



دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه



ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة
الاستقواء
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقفٍ وعزمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نبنّي التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
بدأ بيد، نبنّي غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه



© 2022 الأمم المتحدة
حقوق الطبع محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)،
البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة
أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي
كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو
بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة
في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن
مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حينما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة
إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،
صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

شكر وتقدير

والتنمية الشاملة في الإسكوا السيدة مهريناز العوضي. وقد أعدت الدراسة تنفيذاً لمخرجات جلسات الاستماع العامة حول "الأمن الاقتصادي للمرأة في ظل الأزمات" التي نظمتها لجنة المرأة والطفل البرلمانية برئاسة النائبة الدكتورة عناية عزالدين.

أتت هذه الدراسة في سياق الجهود التي تبذلها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة واقتصاد الرعاية في المنطقة العربية، بقيادة مسؤولة الشؤون الاجتماعية السيدة ربي عرجا، وبتوجيه عام من مديرة مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين

الرسائل الرئيسية

- مع التغيرات التقنية الحاصلة وتأثيرها على العمل، أضحت العمل التقليدي أحد أشكال العمل المتوفرة بعد أن كان النموذج شبه الوحيد المعتمد عند توصيف العقد القائم بعقد العمل.
- أي منظومة قانونية لا تراعي إمكانية تعدد أشكال العمل واستمرار تطورها وظهور الجديد منها تكون قاصرة عن مواكبة التطور الحاصل في عالم العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين.
- قانون العمل قد جاء خالياً من أي نص يدل على نمط غير تقليدي للعمل أو من أي نص يفتح المجال للقضاء لتطوير اجتهاده بهدف توسيع سقف الحماية التي يؤمنها القانون للعاملين والعاملات بحسب الأنماط غير التقليدية للعمل.
- قدّم النص القانوني اللبناني وخصوصاً قانون العمل الذي يعود للعام 1946، قد يشكل السبب الجوهري لعدم احتوائه النصوص التي تتيح تغطية مساحة حماية لأشكال عمل أكثر تطوراً.
- يحتاج قانون العمل ومعه قانون الضمان الاجتماعي إلى بعض التعديلات، كي تحوي نصوصه العمل المرن لتوسعة مجال الحماية القانونية للعمال والعاملات، وكي تصبح نصوصه داعمة لمسار المساواة بين الجنسين والتطور في الانتاج.

المحتويات

iii	شكر وتقدير
v	الرسائل الرئيسية
1	مقدمة
3	1. أنماط العمل والتغطية المعيارية لها
3	ألف. أنماط العمل
6	باء. القواعد المعيارية لأنماط العمل الحديثة
9	2. العمل المرن في ظل المنظومة القانونية الحالية في لبنان
9	ألف. الواقع القانوني لعلاقات العمل
14	باء. إشكاليات اعتماد أشكال العمل المرن في ظل القانون الحالي
21	3. النصوص والسياسات المقترحة
21	ألف. على المستوى التشريعي
23	باء. على مستوى السياسات
25	خاتمة
27	المراجع

مقدمة

مصلحته لما يحققه تنظيم أشكال العمل المرن من إيجابيات.

من المنطقي ألا يخرج لبنان عن مسار هذه الدينامية وعن أطر النقاشات الحاصلة حولها، فلم يعد بإمكان أي دولة أن تكون خارج هذه النقاشات. إذ إن التغيرات الحاصلة على مستوى عالم العمل في ظل الاقتصادات المعولمة تعصف بجميع النظم القائمة، وتحثها على التعديل لمصلحة مسارات التطور الحاصل من دون المس بمرتكزات الحماية الاجتماعية، إنما بإفراد حيز يجعل من قوانين العمل ساحة للمؤسسات تستطيع التحرك ضمنها لتحقيق أعلى قدرة تنافسية، وحيز للحكومات يمكنها من التحرك بسهولة لتفعيل حركة الاقتصاد، وحيز إضافي للعمال للحفاظ على العمل وتأمين المتطلبات الاجتماعية للكثيرين الذين لا يتواءم وضعهم الاجتماعي مع متطلبات نمط العمل التقليدي.

سيجري التطرق في ما يلي من بحثنا لأشكال العمل المتوافرة في عالم العمل، وتفحص مسار التطور التنظيمي والقانوني الحاصل بشأنها على المستويين الدولي والمحلي، على أن يُخصص للمستوى الأخير محور بحثي لدراسة كم تحتوي المنظومة القانونية الاجتماعية القائمة من هذه الأشكال، والإشكاليات القانونية التي يطرحها اعتماد بعض أشكال العمل المرن في سوق العمل من الناحية الحقوقية، تمهيداً لوضع الاقتراحات اللازمة لدمج العمل المرن ضمن المنظومة القائمة والمسارات التي يمكن اعتمادها لتحقيق المرونة الممكنة والحماية الاجتماعية اللازمة.

أسهمت التغيرات السريعة في الأسواق والتطور التقني الحثيث في إبراز موضوع العمل المرن إلى حد كبير. فسعت المؤسسات للاستفادة من توفر هذا الشكل من العمل لتعزيز قدراتها التنافسية، نظراً إلى ما يؤمنه من إمكانيات لتخفيض كلفة الإنتاج. كذلك تحول هذا الشكل من العمل إلى مطلب للعاملين أنفسهم، على الرغم مما يثيره من إشكاليات حول الأمان الوظيفي، إذ يبسر العمل للكثير من المؤهلين غير القادرين على الالتزام بالنمط التقليدي للعمل، سواء أكان ذلك لأعبائهم العائلية أم كان لغير ذلك من أسباب كثيرة متنوعة، إضافة إلى أن العمل المرن يساعد على إيجاد عمل يؤمن مردوداً معقولاً في ظل عدم التناسب بين العرض والطلب على صعيد الوظائف في إطار العمل التقليدي.

في ظل هذه الدينامية، تلمس الحكومات في أشكال العمل المرن إمكانية كبيرة تزيد من قدرتها على مواجهة البطالة، في حال استطاعت أن تدمج هذا النوع ضمن سقف الحماية القانونية والعمل المنظم، لخفض مؤشرات الهشاشة في العمل. كذلك، تعزز هذه الأشكال قدرة الحكومات على الحد من التلوث واستهلاك المحروقات، إضافة إلى غيرها من الإيجابيات التي تدخل في حسابان واضعي السياسات في الدولة، خصوصاً تمكين المرأة، وهو أكثر ما يجذب الراغبين في الدخول إلى هذا المجال.

وفقاً لهذه المقاربات، تزايد الاهتمام بالعمل المرن لدى أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات والعمال وأصحاب العمل) وغيرهم من المعنيين بالشأنين الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من منظور كل طرف وبحسب

1. أنماط العمل والتغطية المعيارية لها

ولولا انتشار هذه الأنماط بصورة أضحت تهدد باتساعها قدرة منظومة الحماية الاجتماعية على تغطية العاملين بها، ما زاد نسبة القلق من ارتفاع حجم العمل غير المنظم¹.

يمكن توصيف نمط العمل التقليدي بأنه العمل في محل صاحب عمل واحد، لدوام عمل محدّد بثمانى ساعات كحد أقصى²، وفق نظام عمل يحدّده صاحب العمل لجميع العاملين. وقد جاءت معظم المعايير لتأطير هذا النمط من العمل بالحماية المطلوبة، باستثناء تلك التي تصدّت للأنماط الحديثة والتي سيجري التطرق إليها.

من هذا النمط نستقي السمات الغالبة له كما يلي:

- العمل في مكان يحدّده صاحب العمل (مصنع أو مركز الشركة)، ويطلق عليه محل العمل. وحتى في حالة الأعمال التي بطبيعتها تُؤدى خارج المقر الرئيسي لصاحب العمل، كعمل المندوبين التجاريين أو عمال الورش، فإنّ سمة محل العمل المركزي تبقى قائمة وفقاً للتابعية القانونية لهؤلاء العمال وارتباطهم بمحل عمل محدّد، وهو الإدارة المركزية لصاحب العمل أو المقرات المختارة من قبّله.
- العمل ضمن نظام موحد يضعه صاحب العمل ويطبق على جميع العاملين في المؤسسة، أو على

تستدعي الدراسة بطبيعة الحال الوقوف على واقع أنماط العمل الموجودة في عالم العمل، وذلك لفهم المقصود منها قبل التطرق للقانون اللبناني وبحث مدى التغطية القانونية لها. كما تستدعي بطبيعة الحال تفحص إلى أي مدى تمت هذه التغطية من قبل منظمة العمل الدولية. لذلك سوف يتم التطرق ضمن هذا القسم لأنماط العمل التقليدية والمرنة، وللتغطية المعيارية لمنظمة العمل الدولية للأشكال أو الأنماط الجديدة. وذلك وفقاً للآتي:

ألف. أنماط العمل

إنّ الحديث عن أنماط العمل مستجد بسبب ظهور النمط الحديث إلى جانب النمط التقليدي. لذلك سنعرض في ما يلي بين هذين النمطين، ونحاول تقصي الأشكال المتعدّدة للنمط الحديث، كون التطور المستمر لوسائل الإنتاج والتواصل وأساليب العمل يحول دون أن تحقق عملية الحصر أهدافها.

