين والموسميين المذكورين في المقطع (أ) من هذا البند.

رابعاً الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو البلديات أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أياً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة تعيينهم أو التعاقد معهم بما فيهم المتعاملون مع وزارة الاعلام.

خامساً تحدد بمراسيم تتخذ بمجلس الوزراء بناء على إقتراح وزير العمل والشؤون الاجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق وبالشروط المحددة فيها، فئات سائقي السيارات العمومية والحرفيين وسائر فئات الأشخاص اللبنانيين غير المذكورين في هذه المادة الذين تتبين ضرورة إخضاعهم منذ المرحلة الأولى، لبعض أو جميع فروع الضمان الإجتماعي.

<sup>١</sup> قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، الجريدة الرسمية، عدد ٧٨، ١٩٦٣، ص ٢٣-١، متوافر على موقع: [http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt&LawID=244971&TYPE=PRINT&lang](http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt&LawID=244971&TYPE=PRINT&language=ar#Section_261540) تاريخ الدخول: ٥ آب ٢٠٢٠.



وبالفعل، صدر المرسوم رقم ٤٨٨٦ بتاريخ ١٨/٢/١٩٨٢ الذي أخضع بموجبه وبصورة إلزامية سائقي السيارات العمومية اللبنانيين، وفرّق بموجب هذا المرسوم بين مالك السيارة العمومية وبين الذي يربطه وصاحب السيارة علاقة عمل (عمل وأجر وعنصر تبعية) فيعتبر الأخير أجيراً في هذه الحالة ويخضع للضمان الاجتماعي على هذا الأساس وليس بصفته سائقاً عمومياً. والجدير بالذكر أن المشرع اللبناني قد خص السائق العمومي اللبناني بقانون رقم ١/١٩٨٩، ينص بموجبه إخضاعهم إلى أحكام قانون الضمان الاجتماعي بفروعه منذ المرحلة الأولى<sup>١</sup>.

سادساً باعة الصحف والمجلات، إذ يخضعون إلى أحكام الضمان الاجتماعي بجميع فروعه بموجب المرسوم رقم ١٩٨٢/٤٨٨٥ والمعدل بموجب المرسوم رقم ١٩٨٣/٢٦٥. ذلك على أن يكون لبنانياً وألا يكون تاجراً، كما يشترط أن يكون متفرغاً لا أن يكون مضموناً بصفة أخرى لدى الصندوق الوطني اللبناني.

سابعاً الأجراء الأجانب، إذ وبالإستناد إلى نص المادة التاسعة من قانون الضمان الاجتماعي يخضع الأجراء الأجانب العاملون على الأراضي اللبنانية والحائزون على إجازة عمل وفقاً للقوانين المرعية الإجراء وشرط المعاملة بالمثل إضافةً إلى شروط معينة تم ذكرها سابقاً. علماً أن نظام الضمان الاجتماعي لا يقتصر على الأجير الأجنبي فحسب بل أيضاً على أفراد عائلته أيضاً. ثامناً الصحفيون المعرف عنهم في المادتين ١٠ و ١١ من قانون المطبوعات الصادر في ١٤ أيلول عام ١٩٦٢ وتلغى بموجبه جميع نصوص قانون ٦٥/٥٦ المتعلقة بهم. وأضاف المشرع بعض الأحكام التي يجب أن تُراعى فيما خص فرع نهاية الخدمة بالنسبة للصحافيين.

### فيما يتعلق بتقديم العناية الطبية في حالات المرض والأمومة وطوارئ العمل والأمراض المهنية:

أولاً موظفو الدولة الدائمون بإستثناء العسكريين ورجال قوى الأمن الداخلي والأمن العام. وتستمر تعاونية موظفي الدولة في إعطاء التقديرات أو فروقات التقديرات التي لا يوفرها صندوق الضمان الى المنتسبين إليه، على أن تحدد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء نسبة المساهمة المادية التي تدفعها الدولة للتعاونية.

ثانياً أفراد الهيئة التعليمية في جميع المدارس الخاصة الداخلون في الملاك وغير الداخلين في الملاك.

<sup>١</sup> وسام حسين غياض، الوجيز قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص ٢٣٦.

## فيما يتعلق بالعناية الطبية في حالات المرض والأمومة فقط:

أولاً الطلاب اللبنانيون والطلاب الذين لا يحملون جنسية معينة أو من جنسيات تحت الدرس وذلك في مؤسسات التعليم العالي والمعاهد الفنية.

ثانياً الطلاب الأجانب المقيمون في لبنان وذلك وفقاً لإتفاقات ثنائية تعقد بين لبنان والدول التي ينتمون إليها. تحدد شروط خضوع الفئات المذكورة في هذا البند (٣) وإستفادتها بمراسيم تتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق.

## فيما يتعلق بتقديمات العناية الطبية بعضها أو جميعها، في حالات المرض والأمومة:

الأطباء المقبولون لدى الصندوق وفقاً لأحكام قانون الضمان والنظام الداخلي، وذلك بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس إدارة الصندوق<sup>1</sup>.

## النبذة الثانية: المضمونون بصورة إختيارية

لقد أعطى المشرع الحق لكل شخص لا تتوفر فيه شروط الخضوع الإلزامي للضمان، بأن ينتسب إختيارياً للضمان الاجتماعي في حال كانوا بحاجة للحماية الإجتماعية. لذا قد تم إنشاء قسم خاص بالضمان الإختياري لدى فرع الضمان والأمومة؛ فرع ضمان طوارئ العمل والضمان الإجتماعي؛ فرع نظام التعويضات العائلية والتعليمية.

في هذا السياق حددت المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي الأشخاص الذين يمكنهم الإنتساب منذ المرحلة الأولى إلى كل قسم من أقسام المذكورة أعلاه، الأشخاص الذين يقومون بأعمال أو يؤدون خدمات لحساب أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين وذلك بناءً على طلب رب عملهم؛ والأشخاص الذين كانوا ينتسبون لفروع المرض والأمومة وطوارئ العمل ونهاية الخدمة ولم تعد تتوفر فيهم الإنتساب إليها. شرط أن يكونوا مقيمين على الأراضي اللبنانية وأن يقدموا طلبهم خلال الثلاثة أشهر التي تلي التاريخ الذي إنتهى فيه إنتسابهم الإلزامي.

كما أنه بإمكان الأشخاص التالي ذكرهم أن ينتسبوا إلى كل قسم منذ المرحلة الثانية، وهم أولاً أرباب العمل والعمال الزراعيون التابعون لكل فئة من الفئات المذكورة في الفقرتين أ وب من المادة ١١، أي أرباب العمل وأفراد عائلاتهم، والعاملون بالقطاع الزراعي، والذين يعملون أو يؤدون خدمات لحساب

<sup>1</sup> قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩/٠٩/١٩٦٣، مرجع سابق.

أزواجهم أو أصولهم أو فروعهم المباشرين، وأرباب العمل والأجراء في القطاع الزراعي التي لا تتوفر فيهم شروط الإنتساب الإلزامي؛ وثانياً أرباب العمل والعمال المستقلون غير الزراعيين، إلا إذا قبل مجلس الوزراء، بناءً على إقتراح وزير العمل والشؤون الإجتماعية وإنهاء مجلس الادارة، إنتسابهم إلى الصندوق منذ المرحلة الأولى<sup>١</sup>.

في ٢٠٠٢/٢/١ صدر المرسوم رقم ٧٣٥٢ الذي يرمي إلى وضع القسم الخاص بالضمان الإختياري، المنصوص عنه في المادة ١١ من قانون الضمان الاجتماعي، في فرع ضمان المرض والأمومة موضع التنفيذ ونشر في الجريدة الرسمية، على أن يعمل به بعد مرور ١٢ شهراً تلي الشهر الذي يتم فيه النشر، أي منذ ٢٠٠٣/٣/١.

بالإستناد إلى المادة الثالثة من المرسوم ٢٠٠٢/٧٣٥٢، فإن الشروط المطلوبة للإنتساب إلى القسم الخاص بالضمان الإختياري هي كالتالي:

١- أن يكون المنتسب لبنانياً ومقيماً في لبنان منذ ثلاثة أشهر على الأقل بتاريخ تقديم طلب الإنتساب.

٢- أن يكون غير خاضع لنظام الضمان الاجتماعي وغير مستفيد من تقديرات فرع ضمان المرض والأمومة بأية صفة أخرى.

٣- غير خاضع لأي نظام صحي إلزامي آخر تعاونياً كان أم تعاضدياً أو غير مستفيد من تقديراته بأية صفة أخرى.

هذا بالإضافة إلى القانون رقم ٢٤٨ الصادر بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٩ الذي أنشأ نظاماً للضمان الصحي الإختياري للمسنين اللبنانيين، ذلك بهدف تأمين الحماية الصحية للمسنين، على أن يبدأ العمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشر القانون في الجريدة الرسمية، وعلى أن تحدد دقائق تطبيق أحكامه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء. وقد تم نشر هذا القانون في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠٠/٨/١٤ وصدر المرسوم التطبيقي في مطلع آذار ٢٠٠٣. أما شروط الإنتساب إلى هذا الضمان فهي:

١- أن يكون طالب الإنتساب لبنانياً.

٢- أن يكون قد بلغ سن الرابعة والستين سنة.

٣- أن يكون غير مستفيد مباشرة أو غير مباشرة من التقديرات الصحية عن طريق:

---

<sup>١</sup> قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ١٩٦٣/٠٩/٢٦، مرجع سابق.  
<sup>٢</sup> الضمان الإختياري يولد مشوهاً ويستمر بأزمات التوازن المالي، بوابة لبنان للتنمية والمعرفة، متوافر على الموقع: <https://www.lkdg.org/node/8980> تاريخ ٧ آب ٢٠٢٠.