1. نمط العمل التقليدي

لم يكن مصطلح نمط العمل التقليدي ليرد في أدبيات فقهاء القوانين الاجتماعية لولا ظهور أنماط تختلف بمضامينها وأساليب تنفيذها عمّا هو معتاد وعمّا جرى تنظيمه على المستويات المحلية والمعيارية الدولية،

1 العمل غير النظامي وما يُطلق عليه اصطلاحاً القطاع غير المنظم أو الاقتصاد غير المنظم هو من الأنشطة التي لا تشملها الترتيبات النظامية أو لا تنطبق عليها الكفاية في القانون أو في الممارسة. (الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق: دليل موارد السياسات لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة، تاريخ 28 حزيران/يونيو 2015، ص. 4).

2 جرى تحديد الحد الأقصى لساعات العمل وفق اتفاقيات عمل دولية وعربية ونص عليها القانون اللبناني ومعظم قوانين العمل في العالم.

102 لمؤتمر العمل الدولي إلى أن "النمط التقليدي من الوظيفة بدوام كامل وساعات عمل محدّدة، والحصول على معاش تقاعدي محدّد عند الانتهاء من مسار وظيفي متوقع ومأمون مع صاحب عمل وحيد، ما فتئ يتحول واقعاً نادراً أكثر فأكثر، مهما بدا أمراً مرغوباً فيه"³.

كذلك أضاف "يعمل اليوم حوالى نصف القوى العاملة في العالم في إطار العمالة بأجر، غير أنّ الكثيرين لا يعملون بدوام كامل لدى صاحب عمل وحيد. وما كان من المفترض أن يكون 'غير نمطي' أصبح هو النمط السائد، وتحول المعتاد إلى استثناء"⁴.

2. أنماط العمل الحديثة

ما من تعريف رسمي لنمط العمل غير التقليدي، وعادة ما تغطي هذه العبارة العمل خارج نطاق علاقة العمل التقليدية أو النمطية التي تتمثل بالعمل لدوام كامل ولفترة غير محدّدة⁵.

تتعدّد أشكال نمط العمل الحديث، وتتنوع بين تلك التي ظهرت بسبب التطور التقني، وتلك التي فرضها عالم الأعمال التنافسي ومتطلبات العمال في ظل الحياة الاجتماعية القائمة.

في معرض الحديث عن الأشكال الجديدة للعمل المرن، من الضروري الإشارة إلى صعوبة حصر علاقات العمل وفق هذا النمط وأشكال التوظيف التي تستمر بالظهور، كذلك إلى أنّ عدداً من الأشكال الجديدة للاستخدام تشارك من حيث الخصائص مع واحدة أو

فئة محدّدة منهم بحسب طبيعة العمل، ولا يملك الأجير أي قدرة لتعديله.

- العمل ضمن دوام عمل محدّد بموجب النظام الذي وضعه صاحب العمل والمحكوم بمعايير وحدود قصوى بموجب القوانين المرعية الإجراء.
- الالتزام المطلق بتوجيهات صاحب العمل، الذي يؤدي دور الضابط لكل تفاصيل العملية الإنتاجية وفق مسار يضعه صاحب العمل سلفاً. ويتوجب على الأجير الالتزام بالتوجيهات وبالقوانين وبالآداء المطلوب بغض النظر عن النتيجة التي يقع على صاحب العمل مواءمتها مع مخططه.
- تقاضي الأجر وفقاً للدورية المحدّدة من قبل صاحب العمل، كأن تُسلّم الأجور أسبوعياً أو شهرياً.
- حق صاحب العمل بمعاينة الأجير عند التقصير بالحسم من الأجر ضمن حدود قصوى، أو بغير ذلك من العقوبات المتاحة قانوناً.
- فضلاً عن غير ذلك من السمات التي تنتج مما ذكر أو من طبيعة العلاقة القائمة.

قد يبدو أن من طبيعة الأمور في علاقات العمل أن تكون هذه الأخيرة على الشكل المذكور أعلاه، إلا أنّ من يتفحص الأشكال الجديدة يدرك أنّ علاقات العمل لم تعد تقتصر على هذه السمات، ما يطرح التساؤلات حول ما إذا كان يمكن اعتبارها عملاً وفقاً للمفهوم التقليدي.

كثيرة هي المؤشرات التي تدل على أنّ الوظائف المطلوبة لا تتبع نمط العمل التقليدي حصراً. وقد أشار مدير عام منظمة العمل الدولية في تقريره إلى الدورة

3 تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية إلى الدورة 102 عام 2013، نحو مئوية منظمة العمل الدولية، الحقائق والتجّد والالتزام الثلاثي. ص. 11.

4 تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية للدورة 102، المرجع المذكور سابقاً، ص. 12.

5 Non-standard forms of employment, report for discussion at Meeting of Experts on Nonstandard Forms of Employment. Geneva, 2015, ILO.

(ب) العمل وفق دوام عمل مرن

وهو العمل الذي تُترك فيه للأجير حرية اختيار توقيت بدء العمل وانتهائه، شريطة العمل لعدد الساعات المتفق عليها. وغالباً ما يُطلب من الأجير التواجد خلال فترة محدّدة، مع حرية توزيع باقي الساعات بحسب اختياره.

المرونة في تعديل دوامات العمل بحسب الورديات، التي تتيح للعامل الانتقال من وردية إلى أخرى بحسب رغبته وظروفه. وقد ينضوي هذا الشكل من العمل تحت عنوان العمل وفق دوام عمل مرّن، إلا أنّ الورديات وفق هذا النمط تكون محدّدة مسبقاً من قبل صاحب العمل.

(ج) العمل المؤقت

هو العمل الذي يتم التعاقد بشأنه لفترة محدّدة، والعقود فيه ثلاثة أنواع:

- العقود محدّدة المدة زمنياً.
- العقود لإتمام مشروع محدّد، أو ما يُطلق عليها عقود المشاريع.
- العمل العرضي.

(د) العمل التشاركي

وهو نوع من العمل يجمع أكثر من عامل لبعض الوقت، ويتشاركون بأداء العمل، ويُدفع الأجر كاملاً

أكثر من الأشكال المحدّدة والمصنفة بحسب قوانين العمل⁶.

يمكن تصنيف أشكال العمل المرّن وفق اعتبارات ترتبط بمدّة أو وقت العمل وأخرى ترتبط بمكانه، ومن أهم هذه الأشكال وأكثرها شيوعاً⁷:

(أ) العمل لبعض الوقت (العمل الجزئي)

وهو العمل الذي يؤديه عامل لساعات عمل أقل من نسبة معينة من ساعات العمل المعتمدة لدى صاحب العمل في المؤسسة أو لفئة من العمال في أعمال مشابهة.

يزداد الطلب على العمل لبعض الوقت لأهداف متنوعة، منها القيام بالأعباء العائلية الملقاة على عاتق العاملين، وخصوصاً النساء منهم والطلاب، ومن يرغب بعدم الارتباط بشكل كلي وبدوام كامل مع صاحب عمل واحد.

في المقابل، غالباً ما يرغب أصحاب العمل بالتعاقد لبعض الوقت لإنجاز بعض الأعمال التي لا تتطلب بطبيعتها دواماً كاملاً، ما يحرر أصحاب العمل من التعاقد لدوام كامل، مع ما يفرض ذلك من التزامات تفوق حجم العمل المطلوب.

وقد يحتاج بعض العاملين إلى المرونة في الانتقال من عمل بدوام كامل إلى العمل لبعض الوقت لتلبية للظروف المستجدة للعامل.

6 Flexibilizing employment: An overview, Kim Van Eyck, Infocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, Job Creation, and Enterprise Department. ILO Geneva 2003

7 لتعداد أشكال العمل المرّن جرى الاعتماد على التقرير Non-standard forms of employment والتقرير Flexibilizing employment المذكورين اعلاه.

الإيجابي الذي يحققه عدم الانتقال يومياً من العمل وإليه.

للفريق على أن يتم تقاسمه في ما بينهم، ما قد يعطي مرونة قصوى على صعيد أداء العمل بحسب ظروف كل مشارك فيه.

باء. القواعد المعيارية لأنماط العمل الحديثة

يبرز اتجاه عالمي لتشجيع تنظيم العمل المرن، عبر قنونه وتضمين السياسات العامة حوافز لاعتماده، ما يستدعي تقصي هذا الاتجاه عبر منظمة العمل الدولية التي تعتبر الجهة المعنية الأساس في هذا الصدد. ويمكن فهم الاتجاهات العالمية انطلاقاً من النتائج المعيارية الخاص بهذه المنظمة⁸.

في هذا الإطار، من الضروري الإشارة إلى أنه على الرغم من الجهد المبذول من قبل منظمة العمل الدولية لتشجيع تنظيم هذا النمط من العمل، ما ثمة اتفاقية واضحة بهذا الخصوص، إنما عدة اتفاقيات متفرقة، إحداها تتعلق بذوي المسؤوليات العائلية وأخرى بالعمل لبعض الوقت وأخرى بالعمل عن بُعد. وفي ما يلي عرض لأهم نصوصها:

1. الاتفاقية رقم 81/156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية

إنّ أهم ما جاء في هذه الاتفاقية ورد في ديباجتها التي اعتمدت على إعلان فيلادلفيا الصادر عن المنظمة⁹، الذي يؤكد حق الجميع بالسعي إلى تحقيق الرفاهية المادية والنمو الروحي في ظروف تسودها الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وقد تضمنت الديباجة إشارة واضحة إلى أهمية تعزيز المساواة في المعاملة بالنسبة إلى النساء، وإلى أنّ

وهناك شكل آخر هو العمل المضغوط أو أسبوع العمل المضغوط، ويتمكن فيه الأجراء، بالاتفاق مع أصحاب العمل، من ضغط ساعات العمل الأسبوعية لتغطيتها خلال أربعة أيام، وذلك عبر زيادة ساعات العمل اليومية إلى عشر ساعات لقاء الاستفادة من يوم عطلة إضافي.

(هـ) الأجر المرتبط بالأداء

يمكن اعتبار هذا الشكل من العمل من أكثر الاستراتيجيات شيوعاً، وتهدف إلى تعزيز مرونة الأجر. وعن طريقها يجري منح المديرين حرية أكبر لمكافأة المستخدمين بحسب أداء كل منهم أو المجموعة التي يعمل فيها. ويأتي ذلك بهدف تحسين إنتاجية العمال على أكثر من مستوى، منها الجودة وخفض الكلفة وغيرهما، وذلك من خلال اعتماد الحوافز الفردية أو الجماعية.

(و) العمل عن بُعد

وهو العمل الذي تجري تأديته في الغالب من المنزل برقابة غير مباشرة تتيحها التكنولوجيا الحديثة. ويمكن التعاقد بشأنه عن طريق وسيط أو مباشرة. وكثيراً ما جرى التأكيد على إيجابيات هذا النوع من العمل وسلبياته، غير أنّ الطلب عليه يزداد يوماً بعد يوم، وكذلك يزداد تعظيم إيجابياته باضطراد، إن كان على مستوى الرضا الوظيفي أو على مستوى تخفيض كلفة الإنتاج أو تخفيف التلوث البيئي، نظراً للأثر

8 يقصد بالقواعد المعيارية معايير العمل الدولية، وهي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) وتتضمن المبادئ والحقوق. ويمكن لهذه المعايير أن تكون إما على شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو توصيات غير ملزمة. معايير العمل الدولية. www.ilo.org.

9 إعلان يتعلق بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، جرى اعتماده في الدورة السادسة والعشرين لمنظمة العمل الدولية في فيلادلفيا 10 حزيران/يونيو 1944.

الوقت شخصاً مستخدماً تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين طيلة الوقت المماثلين. وقد حثت الاتفاقية، في المادة التاسعة، الدول على اتخاذ التدابير لتسهيل الحصول على عمل منتج مختار بحرية بعض الوقت يلبي احتياجات كل من أصحاب العمل والعمال، شريطة ضمان الحماية المنصوص عنها في الاتفاقية، وذلك عن طريق إعادة النظر في القوانين واللوائح التي قد تمنع اللجوء إلى العمل بعض الوقت أو قبوله أو تثبطهما. كذلك حثت المادة التاسعة الدول على إيلاء اهتمام خاص في سياسات الاستخدام لاحتياجات مجموعات معينة وتفضيلاتها، مثل العاطلين عن العمل والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والعمال المسنين والعمال المعوقين والعمال الذين يتلقون تعليماً أو تدريباً، إلخ.

قد أكدت الاتفاقية ضرورة حصول العاملين لبعض الوقت على الحماية نفسها الممنوحة للعاملين طوال الوقت المماثلين، من حيث الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلين للعمال. ورسمت مساراً للدول لإفادة العاملين لبعض الوقت من الضمانات الاجتماعية والحقوق المحددة في القوانين على قاعدة التعادل أو الظروف المعادلة لظروف العاملين طيلة الوقت (المواد 6 و7).

3. الاتفاقية رقم 196/177 بشأن العمل في المنزل

أشارت الاتفاقية في ديباجتها إلى أن عدداً كبيراً من اتفاقيات العمل الدولية وتوصياتها التي ترسي معايير عامة التطبيق بشأن ظروف العمل تنطبق على العمال في المنزل، إلا أنها أشارت إلى خصوصية هذا النوع من العمل، ما يستدعي استكمال الاتفاقية بمعايير تراعي السمات الخاصة له.

أنت إشارة الاتفاقية في محلها لجهة انطباق العديد من المعايير العامة على العمل في المنزل، باعتبار أن المعايير الفارقة تنجم عن تميّز محل العمل

مشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية هي وجوه لقضايا أوسع تتعلق بالأسرة والمجتمع، وأنه ينبغي أخذها في الحسبان عند وضع السياسات الوطنية. كذلك أشارت الديباجة إلى إدراك الحاجة إلى تحقيق مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، فضلاً عن الإشارة إلى أن الكثير من المشاكل التي تواجه العاملين هي أشد وطأة على العاملين ذوي المسؤوليات العائلية، مع التسليم بالحاجة إلى تحسين أحوال هؤلاء وتلبية احتياجاتهم.

لم تدخل الاتفاقية في التفصيل أو الإشارة إلى كيفية تحسين أحوال العاملين ذوي المسؤوليات العائلية، إلا أنها أقرت مبدأ المساواة بين الجنسين في هذا الموضوع وأوجدت للمسؤوليات العائلية حيزاً فرضت على الحكومات احترامه عند إصدارها القوانين وصياغتها السياسات، ما يدفع إلى اعتبار هذه الاتفاقية معياراً أساسياً عند التشريع لأشكال العمل المرن المرتبطة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

2. الاتفاقية رقم 175 بشأن العمل بعض الوقت (1994)

أوردت ديباجة الاتفاقية رقم 94/175 ما يشير إلى خلفية هذه الاتفاقية، فصوبت على الأهمية الاقتصادية للدور الذي يؤديه هذا النوع من العمل، مشيرةً إلى أن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يدرك أهمية العمالة المنتجة المختارة بحرية لكل العمال، والأهمية الاقتصادية للعمل بعض الوقت، وضرورة أن تراعي سياسات العمالة دور العمل بعض الوقت في تسهيل إيجاد فرص عمل إضافية، وضرورة توفير الحماية للعاملين بعض الوقت في مجالات الحصول على عمل وظروف العمل والضمان الاجتماعي.