- تعاونية موظفي الدولة.
- المؤسسات الصحية الخاصة بأفراد الجيش وقوى الأمن الداخلي والأمن العام وأمن الدولة.
- تعاضدية القضاة وأية تعاضدية أخرى متشابهة والزامية.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- الأنظمة الخاصة بالنقابات المهنية بكل أنواعها إذا كانت تغطي التقديمات الصحية للمتقاعدين المسجلين لديها<sup>1</sup>.

### الفقرة الثانية: شروط الاستفادة من قانون الضمان الاجتماعي

نصّت المادة التاسعة بفقرتها الثالثة -البند الثاني من قانون الضمان الاجتماعي على أنه: "يستفيد الأجاء الأجانب المذكورون من التقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، شرط أن يكونوا حائزين على إجازة عمل وفق القوانين والأنظمة المرعية وأن تكون الدولة التي ينتمون إليها تقرر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

إذاً يشترط لإستفادة الأجنبي من تقديمات الضمان الاجتماعي أن تكون الدولة التي ينتسب إليها الأجير الأجنبي تُقر للبنانيين مبدأ المساواة في المعاملة مع رعاياها فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، إضافةً إلى شرط الحصول على إجازة أو رخصة عمل. من هذا المنطلق، إذا لم تكن الدولة الأجنبية تعامل اللبنانيين بالمثل بالنسبة للقوانين المتعلقة بالضمان الاجتماعي، لا يمكن للأجنبي حينئذٍ أن يستفيد من تقديمات الضمان الاجتماعي اللبناني وإن كان من الممكن أن يخضع لقوانين العمل اللبنانية.

فيما يتعلق بشرط المعاملة بالمثل، نصت المادة التاسعة بفقرتها الثالثة -البند الثالث، على أن: "تحدد الدول التي تعامل لبنان بالمثل فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي وفروعه بعضها أو جميعها وشروط إستفادة رعاياها، بموجب قرارات يصدرها مجلس إدارة الصندوق بعد إستشارة وزارة الخارجية والمغتربين" ذلك بهدف تسهيل عملية التثبيت من توفر شرط المعاملة بالمثل.

<sup>1</sup> محمد كركي، الفئات التي تستفيد من الضمان الاجتماعي، المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠١١، متوافر على موقع: [http://www.ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art\\_ID=91](http://www.ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art_ID=91)، تاريخ الدخول: ٧ آب ٢٠٢٠.

<sup>2</sup> عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢٧.

والجدير بالذكر أنه لإستفادة الأجير الأجنبي من تقديرات الضمان الإجتماعي في لبنان يتوجب تحقق شرطي المعاملة بالمثل والحصول على إجازة عمل معاً.

أما فيما يتعلق بالدول التي تُعامل اللبنانيين بالمثل، نعرض بعضاً من المذكرات التي تفيد المساواة بالمعاملة<sup>١</sup>

نصت المذكرة الإعلامية رقم ٤٣ تاريخ ١٩٧٦/٣/٦ على أنه: "إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا الفرنسيون العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديرات الصندوق للضمان الاجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء الفرنسيون العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديرات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي.

كما نصت المذكرة الإعلامية رقم ٤٤ تاريخ ١٩٦٧/٣/٦ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا البلجيكيون العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديرات الصندوق للضمان الاجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء البلجيكيون العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديرات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي.

أما المذكرة الإعلامية رقم ٦٠ تاريخ ١٩٦٧/١٠/٩ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا البريطانيون العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديرات الصندوق للضمان الاجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء البريطانيون العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديرات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي.

أيضاً المذكرة الإعلامية رقم ٦٧ تاريخ ١٩٦٧/١٢/١٤ على أنه: " إنفاذاً لمضمون المادة ٩ فقرة ٤ "٣" من قانون الضمان الإجتماعي، ينزل الرعايا الإيطاليون العاملون على الأراضي اللبنانية منزلة الأجراء اللبنانيين، في الإستفادة من تقديرات الصندوق للضمان الاجتماعي". بالتالي يستفيد الأجراء الإيطاليين العاملون على الأراضي اللبنانية من التقديرات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي.

<sup>١</sup> أديب إلياس زخور، الوضع القانوني للأجراء الأجانب، مرجع سابق، ص ٢٩١.

والجدير بالذكر أنه بالإضافة إلى الدول التي تم نكرها، يوجد جهات أيضاً تعامل لبنان بالمثل ويستفيد رعاياها من تقديمات الضمان الاجتماعي.

تستفيد السفارات الأجنبية والمؤسسات التابعة لها، من التقديمات المنصوص عنها في قانون الضمان الاجتماعي وذلك بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٩٦ تاريخ ١٩٧٠/٧/٢١، إلا أنه للسفارات والمؤسسات التابعة لها حق الخيار بين الخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي اللبناني، أو عدمه، وكذلك إختيار تاريخ بدء هذا الخضوع، شرط ألا يعطى له مفعول رجعي، وألا يتناول فرعاً من فروع الضمان دون سواهم، كما يستفيد إجراء السفارات الأجنبية في لبنان من التقديمات المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، بموجب المذكرة الإعلامية رقم ٥١ تاريخ ١٩٦٧/٤/٢١.

إضافة إلى ما سبق، للأجراء الأجانب المجنسين والأجراء ذي جنسية قيد الدرس الحق في الاستفادة من تقديمات الضمان الاجتماعي بإستثناء فرع تعويضات نهاية الخدمة. بحيث نصت المذكرة رقم ٢٦٥ تاريخ ١٩٩٥/١٠/٤ بأنه: "عملاً بأحكام المرسوم رقم ٥٢٤٧ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٠ الذي قضى بقبول أشخاص أجنب في الجنسية اللبنانية"<sup>٢</sup>. أما بالنسبة للأجراء من جنسية قيد الدرس فقد صدر عن مجلس العمل التحكيمي قرار رقم ١٧٣ تاريخ ٢١ شباط ١٩٧٥ والقاضي بإستفادة الأجير ذي جنسية قيد الدرس من تقديمات الضمان نظام التعويضات العائلية.

أما فيما يتعلق بالعامل السوري، إن المشرع السوري أقر للأجراء اللبنانيين العاملين في سوريا مبدأ المساواة في المعاملة مع الأجراء السوريين فيما يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، إذ إن الإفادة الرسمية الصادرة عن السلطات السورية المختصة والمصادق عليها من وزارة الخارجية اللبنانية أفادت بوجود نظام ضمان إجتماعي في سوريا (قانون ٥٩/٩٢)، علماً أن هذا النظام يختلف عن قانون العمل السوري وأحكام هذا النظام تنطبق على جميع المواطنين العرب في سوريا بالمساواة مع الأجراء السوريين.<sup>٣</sup>

<sup>١</sup> أديب إلياس زخور، مرجع سابق، ص ٢٩٣.

<sup>٢</sup> غيدة فرنجية، صناعة الجنسية الهشة في لبنان: القضاء ومرسوم التجنيس للعام ١٩٩٤، المفكرة القانونية، ٢٠١٥، متوافر في الموقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=1344>، تاريخ الدخول: ٩ آب ٢٠٢٠.

<sup>٣</sup> نص القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي ٢٠١٩، سواليف، ٢٠١٩، متوافر على موقع:

<https://sawaleif.com/%D9%86%D8%B5-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%84-%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA-465577/>

تاريخ الدخول: ٩ آب ٢٠٢٠.

أما فيما خص الأجير الفلسطيني، فنظراً لإحتلال العدو الإسرائيلي لأرض فلسطين، فإنه من الإستحالة تحقق أو إثبات تحقق شرط المعاملة بالمثل، لذلك إتفق الإجتهد اللبناني على أنه لا يحق للأجير الفلسطيني الإستفادة من تقديرات الضمان الاجتماعي في لبنان<sup>١</sup>. إذ لو أراد المشرع اللبناني أن يستثني الأجراء الفلسطينيين من شرط إثبات المعاملة بالمثل، لكان نص عليه صراحةً كما حدد إستفادة المجنسين وذوي الجنسية قيد الدرس.

إلا أنه وبالإستناد إلى القانون رقم ١٢٨ تاريخ ٢٤/٨/٢٠١٠، فقد تم إضافة بعض الفقرات على المادة التاسعة الفقرة الثالثة البند الخامس، ونصت على أنه: "يخضع اللاجئ الفلسطيني العامل المقيم في لبنان والمسجل في مديرية الشؤون السياسية واللاجئين - وزارة الداخلية والبلديات - إلى أحكام قانون العمل اللبناني دون سواه لجهة تعويض نهاية الخدمة وطوارئ العمل.

كما أنه، وبالإستناد إلى القانون الآنف ذكره، يعفى المستفيد من اللاجئين الفلسطينيين من شروط المعاملة بالمثل المنصوص عنه في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي ويستفيد من تقديرات تعويض نهاية الخدمة بالشروط التي يستفيد فيها العامل اللبناني. كما يتوجب على إدارة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي أن تفرد حساباً منفصلاً مستقلاً لديها للإشتراكات العائدة للاجئين الفلسطينيين. والجدير بالذكر أن المشمولين بأحكام هذا القانون لا يستفيدون من تقديرات صندوق ضمان المرض والأمومة والتقديرات العائلية.

### الفقرة الثالثة: الشروط المطلوبة لإستفادة عائلة الأجير المضمون

بالإستناد إلى المادة التاسعة فقرة ٣ البند الرابع منها، فإنه: "لا يستفيد أفراد عائلة المضمون الذين لا يقيمون بصورة دائمة على أراضي الجمهورية اللبنانية من نظام الضمان الإجتماعي، بإستثناء تعويض نهاية الخدمة"<sup>٢</sup>.

يتبين من نص هذه المادة أن عائلة الأجير المضمون لا يمكن أن تستفيد من تقديرات الضمان الإجتماعي إلا إذا كانوا من المقيمين على الأراضي اللبنانية، والمقصود بالإقامة الدائمة هو أن تكون الإقامة للعائلة مستمرة وإن تخللها فترات غياب أو سفر، أما في حال تخلف هذا الشرط فلا يحق لعائلة الأجير الأجنبي المضمون الإستفادة من تقديرات الضمان الاجتماعي.

<sup>١</sup> قرار رقم ٣٥٨ تاريخ ٢١/٤/١٩٧٢، والقرار رقم ٣٥٩ تاريخ ٢١/٤/١٩٧٢، والقرار رقم ١٢٣١ تاريخ ١٩٧١/١٢/٧ وجميعها صادرة عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت.

<sup>٢</sup> عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢٧.

أما فيما يتعلق بتعويض نهاية الخدمة، فهذا لا يعتمد على شرط الإقامة الدائمة لعائلة المضمون الأجنبي للإستفادة منه، إذ يحق لهم الإستفادة منه بصرف ما إذا كانت إقامتهم داخل أو خارج الأراضي اللبنانية.

#### الفقرة الرابعة: إستثناء بعض فئات الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة

إستثنى المشرع اللبناني فئة محددة من الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة من أحكام الضمان الإجتماعي، وهؤلاء الأجراء هم:

١- الأجراء غير المرتبطين برب عمل معين، ويعملون في القطاعات البحرية والمرافئ والمقاولات والبناء والشحن والتفريغ.

٢- الأجراء اللبنانيون غير المرتبطين برب عمل معين أيأ كان شكل أو طبيعة أو طريقة كسبهم أو أجورهم، مثل المحاسبين الذين ينظمون الحسابات والدفاتر لأكثر من مؤسسة، والخطاطين الذين يعملون لحساب أكثر من رب عمل ويتقاضون أجورهم على الإنتاج.

ذلك بالإستناد إلى المادة التاسعة فقرة ٣ البند الخامس منها، إذ نصّت على أنه لا تُطبق أحكام هذه الفقرة (ثالثاً) على الأجراء الميئين في المقطع (ب) من البند (١) من الفقرة (أولاً) من هذه المادة. بحيث لا يخضع ولا يستفيد من أحكام المقطع المذكور إلا الأجراء اللبنانيون.

#### الفقرة الخامسة: إستبعاد بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي

بالإستناد إلى نص المادة التاسعة بفقرتها الرابعة، فإنه: "لا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي الأجراء الأجانب العاملون في لبنان بموجب عقود جارية في الخارج مع مؤسسات أجنبية إذا أثبت رب العمل أنهم يستفيدون في بلد تنظيم العقد أو البلد الذي ينتمون إليه من تقديرات إجتماعية مماثلة بمجموعها على الأقل للتقديرات المقررة في قانون الضمان الاجتماعي"<sup>١</sup>.

بالتالي، فإن الأجراء الأجانب العاملين في لبنان، لا يخضعون لقانون الضمان الاجتماعي في حال توفرت في أوضاعهم الشروط التالية:

١- أن تكون العقود مبرمة وموقعة خارج حدود الدولة اللبنانية.

٢- أن يكون رب العمل مؤسسة أجنبية وليس لبنانية.

<sup>١</sup> عارف زيد الدين، قانون العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص ١٢٧.



٣- أن يستفيد الأجراء العاملون في لبنان من تقديرات إجتماعية مماثلة لتلك المقدمة من الضمان الاجتماعي اللبناني وذلك من البلد الأجنبي الذي تم توقيع العقد فيه، أو من البلد الأجنبي الذي ينتمي إليه الأجراء.

الجدير بالذكر أن هذه المادة قد حملت رب العمل مسؤولية إثبات ما إذا كان الأجير الأجنبي يستفيد من خدمات إجتماعية مماثلة خارج البلاد قبل إستبعاده من الخضوع والإستفادة عملاً بأحكام المادة التاسعة الفقرة الرابعة.

#### الفقرة السادسة: أثر مخالفة أصول إستخدام الأجانب

نصت المادة ٨٠ من قانون الضمان الإجتماعي على بعض الموجبات المترتبة على عاتق رب العمل من جهة، وحددت المخالفة المترتبة على مخالفة هذه الموجبات من جهة أخرى.

إذ ذكر المرسوم رقم ١٩٦٨/٩٨١٦ العقوبات المفروضة عند مخالفة أصول إستخدام الأجانب، الذي عدل المادتين ١٠٧ و ١٠٨ من قانون العمل. وقد نصّ هذا المرسوم في المادة الخامسة منه على أن "كل مخالفة لأحكام المادة ٨٠ من قانون الضمان الاجتماعي موضوع التنفيذ بالمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣/٩/٢٦، يعاقب مرتكبها بالعقوبة المنصوص عنها في المادة الثانية من قانون ١٧ أيلول، وتطبق بشأنها الأحكام المنصوص عنها في المادة الثانية من هذا القانون، وتدفع الغرامات لإدارة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أثناء قيامهم بوظيفتهم، فتعاقب وفقاً لأحكام المادة الثالثة من هذا القانون ولموظفي الصندوق أن يطلبوا مؤازرة الإدارات العامة وقوى الأمن بالمهمة الموكلة إليهم عند الإقتضاء".

## خلاصة القسم الثاني

بختام هذا القسم، يتبين أهمية المعاهدات والإتفاقيات الدولية في ضمان حقوق الأفراد وتأمين الحماية لهم من خلال معالجة جميع الثغرات القانونية والمعضلات التي قد يواجهها الفرد على شكل نصوص ومواد قانونية مكرسة بالمعاهدات الدولية وذلك لدحض الإستغلال. والعمل حق من الحقوق الإنسانية التي نادى بها العديد من الإتفاقيات الدولية والمصادق عليها من العديد من الدول ومنها لبنان، ذلك لضمان عدم إستبعاد أي فرد من الحياة الإقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى لحماية الفرد من الإستغلال الذي قد يتعرض له في بلده أو في بلد أجنبي مقيم فيه. من الحقوق المرتبطة بحق العمل هي تحديد ساعات العمل، الحد الأدنى للأجور والراحة للأجراء، وإن قانون العمل اللبناني يراعى التفاصيل المندرجة تحت هذه الحقوق، بالإضافة إلى تحديد موجبات وحقوق رب العمل والأجراء الوطنيين والأجانب على حدٍ سواء، علماً أن أحكام قانون العمل اللبناني جاء متوافقاً مع المعاهدات الدولية المتعلقة بالعمل والمصادق عليها لبنان. إلى جانب ما تقدم للأجير أن يتأمن له ظروف صحية للعمل وأن يتأمن له الضمانات التي تشكل تعويضاً له ولعائلته عند الإقتضاء في حال تعرض الأجير للخطر أثناء تأديته لمهنته، فضلاً عن حق الأخير بالضمان الإجتماعي الذي يهدف إلى تأمين عيش كريم عن طريق حماية قدرتهم على العمل، وتغطية الأخطار الإجتماعية المعني بها، وتقديم الخدمات الإجتماعية التي تستحق للمضمونين.

## الخاتمة

يستفاد مما تقدم، وإنطلاقاً من النصوص القانونية، والأحكام القضائية والآراء الفقهية التي أوردناها في سياق هذه الدراسة، أن الأجراء الأجانب النظاميين في لبنان يخضعون إلى مجموعة من الأنظمة والقوانين منها قانون العمل اللبناني؛ المرسوم الإشتراعي رقم ١٨/١٧٥٦١؛ قانون ١٠ تموز ١٩٦٢؛ قانون الموجبات والعقود؛ إتفاقيات دولية ثنائية تقضي بالمعاملة بالمثل؛ الإتفاقيات الدولية التي صدق عليها لبنان؛ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

إن المقصود بالأجراء الأجانب النظاميين في لبنان الأجراء الحائزون على الوثائق القانونية اللازمة للدخول إلى لبنان، والإقامة فيه، والعمل فيه. إذ وبالإستناد إلى القانون اللبناني يجب توفر العديد من الشروط القانونية للحصول على الموافقة المسبقة وعلى إجازة عمل. وعليه فإن المهاجر في لبنان وأفراد أسرته الحائزون على الوثائق اللازمة يؤذن لهم بالدخول والإقامة ومزاولة مهنة أو عمل مقابل أجر بشكل نظامي. أما المهاجرون غير الحائزين على الوثائق والمستندات القانونية اللازمة، يعتبرون في وضع غير نظامي وبالتالي لا يمكن لهم الإستفادة من الحقوق الممنوحة للعمال الأجانب النظامية، بل يكون وضعهم معرضاً لخطر المخالفة والتوقيف والترحيل.

مما لا شك فيه أن القوانين الداخلية والإتفاقيات الدولية المصادق عليها لبنان قد عملت على تنظيم العمالة الأجنبية مع مراعاة المبادئ والحقوق الإنسانية وحقوق العمل. إلا أنه بعد الإطلاع على الواقع العملي للعمال الأجانب في لبنان تبيّن وجود العديد من الثغرات التي أدت إلى بروز مظاهر من الإستغلال والتحديات والصعوبات في وجه العمال الأجانب.

إن التحديات التي يواجهها العمال الأجانب، هي واقع عملي يؤكد على تفشي هذه الممارسات بين أصحاب العمل الأمر الذي يشكل إنتهاكاً جلياً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء. إلا أن هذه الثغرات تقع غالباً نتيجة فقدان لآليات المراقبة الفعلية والجدية لكيفية تنفيذ عقود العمل على أرض الواقع. هذا الواقع يستدعي السعي خلف إصلاحات واسعة وشاملة، وإتخاذ تدابير من شأنها الحفاظ على حقوق العمال الأجانب وحمايتهم من الإستغلال، وتأمين ظروف عمل صحية وآمنة ومطابقة للشروط القانونية.