جرى تعريف العمل لبعض الوقت في المادة الأولى من الاتفاقية رقم 175، التي اعتبرت تعبير عام بعض

نصت المادة الرابعة من الاتفاقية على أن تُعزز السياسة الوطنية بشأن العمال في المنزل، بقدر الإمكان، المساواة في المعاملة بين العمال في المنزل وغيرهم من العمال بأجر، مع مراعاة السمات الخاصة للعمل في المنزل، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة. ونصت في الفقرة الثانية من المادة الرابعة على أن تعزز المساواة في المعاملة بوجه خاص في ما يتعلق بما يلي:

- حق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات.
- الحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين.
- الأجور.
- الحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي.
- الحصول على التدريب.
- الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل.
- حماية الامومة.

وما ينتج من ذلك من آثار على عنصر الرقابة في المقام الأول. وإقرارها بالخصوصية تأكيد على محورية عنصر الرقابة في علاقات العمل كما سيتضح لنا في ما يلي. إلا أن أهم ما جاءت به الاتفاقية تحديدها للعامل في المنزل حسماً للجدل القائم بهذا الخصوص عند مواجهة هذا النوع من النشاط لتحديد طبيعته بين كونه علاقة عمل أو عمل للحساب الخاص.

وأشارت المادة الأولى من هذه الاتفاقية إلى أن عبارة العمل في المنزل تعني أنه عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، أي منزل الأجير أو أي أماكن أخرى يختارها خلاف مكان عمل صاحب العمل، على أن يتماشى نتاج العمل أو الخدمة مع مواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة، وعلى ألا يتمتع العامل بدرجة من الاستقلالية والاستقلال الاقتصادي لحد اعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم.

2. العمل المرن في ظل المنظومة القانونية الحالية في لبنان

تدور في فلك الأحكام الأساسية لقانون العمل وترتكز عليه، ومنها قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، والمرسوم الاشتراعي لطوارئ العمل، والمرسوم الخاص بمجالس العمل التحكيمية، بالإضافة إلى القوانين الخاصة بالحد الأدنى للأجور والمراسيم الخاصة بالمنح المدرسية، وغيرها من القوانين والمراسيم التي تشكل مجموعها ما يمكن تسميته المنظومة القانونية الاجتماعية، أو قانون العمل الذي يحوي إلى جانب قانون 1946 جميع النصوص ذات الصلة¹⁰.

إنّ قانون العمل الصادر عام 1946، الذي طالته بعض التعديلات التي لم ترقّ إلى مستوى التغيير الجوهرية في مرتكزاته، يمثّل الأساس أو حجر الزاوية في هذه المنظومة. فيمكننا عن طريقه تحديد أسقف الحماية القانونية وشروطها، وطبيعة العلاقة بين أصحاب العمل والأجراء، والأطر القانونية الحاكمة. وعليه ستنتقل أي دراسة لمدى خضوع العمل المرن للقانون من أحكامه.

تبعاً لذلك، سيترتب علينا أن نخوض في المواد الناصّة على العمل المرن إن وُجدت، وكذلك أن نتفحص مدى فاعلية النص الحالي، لاستيعاب تفسيرات وتطبيقات واسعة النطاق، تطال المنظور الجديد لعلاقات العمل، أو أن ننظر في إمكانية اعتماد المنظومة القانونية القائمة كأساس مناسب للتعديلات اللازمة، من

يتناول هذا القسم الواقع القانوني الذي يحكم علاقات العمل في لبنان وطبيعة أنماط العمل التي تحكمها المنظومة القانونية الاجتماعية القائمة. فضلاً عن دراسة الإشكاليات التي يطرحها وجود العمل المرن في ظل هذه المنظومة وما إذا كانت وافية وفقاً لواقعها لتنظيم نمط العمل المرن.

ألف. الواقع القانوني لعلاقات العمل

بدايةً لا بد من الإشارة إلى أن لبنان لم يصادق لتاريخه على الاتفاقيات المشار إليها في القسم الأول. ولذلك، لن يطال الحديث عن المنظومة القانونية السائدة أثر هذه الاتفاقيات من الناحية القانونية، غير أنّ هذه الأخيرة سترشد أي تنظيم للقوانين أو تعديل لها يُنفذ على هذا الصعيد.

تتعدّد النصوص التي تشكل المنظومة القانونية لعلاقات العمل في لبنان، ويعتبر قانون العمل الصادر عام 1946 نواة النظام العام الاجتماعي، والركن الأساسي في هذه المنظومة والمرجعية القانونية في تحديد الخاضعين لأحكامها والمستفيدين منها. وإلى جانب قانون العمل، يؤدّي قانون الضمان الاجتماعي الدور الأبرز في الحماية القانونية أو في ما يُسمى التأمينات الاجتماعية. إلا أنّ المنظومة القانونية الاجتماعية تغطي مجالاً أوسع، فتبرز عدة قوانين

10 عبد السلام عبد المنعم شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، المنشورات الحقوقية، صادر، 2021، ص. 117.

الحالين لأحكام القانون العادي. ويجب تنظيم العقد الخطي باللغة العربية ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية".

بإخضاع قانون العمل عقد الاستخدام لأحكام القانون العادي يكون قد ارتكز على حرية التعاقد وشرعة المتعاقدين، إلا أنّ هذه الشرعة لم تُترك من دون ضوابط. فقد ضببت الأحكام الإلزامية الأخرى في قانون العمل عملية التعاقد حول العمل بنظام عام اجتماعي، ولم تكف بذلك بل حصرت نطاق حمايتها بمن تنطبق عليه الشروط أو المواصفات. وبذلك نكون أمام نظام عام اجتماعي محصور ومؤطر، إن كان لناحية الأشخاص المعنيين به والخاضعين له (أصحاب عمل وأجراء) أم كان لناحية نوع العقد المبرم (عقد عمل)، وذلك وفقاً للمفهوم والضوابط المحددة فيه.

نتيجةً لذلك، فمرتکز الحماية المكزسة في قانون العمل منوط بمدى توافر شروط الخضوع له، وبالتالي توفّر النمط الذي ينص عليه بصورة إلزامية. وبتعبير آخر، لا ينم الخضوع لأحكام القانون العادي بأي شكل كان عن إدراج أي نموذج أو أسلوب عمل قد يكون غير مصنف ضمن عقود العمل، بل ينم عن أنّه لكي يُصنف أي عقد كعقد عمل، لا بد من أن تنطبق عليه أحكام القانون العادي إلى جانب أحكام قانون العمل، أو ما يستقى منها، خصوصاً في ظل النص في قانون الموجبات والعقود عن أشكال أخرى تتقاطع مع عقد العمل في الكثير من العناصر، كعقود المقاوله والاستصناع. ويستوجب ذلك البحث عن معايير للتمييز في ظل اقتصار مفاعيل الحماية القانونية بحسب منظومة العمل حصراً على من تنطبق عليهم صفة الأجراء.

في ظل خلو القانون من أي تعريف لعقد العمل، يعتمد الاجتهاد اللبناني في توصيف علاقة العمل على ما أحال إليه المرسوم رقم 3572 الصادر في

دون الخوض في تعديل قانون العمل كاملاً في ظل الصعوبات التشريعية الحالية.

بالتالي ستتدرج الدراسة من شرح الأسس القانونية والنظامية لعلاقات العمل وفقاً للنص، إلى الاجتهاد لتقصي مسار الاتجاهات السائدة في مقاربة القوانين الاجتماعية لمعرفة مدى المرونة في نصوصها. ومن ثم سيعتمد إلى دراسة إمكانية تقبل النص تفسيرات جديدة تتيح اعتماد نهج التوسعة باتجاه العمل المرن، وذلك تمهيداً لوضع تصور للتعديلات القانونية اللازمة والأنظمة الواجب اعتمادها عند اللزوم.

1. نمط علاقات العمل المنظمة بموجب قانون العمل

في ظل غياب نمط واضح للعلاقة التي ينظمها قانون العمل أو يرشد إليه، سيستدعي تحديد هذا النمط البحث في عقد العمل وتعريفاته وشروطه.

نشير في هذا الإطار إلى أنّ قانون العمل لا يتضمن أي تعريف لعقد الاستخدام (العمل) لكي يصار إلى استقاء شروطه وبالتالي خضوع العمل لأحكام ذلك القانون. معظم ما ورد في هذا القانون تمحور حول تعريف الأجير وصاحب العمل وشكل العقد، وأنّ العقد يخضع لأحكام القانون العادي، فضلاً عن شروط أخرى تتعلق بحظر التمييز. وذلك على الشكل التالي:

- نصت المادة الأولى على أنّ "رب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت أجييراً ما في مشروع صناعي أو تجاري أو زراعي مقابل أجر، حتى لو كان هذا الأجير عيناً أو نصيباً من الأرباح".
- نصت المادة الثانية منه على أنّ "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل في الأحوال المبينة في المادة السابقة بموجب اتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أم شفهيّاً".
- نصت المادة الثانية عشرة على أنّ "يكون عقد الاستخدام إما خطياً وإما شفهيّاً، ويخضع في كلا

وإشراف وزارة العمل ضمن الحدود الموضحة في القانون كحدود دنيا لحقوق العاملين.