لا بد من الإشارة أيضاً إلى أن الوضع الاقتصادي اللبناني في السنوات الأخيرة لم يشهد إستقراراً أو نمواً بل على العكس، فإن مؤشر النمو الإقتصادي في لبنان بات يتراجع شيئاً فشيئاً حتى أنه لم يتجاوز الصفر بالمائة في الستة أشهر الأولى من العام ٢٠١٩، وإن من الأسباب الرئيسية المؤثرة على تردي النمو الإقتصادي وإزدياد نسبة البطالة في لبنان تكمن في هيمنة المنافسة غير المشروعة وغير المتكافئة، وذلك نتيجة إستبدال العمال اللبنانيين بآخرين من اللاجئين السوريين غير الحائزين على الوثائق القانونية للعمل، إذ يتدفقون ويعرضون خدماتهم لساعات أطول وبأجور متدنية لا يستطيع العمال اللبنانيون مضاهاتها نظراً للتكاليف المعيشية الكبيرة. ناهيك عن الأزمة المالية الحادة التي تعرض لها لبنان في أواخر العام ٢٠١٩ والتي تمثلت بشح الدولار في السوق ما أدى إلى رفع سعر صرفها مقابل الليرة، بالإضافة إلى إنتشار فايروس كورونا "كوفيد - ١٩" في العالم وفي لبنان. إن هاتين الأزميتين ولدتا آثاراً مباشرة على العمال الأجانب وبالأخص على العاملات المنزليات، فلم يعد أصحاب العمل قادرين على دفع رواتب العمال والعاملات بالدولار؛ كما أن معظم أرباب العمل فسخوا العقود مع العمال الأجانب (إن وجدت) دون أي تعويض، كما تعرض بعض من العاملات المنزليات إلى الترحيل وأخريات تُركن أمام السفارات في الطريق؛ كما واجهن معضلات جمّة في العودة إلى ديارهم منها إقفال المطارات، مقتضيات التعبئة العامة والتكاليف الباهظة للسفر، وعدم حيازة العامل الأجنبي للأوراق القانونية وهكذا دواليك.

#### ونخلص من هذه الدراسة إلى المقترحات أو التوصيات الآتية:

- وضع سياسة شاملة فيما يتعلق بالعمالة الأجنبية، آخذين بعين الإعتبار المبادئ الأساسية المرتبطة بحقوق الإنسان، والتي من شأنها الحد من أوجه الإتجار بالبشر، وذلك بالتنسيق مع جميع الهيئات والإدارات المعنية، من ضمنها المنظمات الدولية/المحلية غير الحكومية، والسفارات.
- تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام، وتخصيص ميزانية لها وذلك من أجل مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة للإستخدام، المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل والقيام بالدراسات والأبحاث الرامية إلى تقدير الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية في القطاعات والمراكز والمهن التي لا يوجد لبناني صالح لملئها.

---

<sup>١</sup> نمو الاقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/> تاريخ الدخول: ١٣ حزيران ٢٠٢٠.

- إنشاء مؤسسة معنية بحقوق الإنسان، تتولى مراقبة ومراجعة القوانين والإجراءات القانونية والإدارية والسلوكية في كل ما يختص بحقوق الإنسان التي تشمل حقوق العمال الأجانب. فتقوم بدورها بالمراقبة والتأكد من تنفيذ القوانين والإتفاقيات الدولية التي صادق عليها لبنان. على أن تكون لهذه المؤسسة الصلاحية بالمساءلة في حال حصول إنتهاكات.
  - وضع قانون خاص بالعمال الأجانب وخاصةً فيما يتعلق بالعاملات المنزليات.
  - تنظيم وكالات الإستقدام بموجب القانون، وضرورة مراقبة هذه المكاتب، على أن يتم تحديد أدوارها وصلاحياتها في دول المنشأ ودول الإستقدام وذلك منعاً لأي إنتهاك لحقوق العمال ومنعاً للإستغلال وعمليات الإتجار بالبشر.
  - إلغاء نظام الكفالة فيما يتعلق بالعاملات المنزليات، وتشريع الحق لهم بإنشاء نقابة تعنى بعملهن.
  - تفعيل دور الرقابة من قبل السلطات الأمنية المعنية والمديرية العامة للأمن العام بمساعدة من الجيش الوطني اللبناني، وذلك لجهة المراقبة الدقيقة والفعلية للحدود البرية وبالتحديد المعابر غير الشرعية التي ينبثق منها أعداد هائلة من اللاجئين وغير اللاجئين بهدف العمل في لبنان، الأمر الذي يزيد من أعداد العمالة غير الشرعية التي بدورها تشكل منافسة غير شرعية لها تداعياتها الإقتصادية والإجتماعية على المواطنين من جهة، وتجعل منهم عرضة للإستغلال من أرباب العمل من جهة أخرى.
  - تعزيز التنسيق والتعاون بين وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام والأمن الداخلي والهيئات الإنسانية والمنظمات غير الحكومية المهتمة لزيادة الوعي والثقافة حول أوضاع العمالة الأجنبية وحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم.
- إن هذه الدراسة أثبتت أنه لا إستقرار في الحياة الإقتصادية والعملية، بل إن الظروف في حلقة تغيير دائمة ومستمرة، الأمر الذي يولد تداعيات إيجابية وسلبية على الطبقة العاملة بجميع مستوياتها وفئاتها، الوطنية منها أم الأجنبية. كما أن العولمة التكنولوجية والتقنية والرقمية على دوام التقدم والتطور ما يؤثر على إحتياجات ومتطلبات سوق العمل من خبرات وفرص عمل جديدة.

أخيراً، لا بد من طرح سؤال بخط عريض:

ما مدى فعالية النصوص القانونية المكرسة في قانون العمل اللبناني، والمراسيم الإشتراعية لحماية الأجراء الوطنيين والأجانب في ظل إستمرار التحولات الإقتصادية والإجتماعية الحادة التي يشهدها لبنان؟

## لائحة المراجع

### المؤلفات

#### باللغة العربية

١. أبو السعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني، الدار الجامعية ١٩٨٣، ص ١٩١.
٢. أسود (نقولا)، قانون العمل والضمان الإجتماعي، بيروت، ١٩٧٥، ص ٦٥.
٣. دغمان (محمد)، النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٥، ص ٥٥.
٤. رباح (غسان)، لا يمكن لأحد أن يستفيد من مخالفته، العدل، ١٩٨٣، قسم الدراسات، ص ٢٤.
٥. رياض (فؤاد)، مبادئ القانون الدولي الخاص، غير مذكور دار النشر، الجزء الأول، ١٩٦٩.
٦. زخور (أديب)، الوضع القانوني للأجانب - الأجانب في ضوء التشريع والإجتهاد اللبناني والدولي (دراسة مقارنة)، غير مذكور دار النشر، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان، ٢٠٠٤.
٧. شمس الدين (حسام)، قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مؤسسة المنشورات القانونية، بيروت ٢٠٠٠.
٨. عبده (محمد)، قانون العمل اللبناني، المرجع السابق الذكر، ص ٩٥.
٩. العجوز (ناهدة)، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، ١٩٩٦، ص ٥١٣.
١٠. غانم (إسماعيل)، دروس في قانون العمل اللبناني، ١٩٦٢، ص ٤٢.
١١. الغريب (وليم)، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، غير مذكور دار النشر، بيروت، لبنان، ٢٠١٤.
١٢. غياض (وسام)، الوجيز في القانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم، ٢٠١٣، بيروت، لبنان.
١٣. فرج (توفيق)، قانون العمل اللبناني، جامعة بيروت العربية، ١٩٧٩، ص ١٧.

- ١٤ . القيسي (عصام)، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، عشتار، بيروت، لبنان، ١٩٩٧.
- ١٥ . الموسوي (أحمد)، قانون الموجبات والعقود اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١.

### باللغة الأجنبية

1. Chalcraft (John), **the Invisible Cage: Syrian Migrant Workers in Lebanon**, Stanford, CA, Stanford University Press, 2008.
2. Hamill (Kathleen), **Policy paper on reforming the “sponsorship system” for Migrant domestic workers: Towards an alternative Governance, scheme in Lebanon**, KAFA (enough) Violence and Exploitation, 2012.
3. **Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon**, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon.

### الدراسات والمقالات

- ١ . خطة مكافحة العمالة الأجنبية غير الشرعية على الأراضي اللبنانية، الجمهورية اللبنانية، وزارة العمل، ٢٠١٩، ص ٤.
- ٢ . ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في لبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق وكفى، ٢٠١٢، ص ٦.

### المقابلات

- ١ . جابر (عصام)، سفير متقاعد ورئيس تحرير مجلة "الدبلوماسية" التي تصدر عن منتدى سفراء لبنان.

## القوانين والأحكام والقرارات القضائية

### باللغة العربية

١. إعلان حالة الطوارئ أو المنطقة العسكرية، مرسوم إشتراعي رقم ٥٢، الجريدة الرسمية، عدد ٦٥، ١٩٦٧.
٢. الإجازة للحكومة إبرام إتفاقية في مجال العمل بين حكومة الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٤٤٢ تاريخ: ١٧/٠٨/١٩٩٥، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ١٩٩٥.
٣. تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام.
٤. الدفاع الوطني، مرسوم إشتراعي رقم ١٠٢ تاريخ: ١٦/٠٩/١٩٨٣، الجريدة الرسمية، عدد ٤٤، ١٩٨٣.
٥. زيد الدين (عارف):
  - قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٥، بيروت لبنان.
  - قوانين ونصوص العقوبات في لبنان، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١٤، بيروت، لبنان، ص ٩٨.
٦. قرار مجلس شوري الدولة رقم ٩٥٤ تاريخ ٦ نيسان ١٩٦٣، المجموعة الإدارية، رقم ٧، ١٩٦٣.
٧. قرار رقم ٢٧٢ تاريخ ١٢ آذار ١٩٧٤، دعوى أبو فخر/ شرتوني، الرئيس طربية والعضوان عبد الملك وديان، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، ١٩٧٤، حاتم جزء ١٥٤.
٨. المادة ٣٢ من قانون ١٠ تموز ١٩٦٢.
٩. المادة ٣٣ بموجب المادة ٤٩ من القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠.
١٠. المادة ٤٧ من قانون أصول المحاكمات الجزائية اللبناني، (عدلت بموجب ٣٥٩/٢٠٠١).



## المراجع الإلكترونية باللغة العربية

١. إتفاقية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، لعام ١٩٣٦ الإتفاقية ٥٢ لمنظمة العمل الدولية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo52.html>.
٢. إتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعته عام ١٩٤٩)، الإتفاقية رقم ٩٧، مؤتمر العمل الدولي، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c097.pdf>.
٣. الإتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين، مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين وعديمي الجنسية، الأمم المتحدة - حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي، ١٩٥١، متوافر على موقع: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfRefugees..a.spx>
٤. الإتفاقيات الدولية، إيدال، العمل في لبنان، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: [https://investinlebanon.gov.lb/ar/doing\\_business/legal\\_framework/international\\_agreements](https://investinlebanon.gov.lb/ar/doing_business/legal_framework/international_agreements)
٥. الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، حقوق الإنسان، صحيفة وقائع، رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>
٦. إتفاقية العمل العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦، منظمة العمل العربية، متوافر على موقع: <https://alolabor.org/16288/>
٧. إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتا، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/viennaLawTreatyCONV.html>
٨. إتفاقية منظمة الوحدة الأفريقية التبت تحكم الجوانب المحددة لمشكلات اللاجئين في أفريقيا، ١٩٦٩، ص ٦١٤، متوافر على الموقع: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4874de202>
٩. إتفاقية الهجرة في أوضاع إعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، الإتفاقية رقم ١٤٣، مؤتمر العمل الدولي، ١٩٧٥، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/ilo/ilo-c143.pdf>
١٠. إثبات وجود الأجانب في لبنان، قرار رقم ١٣٦ تاريخ ٢٠/٠٩/١٩٦٩، الجريدة الرسمية، عدد ٨٢، ١٩٦٩، ص ١٠٠٧-١٠٠٨، متوافر على الموقع:

١١. الإجازة للحكومة إبرام اتفاقيات التعاون بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية، قانون رقم ٢٩٨ تاريخ ٢٢/٠٢/١٩٩٤، الجريدة الرسمية، عدد ١٠، ١٩٩٤، ص ٢٨١-١٨٩، متوافر على الموقع:  
<http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=205600>
١٢. إحصائيات، الجمهورية اللبنانية وزارة العمل، ٢٠١٩، متوافر على موقع:  
<http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=7881>  
<https://www.labor.gov.lb/StatList.aspx>
١٣. أحمد سيف الدين، قانون دولي إنساني، العدد ٤٠٠، منشورات، الجيش، ٢٠١٨، متوافر على موقع:  
<https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%87%D8%AF%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D9%91%D8%A9>
١٤. أسئلة يتكرر طرحها، الأمم المتحدة، اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، -حقوق الإنسان - مكتب المفوض السامي، متوافر على الموقع:  
<https://www.ohchr.org/AR/HRBodies/CMW/Pages/FAQ.aspx>
١٥. أشخاص القانون الدولي العام، الموسوعة القانونية، متوافر على موقع:  
<https://elawpedia.com/view/144/0>
١٦. أصول منح تأشيرات الدخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع:  
<https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/159>
١٧. إعفاء بعض الرعايا العرب والأجانب من الحضور لتجديد الإقامة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع:  
<https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/917>
١٨. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ١٩٤٨، متوافر على موقع:  
<https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>
١٩. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع:  
<http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html>
٢٠. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، متوافر على موقع:  
<https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>

٢١. الإقامة الدائمة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/5>
٢٢. الإقامة السنوية، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/241>
٢٣. إقامة مجاملة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://general-security.gov.lb/ar/posts/6>
٢٤. ٤٠٠ ألف عامل أجنبي ومليار ونصف مليار دولار تخرج سنوياً من لبنان، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.almarkazia.com/ar/news/show/186620/400>
٢٥. الأمن العام ينفي إتهامه بترحيل عدد من السوريين قسراً إلى سوريا عبر مطار رفيق الحريري الدولي، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/707>
٢٦. بيتهم سجنى - إستغلال معاملات المنازل المهاجرات في لبنان، منظمة العفو الدولية، ٢٠١٨، ص ١٥، متوافر على موقع: <https://www.amnesty.org/download/Documents/MDE1800222019ARABI.C.pdf>
٢٧. تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36>
٢٨. تسوية للعمال الأجانب، المعاملات الإدارية، دولتي، متوافر على موقع: [http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset\\_publisher/0iNQGUDWXGZd/content/imu411-03](http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGUDWXGZd/content/imu411-03)
٢٩. تسوية أوضاع الرعايا السوريين والفلسطينيين، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/36>
٣٠. تطبيق القانون الصادر في ١٠ تموز سنة ١٩٦٢ المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه، المرسوم رقم ١٠١٨٨ تاريخ ٢٨/٠٧/١٩٦٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٢، ١٩٦٢، ص ١٢٥٧-١٢٦٣، متوافر على موقع: [http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=183411#Section\\_281299](http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=183411#Section_281299)
٣١. تعديل المرسوم ٢٨٦٥ تاريخ ١٦-١٢-١٩٥٩ والمتعلق بتنظيم وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، الباب الأول، مصلحة القوى العاملة والشؤون الاجتماعية، مركز الأبحاث والدراسات

- في المعلوماتية القانونية، متوافر على الموقع:  
<http://www.legiliban.ul.edu.lb/LawArticles>
٣٢. تعرف على شروط تجديد الإقامة المؤقتة للسوريين في لبنان، أنا برس، تركيا، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <http://www.anapress.net/ar/articles/>
٣٣. تعديل بعض أحكام المرسوم رقم ١٠١٨٨ الصادر في ٢٨ تموز سنة ١٩٦٢ وتعديلاته (المتعلق بالدخول إلى لبنان والإقامة فيه والخروج منه)، مرسوم رقم ١٠٩٥٥ تاريخ ١٧/٩/٢٠٠٣، الجريدة الرسمية، عدد ٤٥، ٢٠٠٣، متوافر على موقع:  
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=194477>
٣٤. تعديل القرار رقم ١/١١٧ تاريخ ٦/٧/٢٠٠٤ المتعلق ببوليصة التأمين على الاجراء الاجانب والعمال في الخدمة المنزلية وباستبداله احكام جديدة به، القرار رقم ٥٢ تاريخ ١٤/٠٤/٢٠٠٩، الجريدة الرسمية، عدد ١٩، ٢٠٠٩، ص ٢٥٥٥-٢٥٦،  
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=223096>
٣٥. تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <http://www.general-security.gov.lb/ar/posts/33>
٣٦. تنظيم عمل الأجانب، مرسوم ١٧٥٦١ تاريخ ١٨/٠٩/١٩٦٤، الجريدة الرسمية، عدد ٧٩، ١٩٦٤، ص ٢٧١٠-٢٧١٣، متوافر على موقع:  
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=204889>
٣٧. تنظيم مديرية الأمن العام، مرسوم رقم ٢٨٧٣ تاريخ: ١٦/١٢/١٩٥٩، الجريدة الرسمية، عدد ٧١، ١٩٥٩، ص: ٢٢٩٦-٢٣٠٦، متوافر على الموقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/>
٣٨. تنظيم المهن الفنية، مرسوم رقم ٣٧٠٥ تاريخ ٢٢/٠٦/٢٠١٦، الجريدة الرسمية، عدد ٣٤، ٢٠١٦، ص ٢٢٩٤-٢٢٩٦، متوافر على الموقع:  
<http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=266375>
٣٩. جلسة ٢٣ تشرين الأول ٢٠١٤، الجمهورية اللبنانية، ٢٠١٤، متوافر على موقع:  
<http://www.pcm.gov.lb/arabic/subpg.aspx?pageid=6118>
٤٠. الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار رقم ١٤٤/٤٠، الإعلان المتعلق بحقوق الإنسان للأفراد الذين ليسوا من مواطني البلد الذي يعيشون فيه، ١٩٨٥، متوافر على الموقع:  
<https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/HumanRightsOfIndividuals.aspx>