جاء الاجتهاد متماشياً مع الإطار التقليدي لتشريع العمل، ووضع عبر اجتهاده المستقر معايير شبه ثابتة لعنصر التبعية لا تبتعد عن الإطار العام المعتمد في قانون العمل.

استقر الاجتهاد على اعتماد مؤشرات للتبعية القانونية تتمحور بمعظمها على عنصر الرقابة.

"لكي يكون لشخص ما صفة الأجير الخاضع لأحكام التشريع العمالي اللبناني يجب أن يكون هذا الشخص مرتبطاً ارتباطاً دائماً بصاحب عمله وأن يعمل تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة وفعلية، كون هذه الرقابة تشكل، وعملاً بأحكام المادة 624 موجبات، المعيار الأساسي الذي يفرق عقد الاستخدام عن سواه من العقود الواردة على العمل، وأن هذه الرقابة يمكن الاستدلال عنها من أمور عديدة أهمها:

- الإرشادات والتعليمات التي يخضع لها الأجير، وتعرضه للعقوبات والجزاءات إذا ما قصر في عمله.
- إلزامية الأجير بالحضور يومياً إلى مركز عمله، أي خضوع الأجير لدوام عمل معين ثابت.
- إلزامية الأجير بتأدية العمل بشكل عام في مركز المؤسسة تحت إشراف ورقابة صاحب العمل."

مجلس العمل التحكيمي، بيروت، قرار رقم 649 تاريخ 1973، الرئيس شخبيبي، دعوى الأمين/جبري-حاتم 149 ص. 1242.

على الرغم من قدم القرار المشار إليه أعلاه، لم يطرأ عليه تغيير جوهري في المعايير التي يُستند إليها

21 تشرين الأول/أكتوبر 1980¹¹، الذي حدّد صلاحيات مجالس العمل التحكيمية (التي تنظر في نزاعات العمل الفردية وتبت فيها). فورد في المادة الأولى منه: "تخضع لأحكام هذا القانون، لجهة قواعد الاختصاص وطرق المراجعة:

نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات عمل بمفهوم المادة 624، الفقرة الأولى من قانون الموجبات والعقود.

وتنص المادة 624 من قانون الموجبات والعقود (موجبات) المذكورة على أنّ "أجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه له"

تمكن هذه المادة من استخلاص عناصر عقد العمل وهي ثلاثة: العمل والأجر والتبعية القانونية. ويظهر العنصر الأخير كعنصر حاسم في تمييز علاقة العمل عن باقي العلاقات أو العقود. فكيف يمكن تحديد هذا العنصر في ظل اقتصار المادة 624 المذكورة على مؤشر الإدارة وجعل عمل الأجير رهين خدمة صاحب العمل؟ وهل يمكن اعتماد هذا التوصيف لاعتبار أن القانون قد أتاح مرونة التفسير لمصلحة إدخال أنماط العمل الجديدة ضمن الأنماط التي تخضع لقانون العمل؟

من الضروري الإشارة في هذا المجال، وقبل الخوض في الاجتهادات حول تفسير عنصر التبعية، إلى أنّ قانون العمل يخلو من أي نص يدل على نمط غير تقليدي للعمل (باستثناء العمل لمدة محدّدة). إذ إنّ معظم نصوصه التي تطال تنظيم العمل تتمحور حول النمط التقليدي الذي يرتكز على ساعات عمل محدّدة ورقابة تقليدية وأنظمة تخضع لإرادة صاحب العمل

11 مشروع قانون معجل صدر بمرسوم.

12 صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، المنشورات الحقوقية، ص. 57.

الأجبر، فإنه بذلك يركز بطبيعة الحال على النص الأساسي في قانون العمل. وبالتالي، إنَّ تحديد انطباق هذه المادة على الرغم من اتساع مداها يحيلنا إلى قانون العمل الذي وردت فيه التعريفات غير كافية كما سبق وذكرنا، الأمر الذي يستدعي الرجوع إلى المادة 624 موجبات التي تفترض توافر عنصر التبعية القانونية، مع الإشكاليات القانونية التي تطرحها.

2. مقياس المرونة في أحكام قانون العمل

تهدف هذه الفقرة إلى قياس مستوى المرونة في نصوص قانون العمل لتبين مدى اشتغال النصوص الحالية أساساً لإدراج العمل المرن كنمط مقبول قانوناً. وسنقيس ذلك على مستوى إبرام العقود وتنفيذها وإنهائها.

(أ) على مستوى إبرام العقد

يدفع السعي لتحقيق المرونة في إبرام عقد العمل وشروطه إلى القول إنَّ المرونة مطلقة مع حرية التعاقد وعدم تأييد العقود وحرية الإرادة وغيرها. لكن، بعد التمعن في بقية مضامين العقد، يتبين أن ثمة حدود لهذه المرونة. فأشكال العمل المرن المذكورة في القسم الأول تبقي مضمون العقد مقيداً بنمط العمل التقليدي المؤطر بالنصوص الإلزامية في قانون العمل وبالتفسير المعطى للمادة 624 موجبات، التي سبقت الإشارة إليها.

من الضروري هنا لفت النظر إلى ما قد يُعتبر شكلاً من أشكال إتاحة العمل المرن، فقد أعطى القانون حيزاً من المرونة لجهة مدة العقد حين سمح بالاختيار بين نمطين للتعاقد: العقد المحدد المدة أو غير المحدد المدة. فقد نصت المادة 58 من قانون العمل (عمل) على أن "أجارة الخدمة الحاصلة لمدة معينة بعقد أو بنوع العمل لا تخضع لأحكام هذا الفصل المتعلق بالعمل السابق وبتعويض الصرف. والأجراء الذين استفادوا من عقود لمدة معينة جُددت بعقد أو

للتمييز بين عقد العمل وغيره من العقود المشابهة. فلا تزال معظم الاجتهادات تدور في الفلك ذاته. والتطور الذي طرأ على الاجتهاد في إطار معيار الرقابة أو الارتباط بمركز العمل ليس سوى تكييفاً لهذا المعيار بدلاً من إلغائه.

لا شك في أن حضور الأنماط الجديدة للعمل في عالم العمل من دون توفر إطار تشريعي لها يضع الاجتهاد ضمن الأطر العامة لقانون العمل اللبناني، ما يرهن الكثير من اتفاقيات العمل بتوصيف المؤسسات الضامنة أو قرارات أصحاب العمل أنفسهم.

من الضروري هنا التطرق إلى أحكام قانون الضمان الاجتماعي باعتباره أحد الركائز الأساسية في النظام الاجتماعي. فقد نص في المادة التاسعة منه على أن يخضع لأحكامه "الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون، الذين يعملون لحساب رب عمل واحد أو أكثر لبناني أو أجنبي، أيّاً كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم برب عملهم، وأيّاً 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 أكان مدفوعاً من قبل رب العمل أم كان من قبل أشخاص ثالثين".

يتضح من نص المادة التاسعة أعلاه أن قانون الضمان الاجتماعي قد وسع نطاقه لإخضاع كل فئات الأجراء، واعتمد منحى مرناً لضم كل أشكال العقود الممكنة، ما يؤشر إلى درجة عالية من المرونة نلتمس اعتمادها في القوانين الاجتماعية. إلا أن الملفت للنظر هو أنه على الرغم من المرونة التي يمكن أن تنطوي على كل أنواع الاتفاقات الممكنة، جرى الاعتماد على صفة الأجبر كأساس للإخضاع، وجرى ربط خضوع بعض فئات الأجراء واستفادتهم بصدور مراسيم لم تصدر لتاريخه، كالعمل الموسمي وعمال البناء على سبيل المثال. وطالما أن قانون الضمان لم يتطرق إلى تعريف

يمثله أن يعلّق في مكان ظاهر في مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء وأن يرسل صورة عن هذا البيان إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية (وزارة العمل حالياً).

بعد أن حدّدت المادة 31 عمل الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية، في ما تناولت المادة 33 من القانون نفسه العمل لساعات إضافية في مخالفة لأحكام المادة 31 المذكورة، محدّدة قيمة الساعة الإضافية والشروط الواجب توافرها، نصت المادة 36 على أنه يجب منح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن 36 ساعة من دون انقطاع، ولرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء.

بذلك يحدّد النص عدد ساعات العمل القصوى فحسب، من دون تحديد ساعات بدء الدوام وانتهائه، ولا تفصيل الشروط الأخرى التي تتعلق بساعة الراحة اليومية والساعات الإضافية التي ربطها بالأحوال الاضطرارية. وعليه، أحال النص لصاحب العمل تحديد هذه الأمور، وأيام الراحة وكل ما يتعلق بدوام العمل، ولا سيما الإجازات السنوية التي نصت عليها المادة 39 عمل.

جاءت المرونة الوحيدة في هذا الخصوص في المادة 37 عمل التي نصت على أنه في الحالات المنصوص عليها في المادة 33 (المتعلقة بالعمل الإضافي)، يخيّر الأجراء المكلفون بالعمل إما براحة تعادل الراحة الأسبوعية التي حُرّموا منها وإما بقبض أجر مقابل الساعات التي عملوا فيها. إلا أنّ هذه المرونة لا ترقى، بأي وجه من الوجوه، إلى المستوى المطلوب لتغيير النمط المعتمد من نمط عمل تقليدي إلى نمط مرّن.

(ج) على مستوى إنهاء العقود

من الجدير بالذكر في هذا الإطار أنّ حرية العمل لا تنحصر في حرية التعاقد فحسب، إنّما تمتد إلى إنهاء العقد نفسه. فيمكن لأي من فريقَي العقد فسخه في

بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم الأجراء الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة".

بحسب هذا النص، يمكن لكل من أصحاب العمل والأجراء الاتفاق على إبرام عقد محدّد المدة أو غير محدّد المدة، بغض النظر عمّا يمكن أن يحقّقه هذا الخيار من رضا لدى الطرفين، علماً بأنّ الشعور بالرضا وتحقيق المصلحة منوط بظروف كل طرف. لكنّ ذلك، من حيث المبدأ، يترجم شكلاً من أشكال المرونة المطلوبة على هذا الصعيد.

(ب) على مستوى التنفيذ

عند قياس مدى المرونة المتاحة خلال تنفيذ عقد العمل، يبرز عنصر التبعية القانونية حاضراً لتثبيت طبيعة العلاقة القائمة. فيأتي حق صاحب العمل بالتنظيم وإعطاء التوجيهات والإشراف كحق لا جدال فيه، فضلاً عن أنه الحق الأكثر حضوراً في إطار الحديث عن المرونة. ويفهم حق التنظيم على أنه حق صاحب العمل بالسيطرة الكاملة في هذا الإطار.

تشمل أوجه التنظيم المقصود في هذا الإطار: تنظيم دوام العمل من حيث توزيع ساعات العمل والإجازات والعطل وساعات الراحة الأسبوعية واليومية. فقد وضع القانون الأطر العامة كنصوص إلزامية، بينما ترك لصاحب العمل حرية التحرك والتنظيم ضمنها.

وكما سبقت الإشارة، تظهر أنماط العمل المرنة عند التحرر من دوام العمل كعنصر تنظيمي محوري. والمقصود بدوام العمل في هذا الإطار دوام العمل الذي يطبق على جميع أفراد المؤسسة، ويصبح نظاماً معتمداً للعاملين فيها.

نصت المادة 35 عمل على أنه في المؤسسات الصناعية والتجارية، يجب على رب العمل أو من

وفقاً لاعتبارات عديدة لدى المشرع، ولم تعد كافية حالياً لتنظيم العلاقات السائدة في عالم العمل اليوم.

أشير سابقاً إلى أن "علاقات العمل تتم ضمن نظام قانوني عام يشمل المجتمع بأسره. والمجتمع بدوره له قواعد تبدأ بالنظام العام الشامل وتنتهي بالنظام العام الاجتماعي المخالف وغيره. وقد تكون علاقة النظام العام الاجتماعي مع النظام العام الشامل أو النظام العام الاقتصادي التوجيهي متألّفة أو متعارضة"¹³.

كما سبق أن ذكرنا، يشمل قانون العمل، الذي يشكل لب النظام الاجتماعي، أحكاماً إلزامية تمثل حدوداً دنياً لا يجوز التنازل عنها ومخالفتها إلا في حدود مبدأ سيادة الاتفاق الأكثر فائدة للأجير.

ويؤثر طرح المرونة في أشكال العمل في أكثر المبادئ سيادةً في إطار القوانين الاجتماعية. فحتى مبدأ الأكثر فائدة أو الحقوق المكتسبة يصبح موضع نقاش عند التفاوض على ما يضمن استمرارية العمل أو استمرارية سيادة منظومة الحقوق. فيبرز التساؤل حول ماهية الاعتبارات الأكثر فائدة في ظل التحول السريع في أشكال العمل، ومتطلبات الحياة في اقتصادات معولمة، مع ما تطرحه من أشكال عمل جديدة قد يرغب فيها الكثير من العمال، أو في ظل الأزمات الاقتصادية التي تضع غاية استمرارية العمل في موقع أعلى من غاية المحافظة على الحقوق المكتسبة.

في أواسط ثمانينات القرن الماضي، وإثر الأزمة الاقتصادية التي أصابت الاقتصاد العالمي وأدت إلى أزمة النفط وتضاعف معدلات البطالة، ولا سيما في أوروبا، نادى كثيرون باعتماد المرونة في أحكام قانون

أي وقت، لئلا يُجبر أحد على التشغيل أو العمل. لكن المشرع أوقف هذه الحرية على شروط ضمن فيها حق كل فريق بالتعويض عند الوجود وبضمان عدم التأثير بقرار الفريق الآخر بالفسخ.

لا بد هنا من التمييز بين العقود المحددة المدة التي يخضع إنهاؤها لأحكام قانون الموجبات والعقود، الذي يفرض التعويض على الفريق الآخر بحسب الضرر، وبين العقود غير المحددة المدة التي نظمت عملية إنهاؤها المواد 50 و74 و75 عمل. وتظهر المرونة في المادة 50 عمل، التي نصت على أنه "يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة، على أنه في حال الإساءة أو التجاوز في استعمال هذا الحق، يحق للفريق المتضرر أن يطالب بتعويض". كذلك نصت هذه المادة في الفقرة ج منها على أنه يجب على كل من صاحب العمل والعامل أن يُعلم الآخر برغبته في فسخ العقد قبل مدة حدّتها بحسب سنوات الخدمة.

من هنا تظهر المرونة بإنهاء العقد، فدائماً ما يتمتع الفرقاء بحق الإنهاء مهما كان السبب، مع الالتزام بدفع تعويض للفريق الآخر حصراً عند الإساءة. وقد نصت المادة 50 المذكورة على أمثلة عن الإساءة، كأن يجري إنهاء العقد لسبب غير مقبول، أو غير مرتبط بأهلية العامل أو تصرفه داخل المؤسسة أو بحسن إدارة المؤسسة والعمل فيها.

باء. إشكاليات اعتماد أشكال العمل المرنة في ظل القانون الحالي

تنتج هذه الإشكاليات من طبيعة النظام العام الاجتماعي الذي يحوي القواعد الآمرة التي وضعت

الأجور. فنشأ بذلك ما يُعرف بالنظام العام الاجتماعي المخالف (الاستبدالي أو *ordre public derogatoire*)¹⁵، ما يطرح التساؤل حول إمكانية تعديل القانون اللبناني عبر اعتماد نظام مماثل بدل تعديل نصوصه، أم هل يتطلب الأمر ما هو أكثر من مجرد إضافة نظام بديل يطبق في حالات محدّدة؟ وهذا ما سيجري التطرق إليه في القسم الأخير من الدراسة.

1. العمل لبعض الوقت (العمل الجزئي)

تنص المادة 31 من قانون العمل على أنّ الحد الأعلى لساعات العمل في الأسبوع هو 48 ساعة في النقابات المبيّنة في المادة الخامسة ما خلا النقابات الزراعية.

كذلك تنص المادة 32 عمل على أنّه يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة، فضلاً عن أنّه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل.