٤١. جوزيف كابي يزيك، شو حقوقك بالعمل؟، سلسلة دليل حقوق الناس، منشورات مؤسسة جوستيسيا للإنماء وحقوق الإنسان، بيروت، ٢٠١٠، متوافر على موقع: <http://www.justiciadh.org/pdf/%D8%B4%D9%88%20%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82%D9%83%20%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>
٤٢. جيما فرغسون، ما قيمتها؟ دعوة ملحة إلى حماية وتعزيز حقوق عاملات المنازل المهاجرات في النيبال ولبنان، الجمعية الدولية لمكافحة الرق، كفي، ٢٠١٢، ص ٥، متوافر على موقع: <https://www.kafa.org.lb/sites/default/files/2019-01/PRpdf-59-635050125360662052.pdf>
٤٣. حنا عيسى، المعاهدات الدولية، أمد للإعلام، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.amad.ps/ar/post/132193>
٤٤. حنين ياسين، ديون وعملة ضعيفة وشارع غاضب ... إقتصاد لبنان إلى أين في ٢٠٢٠، الخليج أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://alkhaleejonline.net/>
٤٥. الخادمت الأجنبيات في لبنان .. جلات أحياناً، middle east online، ٢٠١٥، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/>
٤٦. الخطة الوطنية لحقوق الإنسان: حقوق العمال المهاجرين، لجنة حقوق الإنسان النيابية، مجلس النواب اللبناني بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ٢٠٠٨، ص ٣٠، متوافر على الموقع: <https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf>
٤٧. الدستور اللبناني، مكتب مطر للمحاماة، متوافر على موقع: <http://mattarlaw.com/lebanon-constitution-lebanese-arabic.htm>
٤٨. الدليل الإرشادي حول العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، مركز تطوير المؤسسات الأهلية الفلسطينية، ٢٠١٥، متوافر على موقع: <http://orange.ngo/wp-content/uploads/2018/03/Civil-Political-Rights.pdf>
٤٩. الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠١٩ (١٨٧)، متوافر على موقع: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/genericdocument/wcms\\_467337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/genericdocument/wcms_467337.pdf)
٥٠. راكيل عتيق، تفاصيل تعرقل عودة النازحين، جريدة الجمهورية، ٢٠١٨، متوافر على الموقع: <https://www.aljournhouria.com/ar/news/>

٥١. رحيل دندش، العشرات رحلن في الأسابيع الماضية بسبب الأزمة: وداعاً لعاملات المنازل، المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.lebaneselw.com/index.php/2018-05-29-23-59-33/item/2527-2019-12-24-09-21-44>
٥٢. رعايا الدول التي يحق لها بتأشيرات دخول إلى لبنان، المديرية العامة للأمن العام، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/posts/38>
٥٣. رنى سعرتي، الوجه الآخر لخطة "العمل": مؤسسات تُعاني، الجمهورية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.imlebanon.org/>
٥٤. سارة ونسا، وجه جديد لنظام الكفالة، مخالفة الأجنبي لشروط الإقامة يوجب تعويضاً لصاحب عمله، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=641>
٥٥. سلمان العنداري، الأزمة الاقتصادية في لبنان تعصف بالعمال الأجانب، سكاى نيوز عربية، بيروت، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.skynewsarabia.com/business/1319801>
٥٦. السماح بمغادرة الرعايا العرب والأجانب المنتهية صلاحية إقامتهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/895>
٥٧. شروط الإقامة تعرض اللاجئين السوريين في لبنان للخطر، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/12/285110>
٥٨. شروط دخول الفنانين إلى لبنان وإقامتهم فيه، مرسوم رقم ١٠٢٦٧ تاريخ ١٠/٠٦/١٩٦٢، الجريدة الرسمية، عدد ٣٣، ١٩٦٢، ص ١٢٧٨-١٢٨٠، متوافر على الموقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=184192>
٥٩. شروط طلبات الموافقة المسبقة وتراخيص العمل للأجانب الذين سويت أوضاعهم في المديرية العامة للأمن العام، قرار رقم ٢٣ تاريخ ١٦/٠٤/٢٠٠٧، الجريدة الرسمية، عدد ٢٥، ٢٠٠٧، ص ٢٤٦٨-٢٤٧٠، متوافر على موقع: <http://legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt=view&LawID=216531>
٦٠. الضمان الإختياري يولد مشوهاً ويستمر بأزمات التوازن المالي، بوابة لبنان للتنمية والمعرفة، متوافر على الموقع: <https://www.lkdg.org/node/8980>

٦١. طلب الحصول على إجازة عمل الأجير، دائرة مراقبة عمل الأجانب، دولتي، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: [http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset\\_publisher/0iNQGudWXGZd/content/lab11-04](http://www.dawlati.gov.lb/eservices-detail/-/asset_publisher/0iNQGudWXGZd/content/lab11-04).
٦٢. العاملات الأجنبية ضحايا الدولار أيضاً، الكتائب، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://kataeb.org/>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.
٦٣. عبد معروف، الأونروا تحذر من ارتفاع معدلات الفقر العام بين اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، جريدة القدس، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.alquds.co.uk/>، تاريخ الدخول: ٢ أيار ٢٠٢٠.
٦٤. عبد السلام شعيب، دور القضاء في حماية حقوق الإنسان، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/ViewResearchPage.aspx?id=29>.
٦٥. عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر الطبعة الأولى، ١٩٩٧، الأردن، ص ٥٨.
٦٦. عصام سحرمان، اضطهاد بالقانون ... حملة لبنانية على العمالة الأجنبية، العربي الجديد، ضفة الثالثة | النسخة الورقية، بيروت، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.alaraby.co.uk/society/2019/7/15>، تاريخ الدخول: ٢٣ آذار ٢٠٢٠.
٦٧. عصام نعمان، أيُّ لبنان بعد كورونا، القدس العربي، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.alquds.co.uk/>، تاريخ الدخول: ٨ أيار ٢٠٢٠.
٦٨. على لبنان وقف الإعادة القسرية إلى سوريا، هيومن رايتس واتش، 2016، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2016/01/11/285196>، تاريخ الدخول: ٦ حزيران ٢٠٢٠.
٦٩. عنان يونس المبيضين، ما هي تأشيرة السفر، أنظمة دوليه، ٢٠١٧، متوافر على موقع: <https://mawdoo3.com/>، تاريخ الدخول: ٢٢ نيسان ٢٠٢٠.
٧٠. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، جامعة منيسوتوا، المادة ٧، ١٩٦٦، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>، تاريخ الدخول: ٥ أيار ٢٠٢٠.
٧١. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة ٢، ١٩٧٦، متوافر على الموقع: [https://www.unicef.org/arabic/why/files/ccpr\\_arabic.pdf](https://www.unicef.org/arabic/why/files/ccpr_arabic.pdf).

٧٢. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٧٦، متوافر على الموقع:  
[https://www.arij.org/files/arijadmin/international\\_conventions/cescr\\_arabic..pdf](https://www.arij.org/files/arijadmin/international_conventions/cescr_arabic..pdf)
٧٣. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مكتبة حقوق الإنسان، متوافر على موقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b002.html>
٧٤. غادة حلاوي، العودة الطوعية للنازحين السوريين ... تكبر، الأخبار، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <https://al-akhbar.com/Politics/257275>
٧٥. غيده فرنجية، أين مصلحة لبنان في تجريد اللاجئين السوريين من الإقامة؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٦، متوافر على الموقع: <https://legal-agenda.com/article.php?id=3301>
٧٦. غيده فرنجية، صناعة الجنسية الهشة في لبنان: القضاء ومرسوم التجنيس للعام ١٩٩٤، المفكرة القانونية، ٢٠١٥، متوافر في الموقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=1344>
٧٧. الفصل الرابع: الإجازات، المادة ١٩: الإجازات الإدارية السنوية، متوافر على موقع: <https://www.abl.org.lb/Library/Files/Files/conv%20chap%204.pdf>
٧٨. فصول من سجن إستغلال العمال الذكور الأجانب والإتجار بهم، فاطمة بسام، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=5802>
٧٩. في الصلاحية وأصول المحاكمة، طوارئ العمل، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawTreeSectionID=28109&LawID=194093&language=ar>
٨٠. قانون الجنسية، قرار رقم ١٥، ١٩٢٥، متوافر على موقع: <http://www.arabwomenlegal-emap.org/>
٨١. قانون البلديات في لبنان، المرسوم الإشتراعي رقم ١١٨ سنة ١٩٧٧ وتعديلاته، متوافر على الموقع:  
[http://www.jabalakroum.com/storage/templates/template\\_2/file/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%84%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA.pdf](http://www.jabalakroum.com/storage/templates/template_2/file/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%84%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA.pdf)



٨٢. قانون تنظيم الدخول الى لبنان والاقامة فيه والخروج منه صادر في ١٠ تموز ١٩٦٢، معدل بموجب القانون رقم ١٧٣ تاريخ ١٤/٢/٢٠٠٠، قانون الأجانب، الجمهورية اللبنانية وزارة العدل، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <http://ahdath.justice.gov.lb/law-nearby-Foreigners.htm#TOP>.

٨٣. قانون تصديق إتفاقية العمل الدولية رقم ٣٠ الخاصة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لسنة ١٩٣٠، القوانين والتشريع العراقية، متوافر على موقع: <http://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/716.html>.

٨٤. قانون الضمان الاجتماعي، قانون منفذ بمرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ: ٢٦/٠٩/١٩٦٣، مركز المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، الجريدة الرسمية، عدد ٧٨، ١٩٦٣، ص ١-٢٣، متوافر على موقع:

[http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt&LawID=244971&TYPE=PRINT&language=ar#Section\\_261540](http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawView.aspx?opt&LawID=244971&TYPE=PRINT&language=ar#Section_261540)

٨٥. قانون الموجبات والعقود، المادة ٦٥٦ (عدلت بموجب ١٩٣٧/٠)، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، متوافر على الموقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=1047708&LawID=244226>.

٨٦. قانون موجبات وعقود، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=972058&LawID=244226>.

٨٧. قانون الموجبات والعقود، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، متوافر على موقع: <http://www.legallaw.ul.edu.lb/LawArticles.aspx?LawArticleID=972081&LawID=244226>.

٨٨. القطاع العام، المؤسسات العامة، المؤسسة الوطنية للإستخدام، دولتي، متوافر على الموقع: <http://www.dawlati.gov.lb/>.

٨٩. لافتة عنصرية في لبنان ضد العمال الأجانب تثير حفيظة منظمة دولية، رصيف ٢٢، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://raseef22.com/article/1073653>.

٩٠. لبنان أحداث عام ٢٠١٨، Human Rights Watch، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/world-report/2019/country-chapters/325424>
٩١. لبنان: إجراءات مواجهة فيروس "كورونا" تهدد اللاجئين، هيومن رايتس واتش، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2020/04/02/340258>
٩٢. لبنان: ترحيل سوريين من المطار بإجراءات موجزة، هيومن رايتس واتش، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.hrw.org/ar/news/2019/05/24/330441>
٩٣. لبنان يضع إجراءات مشددة جديدة على دخول السوريين، أورينت نت - متابعات، ٢٠١٨، متوافر على موقع: [https://orient-news.net/ar/news\\_show/144341/0/](https://orient-news.net/ar/news_show/144341/0/)
٩٤. لور أيوب، ما هو دور المؤسسة الوطنية للإستخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟، المفكرة القانونية، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.legal-agenda.com/>
٩٥. مارلين خليفة، ١٤٠ قنصلاً فخرياً للبنان في الخارج... فماذا ينجزون؟، مصدر دبلوماسي، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <http://www.masdardiplomacy.com/140>
٩٦. ما هي إتفاقية عام ١٩٥١ الخاصة بوضع اللاجئين، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، متوافر على الموقع: <https://www.unhcr.org/ar/4be7cc27201.html>
٩٧. مايا الحلو، قرارات منع التجول: حرب البلديات اللبنانية على الفقراء، المفكرة القانونية، ٢٠١٤، متوافر على موقع: <https://www.legal-agenda.com/article.php?id=948>
٩٨. محمد شمس الدين، تفعيل المؤسسة الوطنية للإستخدام لمكافحة البطالة، المركزية، ٢٠٢٠، متوافر على الموقع: <https://www.almarkazia.com/>
٩٩. محمد كركي، الفئات التي تستفيد من الضمان الاجتماعي، المركز اللبناني للتدريب النقابي، ٢٠١١، متوافر على موقع: [http://www.ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art\\_ID=91](http://www.ltutc.com/ArticleDetails.aspx?art_ID=91)
١٠٠. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالإتفاقية، صحيفة وقائع رقم ٢٤، طبعة أولى منقحة، متوافر على موقع: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>
١٠١. المستندات المطلوبة من الأجانب المتأهلين من لبنانيين أو مولودين من لبنانيين للحصول على تراخيص عمل، قرار رقم ١/١، دائرة عمل الأجانب، وزارة العمل، ٢٠١٢، متوافر على الموقع: [https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting\\_resources/ministry\\_labor\\_response\\_hrw\\_arabic\\_0.pdf](https://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/ministry_labor_response_hrw_arabic_0.pdf)

١٠٢. منح الرعايا العرب والأجانب إقامة مؤقتة لحين تجديد جوازات سفرهم، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: <https://general-security.gov.lb/ar/posts/68>.
١٠٣. ميثاق الأمم المتحدة، السلام والكرامة والمساواة على كوكب ينعم بالصحة، الديباجة، متوافر على موقع: <https://www.un.org/ar/sections/un-charter/preamble/index.html>.
١٠٤. ميشال موسى، حقوق العمال المهاجرين، الخطة الوطنية لحقوق الإنسان، مجلس النواب، لجنة حقوق الإنسان النيابية، ٢٠٠٨، متوافر على موقع: <https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/a11680de-ffc8-4128-839d-080ab1d14d7a.pdf>.
١٠٥. نادر عبد العزيز شافي، معاملة الأجانب في ضوء حقوق الإنسان، نحن والقانون، العدد ٣٠٨، ٢٠١١، متوافر على الموقع: <https://www.lebarmy.gov.lb/ar/content>.
١٠٦. النازحون يكتسحون سوق العمل اللبناني، الصياد، ٢٠١٨، متوافر على موقع: <http://www.al-sayad.com/article.php?articleID=12627>.
١٠٧. نص القانون المعدل لقانون الضمان الاجتماعي ٢٠١٩، سوالييف، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://sawaleif.com/%D9%86%D8%B5-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D8%AF%D9%84-%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AC%D8%AA-465577/>.
١٠٨. النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، منظمات دولية وإقليمية، حريات، الجزيرة، متوافر على موقع: <https://www.aljazeera.net/encyclopedia/encyclopedia-humanrights/2016/10/20/%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D8%B3%D9%8A-%D9%84%D9%85%D8%AD%D9%83%D9%85%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%AF%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9>.
١٠٩. نظام العمالة الأجنبية في لبنان عبودية مبطنة أم قانون منقوص، العالم العربي، ٢٠١٩، متوافر على موقع: [https://arabic.sputniknews.com/arab\\_world/](https://arabic.sputniknews.com/arab_world/).

١١٠. نمو الاقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/>.
١١١. نمو الاقتصاد اللبناني يراوح الصفر وسط وعود بالتحسن، ميدل إيست أون لاين، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://middle-east-online.com/>.
١١٢. هيام القصيفي، نصف سكان لبنان ... غير لبنانيين!، سياسة، الأخبار، ٢٠١٧، متوافر على الموقع: <https://al-akhbar.com/Politics/239387>.
١١٣. واقع النزوح السوري والقانون الدولي، مصلحة الأبحاث والدراسات، المديرية العامة للدراسات والمعالمات، ٢٠١٦، ص ٢، متوافر على موقع: <https://www.lp.gov.lb/Resources/Files/3175c8ff-e57e-4c00-b647-27d4d36f0bb1.pdf>.
١١٤. وجوب حياة الأجنبي على كافة المستندات المطلوبة، المديرية العامة للأمن العام، ٢٠١٩، متوافر على الموقع: <https://www.general-security.gov.lb/ar/news/details/681>.
١١٥. وسيم الزهيري، العاملات الأجنبيات بلبنان .. معاناة تبحث عن إنصاف، تقارير وحوارات، الجزيرة، ٢٠١٦، متوافر على موقع: <https://www.aljazeera.net/news/reportsandinterviews/2016/7/13/>.
١١٦. وقع كوفيد-١٩ على العمال المهاجرين في لبنان وماذا يستطيع أصحاب العمل أن يفعلوا حيال الأمر، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠، متوافر على موقع: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_741605.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_741605.pdf).
- وليد حسين، ملف العمال الأجانب في لبنان (١): إتجار بالبشر، المدن، ٢٠١٩، متوافر على موقع: <https://www.almodon.com/society/2019/8/14/>.

#### باللغة الأجنبية

1. A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon, INTERWINED, International Labour Organization, 2016, page 48, available on: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_524149.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf).
2. Elisabeth Longuenesse, Paul Tabar, Migrant workers and class structure in Lebanon, HAL archivers-ouvertes.fr, 2014, available on: <https://www.google.com/search?q=Elisabeth+Longuenesse%2C+P>

[aul+Tabar.+Migrant+workers+and+class+structure+in+Lebanon%2C+%3A+Class%2C+race%2C+nationality+and+gender+.+2014.+%3Chalshs-01305367%3E&oq=Elisabeth+Longuenesse%2C+Paul+Tabar.+Migrant+workers+and+class+structure+in+Lebanon%2C+%3A+Class%2C+race%2C+nationality+and+gender+.+2014.+%3Chalshs-01305367%3E&aqs=chrome..69i57.1232j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8.](https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/425-evictions-in-beirut-and-mount-lebanon-final-17dec2014.pdf)

3. Evictions in Beirut and Mount Lebanon: rates and reasons, Norwegian refugee council and Save the Children, 2014, available on:  
<https://www.alnap.org/system/files/content/resource/files/main/425-evictions-in-beirut-and-mount-lebanon-final-17dec2014.pdf>.
4. Lebanon: at least 45 local curfews imposed on Syrian refugees, Human Rights Watch, Beirut, 2014, available on:  
<https://www.hrw.org/news/2014/10/03/lebanon-least-45-local-curfews-imposed-syrian-refugees>.
5. Lebanon events of 2018, Human Rights Watch, 2018, available on:  
<https://www.hrw.org/world-report/2019/country-chapters/lebanon>.
6. Labour Migration, International Labour Organization, available on:  
<https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang-en/index.htm>.
7. Lebanon events of 2019, Human Rights Watch, 2019, Lebanon, available on: <https://www.hrw.org/world-report/2020/country-chapters/lebanon>.
8. Legal challenges faced by refugees from Syria in Lebanon, Lebanese Center for human rights, 2016, Lebanon, page 18, available on:  
[http://www.rightsobserver.org/files/Legal\\_challenges\\_for\\_refugees\\_from\\_Syria\\_2016\\_-\\_web.pdf](http://www.rightsobserver.org/files/Legal_challenges_for_refugees_from_Syria_2016_-_web.pdf).

9. Migration and Human Rights – Other International standards, office of the United Nations High Commissioner of Human Rights, available on:  
<https://www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/standards.htm>.
10. Mission and Impact of the ILO, International Labour Organization, available on: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>.
11. Our focus response to the Syrian crises, Overview, UNDP, 2020, available on:  
<https://www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/response-to-the-syrian-crisis.html>.
12. Permanent Mission of Lebanon to the United Nations, Ref: 87/13, page: 2, United Nations High Commissioner for Human Rights, 2013, available on the site: <https://www.ohchr.org/>.
13. Vulnerability Assessment of Syrian refugees in Lebanon, VASYR 2019, page 37, available on:  
<https://data2.unhcr.org/en/documents/details/73118>.