يمكننا أن نستنتج من استخدام المشرّع لعبارة الحد الأعلى لساعات العمل أنّ ساعات العمل يمكن أن تقل عن 48 ساعة أسبوعياً، ما يدفعنا إلى التساؤل حول إمكانية الاستناد إلى هذه المادة للقول إنّ المشرّع اللبناني قد شرّع للعمل الجزئي.

لكنّ الخوض في معالجة هذه الإشكالية يتطلب الخوض في مفهوم العمل الجزئي ذاته. فمن المعروف أنّ العمل الجزئي هو العمل الذي تنقص ساعات العمل فيه عن الساعات المقررة للمؤسسة التي يعمل فيها الأجير. وبالعودة إلى المادة المذكورة، نلاحظ أنّها وُضعت لتنظيم ساعات العمل في المطلق من دون التمييز بين ساعات عمل المؤسسة أو ساعات العمل التي تنقص عن ذلك، والتي يمكن أن تتاح لطالب

العمل، مع الحرص على أن تأتي هذه الأحكام بنتائج تفيد الاستخدام والمؤسسات معاً¹⁴.

تظهر الإشكاليات القانونية في إطار النظام العام الاجتماعي لأكثر من سبب، منها ما ينتج من مخالفة بعض الأشكال التي تتمتع بمرونة قصوى لأحكام إلزامية واضحة، ومنها ما ينتج من خلو النص الموجود من أي أحكام يمكن الارتكاز عليها لدمج هذه الأشكال ضمن المنظومة، ومنها ما يظهر بسبب طبيعة النظام نفسه الذي لا يتسع بأحكامه لغير النمط المُشرّع.

مما لا خلاف فيه أنّ قدم النص القانوني اللبناني، وخصوصاً قانون العمل، الذي يعود لعام 1946، قد يمثل السبب الجوهرى لعدم احتوائه النصوص التي تتيح تغطية مساحة حماية لأشكال عمل أكثر تطوراً. إلا أنّه في هذا المجال يجب ألا يُستهان بالتوجه العام لدى المشرّع والذي يتأثر بطبيعة الحال بدينامية العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة (العمال وأصحاب العمل والدولة) الذين يشكلون محوراً أساسياً في عملية التشريع الاجتماعي.

لذلك سيجري، في ما يلي، تقصي النتائج والإشكاليات القانونية التي يطرحها اعتماد بعض أشكال العمل المرن، من دون الخوض في محاولة مقارنة جميع الأشكال المتاحة انطلاقاً من طبيعة هذه الأشكال التي لا تقف عند حد معين من التطور.

لكن قبل الخوض في هذه الإشكاليات، لا بد من الإشارة إلى التطور الذي أحدثه المشرّع الفرنسي في إطار الحد من صلابة النظام العام الاجتماعي. فقد سمح المشرّع الفرنسي للمرّة الأولى عام 1982 بمخالفة النظام العام الاجتماعي في موضوع مدة العمل وطريقة تنظيمه، وكذلك في موضوع مجموع

14 عبد السلام عبد المنعم شعيب، المرجع المذكور سابقاً، ص. 57.
15 المرجع نفسه.

- (أ) بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يبلغوا سن العشرين؛
 (ب) بالنسبة إلى الأجراء الذين لا يعملون كامل دوام المؤسسة؛
 (ج) بالنسبة إلى الأجراء الذين يعملون في أكثر من مؤسسة خلال الدوام العادي.

تشير هذه المذكرة إلى أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقر بخضوع العاملين بدوام جزئي واستفادتهم من تعويض نهاية الخدمة، على اعتبار أن صندوق تعويض نهاية الخدمة هو صندوق تراكمي.

تنص المذكرة الإعلامية رقم 531 الصادرة في 30 أيار/مايو 2015 في ما يتعلق بالتقديرات الصحية والتعويضات العائلية على أن يستفيد المضمون عن أولاده الذكور والإناث العاملين بدوام جزئي، لكن بدخل أقل من الحد الأدنى للأجور، أي أنّ العاملين بدوام جزئي بدخل دون الحد الأدنى للأجور لا يستفيدون من أحكام الضمان، لأنّ استفادة الأجراء عن أولادهم من الضمان الاجتماعي مشروطة بعدم استفادة الأخيرين من التقديرات نفسها.

لذلك تبقى الممارسة التي يطبقها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي حالياً، بخصوص المرض والأمومة، غير كافية في ظل غياب النصوص أو الأنظمة التي توضح شروط الاستفادة أو شكلها، علماً بأنّ الضمان قد يستند حالياً بهذا الشأن إلى مبدأ القياس، أو إلى تفسير المادة 16 المشار إليها، باعتماد 50 في المائة من ساعات العمل في المؤسسة. وطالما أن الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لم يضع معايير ترتكز على ساعات العمل بل على الحد الأدنى للأجور، ومع احتمال زيادة عدد المستفيدين، قد يضطر المعنيون بالضمان إلى تغيير الممارسة، ما يؤكد الحاجة إلى نص واضح وصریح، لئلا يُعتبر هذا الشكل من العمل استثناءً يمكن التفاوض عن كلفته.

العمل الجزئي. وبالتالي، لا يتعدى تفسير المادة كونها وُضعت لتنظيم ساعات العمل القصوى في المؤسسة، وهذا ما تشير إليه المادة 35 عمل، التي نصت على أنّ في المؤسسات الصناعية والتجارية، يجب على رب العمل أو من يمثله أن يعلّق في مكان ظاهر في مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الأجراء.

نظراً لعدم توافر نص خاص لتنظيم العمل الجزئي وشروط خضوعه لقانون العمل يمكننا القول إنّ هذا الشكل من أشكال العمل المرن لم يحظَ بالحماية القانونية لقانون العمل.

أما قانون الضمان الاجتماعي، فاعتمد مبدأ توسيع سقف الحماية بموجب المادة التاسعة منه ليشمل خضوع الأجراء اللبنانيين مهما كانت مدة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم بصاحب العمل. إلا أنّ منظومة الضمان الاجتماعي تفتقر إلى النظام الخاص بالعمل الجزئي لتحديد شروط الاستفادة بغض النظر عن الخضوع، ما يتطلب من الباحث التفتيش عن مواد قانونية قد يختلف بشأنها الباحثون، كالمادة 16 من قانون الضمان الاجتماعي: "لا تُستحق تقديرات المرض والأمومة إلا إذا كان المضمون مشتركاً في الضمان طيلة ثلاثة أشهر على الأقل خلال الستة أشهر السابقة لتاريخ التثبيت الطبي أو لتاريخ الوفاة".

تُظهر الممارسة العملية في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي استفادة العاملين بدوام جزئي إنّما ليس انطلاقاً من طبيعة عملهم بدوام جزئي، إنّما لأنّ الأجر الذي يتقاضونه لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. فتنص المذكرة الإعلامية رقم 81 الصادرة في 2 نيسان/أبريل 1969 على وجوب مراعاة الحد الأدنى للأجور في كافة المعاملات، ولا سيما عند تحصيل الاشتراكات أو تصفية تعويض نهاية الخدمة، وعلى أنّ الحد الأدنى لا يطبق وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء في الحالات التالية:

يستتبع ذلك من صعوبة في تطبيق باقي أنظمة الحماية، كالضمان الاجتماعي وطوارئ العمل وشروط الصحة والسلامة المهنيين وغيرها.

(ب) على مستوى ملكية المعدات

تبعاً لنص الاتفاقية الخاصة بالعمل عن بُعد، التي أشارت إلى إمكانية أن يستخدم الأجير معداته الخاصة للعمل، أوردت المادة الأولى في الفقرة ألف عند تحديدها للمقصود بعبارة العمل في المنزل إلى أنه عمل "يُؤدّي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة".

في هذا الإطار، يشار إلى أنّ عائدة معدات الإنتاج لصاحب العمل تعتبر من مؤشرات التبعية التي اعتمدها الفقه لتحديد طبيعة العلاقة القائمة، وإن كان البعض يرجع إلى العرف السائد في المهنة الذي يجيز امتلاك الأدوات.

"من المفروض أن يقدم صاحب العمل المواد الأولية والتجهيزات وعدة العمل لكي تتأكد العلاقة التبعية"¹⁶.