## الفهرس

٢	..... الإهداء
٣	..... الشكر
٤	..... ملخص التصميم للرسالة
٥	..... المقدمة
١٠	❖ القسم الأول: الوضعية القانونية للأجراء الأجانب في لبنان
١٣	■ الفصل الأول: الإجراءات القانونية لعمل الأجراء الأجانب في لبنان
١٤	● الفرع الأول: الشروط الواجب توافرها للعمل في لبنان
١٥	- الفقرة الأولى: حصر بعض المهن بالأجراء اللبنانيين
١٦٥	- الفقرة الثانية: الحاجة إلى اليد العاملة الأجنبية
١٨	- النبذة الأولى: مبدأ تفضيل اللبناني على الأجراء الأجانب
٢٠	- النبذة الثانية: تصنيف الأجراء الأجانب
٢١	- الفقرة الثالثة: مبدأ المعاملة بالمثل
٢١	- النبذة الأولى: المفهوم القانوني لشروط المعاملة بالمثل
٢٢	- النبذة الثانية: الدول التي تعامل الأجراء اللبنانيين بالمثل
٢٤	- الفقرة الرابعة: الموافقة المسبقة
٢٦	- الفقرة الخامسة: إجازة العمل
٢٦	- النبذة الأولى: إجراءات منح إجازة العمل
٢٧	- النبذة الثانية: شروط منح إجازة العمل
٢٩	- النبذة الثالثة: مدة إجازة العمل
٢٩	- النبذة الرابعة: إلغاء إجازة العمل
٣١	● الفرع الثاني: المستندات المطلوبة والإجراءات المتبعة للحصول على إجازة عمل
٣١	- الفقرة الأولى: المستندات المطلوبة
٣٢	- النبذة الأولى: المستندات المطلوبة مع طلب الموافقة المسبقة
٣٢	- النبذة الثانية: المستندات المطلوبة مع طلب إجازة العمل
٣٣	■ البند الأول: طلب إجازة العمل إستبدالاً لموافقة مسبقة
٣٣	■ البند الثاني: طلب إجازة العمل بناءً على تسوية في المديرية العامة للأمن العام
٣٤	■ البند الثالث: الأجانب المتأهلين أو المولودين من لبنانيين

- النبذة الثالثة: طلب تجديد إجازة العمل..... ٣٥
- الفقرة الثالثة: العقوبات المترتبة على المخالفة ..... ٣٥
- النبذة الأولى: العقوبات في حال مخالفة أحكام الموافقة المسبقة..... ٣٦
- النبذة الثانية: العقوبات في حال مخالفة سائر أحكام قانون ١٠ تموز ١٩٦٢..... ٣٦
- الفصل الثاني: موقع الأجراء الأجانب في لبنان..... ٣٨
- الفرع الأول: كيفية دخول الأجنبي الى لبنان ..... ٤٠
- الفقرة الأولى: جوازات السفر والمرور وتأشيرات الدخول..... ٤٠
- النبذة الأولى: تعريف جواز السفر..... ٤١
- النبذة الثانية: جواز المرور..... ٤١
- النبذة الثالثة: تعريف تأشيرة الدخول..... ٤٢
- البند الأول: الجهات الصالحة لمنح تأشيرات الدخول..... ٤٢
- البند الثاني: أنواع التأشيرات..... ٤٣
- البند الثالث: تنظيم دخول السوريين إلى لبنان والإقامة فيه..... ٤٤
- الفقرة الثانية: أنواع الإقامة ..... ٤٥
- النبذة الأولى: الإقامة المؤقتة..... ٤٦
- النبذة الثانية: الإقامة الدائمة ..... ٤٦
- النبذة الثالثة: الإقامة السنوية..... ٤٧
- النبذة الرابعة: إقامة المجاملة..... ٤٧
- الفقرة الثالثة: حق الأجنبي بالتجول..... ٤٨
- النبذة الأولى: الوضع القانوني للأجانب أثناء التجول..... ٤٩
- البند الأول: أثر سياسة الإقامة على تجول الأجانب..... ٥٠
- البند الثاني: أثر حجز الأوراق والمستندات على الحد من التجول..... ٥٢
- النبذة الثانية: حظر تجول الأجانب من قبل البلديات..... ٥٤
- الفقرة الرابعة: حق العاملات المنزليات بالتجول..... ٥٥
- الفرع الثاني: إخراج الأجنبي من لبنان..... ٥٧
- الفقرة الأولى: مفهوم إخراج الأجنبي من لبنان..... ٥٨
- الفقرة الثانية: توقيف الأجانب وإخلاء سبيلهم..... ٥٩
- الفقرة الثالثة: تسوية الأوضاع القانونية للأجانب..... ٦١
- النبذة الأولى: المستندات المطلوبة لتسوية الوضع القانوني للأجانب..... ٦٢



- ٦٢ - النبذة الثانية: تسوية أوضاع السوريين والفلسطينيين القانونية للمغادرة.....
- ٦٤ - الفقرة الرابعة: أثر العمالة الأجنبية غير الشرعية على النمو الإقتصادي اللبناني...
- ٦٦ - الفقرة الخامسة: أثر تردي الوضع الاقتصادي والصحي على العمال الأجانب.....
- ٦٧ - النبذة الأولى: أثر الأزمة الاقتصادية على العمال الأجانب.....
- ٦٩ - النبذة الثانية: أثر التعبئة العامة جراء أزمة كورونا على العمالة الأجنبية.....
- ٧١ ..... خلاصة القسم الأول .....
- ٧٢ ❖ القسم الثاني: الحقوق القانونية الممنوحة للأجراء الأجانب دولياً وداخلياً.....
- ٧٢ ■ الفصل الأول: البنية التشريعية والقانونية للأجراء الأجانب في لبنان .....
- ٧٣ • الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية التي تنظم عمل الأجراء الأجانب.....
- ٧٤ - الفقرة الأولى: مفهوم الإتفاقيات الدولية.....
- ٧٧ - الفقرة الثانية: الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق غير المواطنين.....
- ٨٠ - الفقرة الثالثة: معايير منظمة العمل الدولية الإلزامية لحماية العمال المهاجرين.....
- ٨١ - النبذة الأولى: الإتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمالة.....
- ٨٢ - النبذة الثانية: إتفاقية العمال المهاجرين.....
- ٨٢ - الفقرة الرابعة: حقوق المهاجرين اللاجئين والأجانب غير النظاميين.....
- ٨٤ • الفرع الثاني: الوضع القانوني للأجراء الأجانب في ضوء قانون العمل اللبناني....
- ٨٥ - الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لحقوق الأجراء الأجانب .....
- ٨٥ - النبذة الأولى: معيار تحديد ساعات العمل للأجراء كافة .....
- ٨٦ ■ البند الأول: الحد الأقصى لساعات العمل .....
- ٨٧ ■ البند الثاني: الإستثناء في تجاوز عدد ساعات العمل المحددة قانوناً.....
- ٨٩ ■ البند الثالث: مدة ساعات الراحة.....
- ٨٩ ..... أولاً: الراحة اليومية .....
- ٨٩ ..... ثانياً: الراحة الأسبوعية .....
- ٩٠ - النبذة الثانية: حق العمالة الأجنبية بالحد الأدنى للأجور.....
- ٩٢ - النبذة الثالثة: حق الأجراء الأجانب بالإجازات السنوية.....
- ٩٤ - الفقرة الثانية: الجزاء المترتبة على مخالفة الأجانب لأحكام قانون العمل .....
- ٩٥ - النبذة الأولى: الجزاء المدني .....
- ٩٥ ■ البند الأول: البطلان المطلق .....
- ٩٦ ■ البند الثاني: البطلان الجزئي .....

٩٧	..... البند الثالث: آثار البطلان	■
٩٨	..... النبذة الثانية: الجزاء العقابي	-
٩٨	..... البند الأول: المسؤولية الجزائية لصاحب العمل	■
٩٩	..... البند الثاني: المسؤولية الجزائية للأجير	■
١٠١	..... الفصل الثاني: حقوق الأجراء الأجانب في لبنان	■
١٠٢	..... الفرع الأول: حق الأجراء الأجانب في الخضوع لأحكام قانون طوارئ العمل	●
١٠٣	..... الفقرة الأولى: مفهوم طارئ العمل	-
١٠٥	..... الفقرة الثانية: إطار تطبيق قانون طوارئ العمل على الأجراء	-
١٠٦	..... الفقرة الثالثة: حقوق ورثة الأجير الأجنبي	-
١٠٧	..... الفقرة الرابعة: عقد تأمين الأجراء الأجانب	-
١٠٨	..... النبذة الأولى: في حال الوفاة	-
١٠٨	..... النبذة الثانية: التعويض عن عطل جراء حادث	-
١٠٨	..... النبذة الثالثة: نفقات الإستشفاء	-
١٠٩	..... النبذة الرابعة: دفع بدل الترحيل	-
١١٠	..... الفرع الثاني: حق الأجراء الأجانب في الإستفادة من أحكام قانون الضمان الإجتماعي	●
١١٠	..... الفقرة الأولى: شروط الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي	-
١١١	..... النبذة الأولى: المضمونون بصورة إلزامية	-
١١٤	..... النبذة الثانية: المضمونون بصورة إختيارية	-
١١٦	..... الفقرة الثانية: شروط الإستفادة من قانون الضمان الاجتماعي	-
١١٩	..... الفقرة الثالثة: الشروط المطلوبة لإستفادة عائلة الأجير المضمون	-
١٢٠	..... الفقرة الرابعة: إستثناء بعض فئات الأجراء الأجانب من الخضوع والإستفادة	-
١٢٠	..... الفقرة الخامسة: إستبعاد بعض الأجراء الأجانب من الخضوع لقانون الضمان الاجتماعي	-
١٢١	..... الفقرة السادسة: أثر مخالفة أصول إستخدام الأجانب	-
١٢٢	..... خلاصة القسم الثاني:	-
١٢٣	..... الخاتمة:	-
١٢٦	..... لائحة المراجع	-