"قد يحتاج تنفيذ العمل إلى إعداد مكان يقوم فيه العامل بأداء العمل المتفق عليه، كما يحتاج إلى أدوات ومواد أولية لازمة لتنفيذ العمل. ولهذا يكون على صاحب العمل القيام بتوفير كل ذلك لكي يتمكن العامل من إنجاز العمل المتفق عليه. وهذا أمر تقتضيه طبيعة الأمور في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ويعد من مستلزمات عقد العمل. ومن أجل ذلك، يقع الالتزام على عاتق صاحب العمل ولو من دون نص خاص يقرره. ومع ذلك فقد يجري الاتفاق أو العرف على غيره. فقد يتفق على تنفيذ العمل في مكان آخر بعيداً عن محل صاحب العمل، بشرط توافر عنصر

جدير بالذكر هنا أنّ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قد تصدى لما يماثل هذا الشكل المرن، إنّما حصر الأمر بمجالين: الأول هو التعليم، غير الخاضع أصلاً لقانون العمل (إنّما للقانون الخاص بالهيئة التعليمية)؛ والعمل في الموانئ، علماً أنّ الأخير يعتمد نظام العمل بالساعة، أي العمل التراكمي، وليس العمل الجزئي بدوام ثابت يقل عن الدوام العادي في المؤسسة.

ولذا، ووفقاً للمفهوم القانوني للعمل الجزئي، من المحتمل إقصاء العاملين بدوام جزئي من الحماية الاجتماعية المقررة بموجب قانوني العمل والضمان الاجتماعي، على حسب التفسير القائم للمواد القانونية ذات الصلة، ما يؤكد ضرورة وجود نص واضح وصريح بهذا الخصوص.

2. العمل عن بُعد

يطرح العمل عن بُعد عدة إشكاليات قانونية على أكثر من مستوى. فليس في قانون العمل أي نص ينظم العمل عن بُعد. ومع الإحالة إلى المادة 624 موجبات وعقود، يستمر الاعتماد على الاجتهاد في تفسير هذه المادة ووضع المعايير لاستخلاص العناصر المكونة لعقد العمل.

(أ) على مستوى توصيف العقد

المعايير الأساسية التي يعتمدها الاجتهاد للقول بوجود عقد عمل في ظل النمط التقليدي الذي يركز عليه القانون اللبناني تجعل اعتبار عقد العمل الذي ينفذ عن بُعد من الأمور التي تحتاج لتوجه جديد لدى الاجتهاد لإخضاعه لقانون العمل اللبناني. فوفقاً للواقع القانوني القائم، يُعتبر عقد العمل عن بُعد من العقود التي قد يختلف حولها القضاة عند التطرق إلى مسألة توفر التبعية القانونية أو عدم توفرها، فضلاً عمّا

(ج) على مستوى الرقابة

كثيراً ما تُثار مسألة توفر التبعية القانونية عند الحديث عن العمل عن بُعد، ويبرز معيار الرقابة على عمل الأجير كالمعيار الأهم في تثبيت هذا العنصر، خصوصاً أنه عند اعتماد مفهوم العمل التقليدي لقياس مدى الرقابة، يصبح العمل عن بُعد خارج إطار علاقات العمل. بيد أن التطور التقني الذي أتاح ظهور هذا النوع من العمل، أتاح كذلك بدوره إمكانيات للرقابة عليه عن بُعد. ومع ذلك، من المفيد الإشارة هنا إلى أن أكثر وسيلة رقابة تُطرح مع هذا النوع هي الرقابة على النتيجة وليس طريقة الأداء. وهنا يصح طرح موضوع موجب الأجير في إطار علاقة العمل: هل هو موجب بذل عناية أم موجب تحقيق غاية؟ ولا شك أنه مع التطور الحديث لعلاقات العمل، أضحت الموجب الأخير من ضمن الموجبات التي يُسأل عنها الأجير بخلاف نمط العمل التقليدي الذي يركز على موجب بذل العناية تحت الإشراف والتنفيذ المباشر للتعليمات والتوجيهات.

(د) على مستوى تنازع القوانين

تُطرح هذه الإشكالية بقوة عندما يُنفذ العمل من قبل إجراء يقيمون في دولة لمصلحة صاحب عمل يقيم في دولة أخرى. وإشكاليات تنازع القوانين من حيث المكان ليست جديدة على المحققين بشكل عام، مع العقود التي يتعدى تنفيذها الحيز المكاني الواحد، لكن الإشكالية التي تنتج من العمل عن بُعد قد تتخطى في تعقيدها موضوع تنازع القوانين التي قد تُحل أحياناً بالعودة إلى مبدأ سلطان الإرادة.

وما لم ينظّم العمل عن بُعد، يكون معرضاً للمخاطر من ناحية الضوابط القانونية، في ظلّ الحيز الجغرافي الذي يفصل بين العامل وصاحب العمل، مع ما يعني

التبعية، كما أن من الأعمال ما لا تستلزم ظروف تنفيذها إعداد مكان خاص لهذا التنفيذ. وذلك مثل عمل الوسطاء كالطوافين والجوابين والممثلين التجاريين. ومن جهة أخرى فقد تجري العادة على أن يقدم العمال الأدوات اللازمة لتنفيذ العمل مثل عمال بعض صالونات الحلاقة الذين يحضرون أدواتهم معهم إلى محل العمل¹⁷.

من الملاحظ أن الفقه في محاولته للتصدي لمؤشرات التبعية عندما اتجه نحو المرونة بالتفسير، اعتمد على ظروف المهنة أو العرف، أي إنه اتجه إلى المرونة كاستثناء. وبالتالي انطلقت المعايير التي وضعها من محور النص القانوني الذي يدور حول نمط العمل التقليدي.

ولذلك، وبغض النظر عن أي تفسير مرن لنصوص قانون العمل بهدف إدخال النمط المرن في العمل ضمن منظومة الحماية، لا تزال المسألة ضمن إطار التفسير الذي قد يجد مقابله تفسيراً مختلفاً يقلص من مساحة التغطية المطلوبة. وفي أحسن الأحوال، يحتاج الاجتهاد للكثير من الوقت لكي يستقر على منحى يعتمد المرونة بالتفسير. وعليه، لا بد من تعديل النصوص لتشمل العمل المرن بأشكاله المتنوعة، ولتهيئ أرضية للاجتهاد لينطلق منها نحو تكريس مبدأ المرونة في توصيف العلاقات القائمة، وما يؤول إليه ذلك من توسعة مجال الحماية.

لا بد في هذه الحالة من اعتماد نصوص مرجعية لأي نمط جديد قد ينبثق عن نمط قد نص عليه القانون، على نحو لا ينسف الأساس الذي ترتكز عليه علاقة العمل، المتمثل بالتبعية وحق الإشراف والتوجيه والرقابة والعقوبة، بغض النظر عن طرق تأدية هذه المهام.

17 توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، ص. 374. عن صادر بين التشريع والاجتهاد، المرجع المذكور سابقاً، ص. 43.

الراحة المتواصلة خلال النهار، فإنّ هذا الشكل من أشكال العمل متاح بموجب القانون الحالي.

ممّا تقدم، تتضح لنا الأمور التالية:

- يعتمد القانون اللبناني على نمط العمل التقليدي الذي يخضع بطبيعته للسلطة المطلقة لصاحب العمل بالتنظيم، وليس للأجير، ما يتيح إمكانية اختيار أي نمط مختلف.
- إنّ سمات المرونة التي قد تتوافر في أحكام القانون قاصرة عن احتواء أشكال العمل المرن التي طرأت على سوق العمل كأشكال فرضت نفسها فيه.
- إنّ اعتماد أي شكل من أشكال العمل المرن من دون توافر النص لتأطيره، يجعل وجوده عرضة للتشكيك، ما يهدد باستبعاد العاملين وفق هذه الأشكال من منظومة الحماية الاجتماعية.
- إنّ أي مبادرة من قبل المجتهد اللبناني لتفسير عنصر التبعية بطريقة تؤدي إلى توسيع أسقف الحماية عبر إدخال أنماط جديدة للعمل، تستدعي الكثير من القرارات التي تؤخذ بذات الاتجاه، لتكريس اتجاه جديد في الاجتهاد، وجعل عنصر التبعية القانونية أكثر مرونة ليطال أشكال العمل المرن.

ذلك من اختلاف في الأنظمة القانونية السائدة، بالإضافة إلى أنّ مكان تنفيذ العمل بطبيعته الافتراضية يمتد ليطال أكثر من حيز، مقارنة بما إذا جرى البحث عن نتاج العمل ذاته.

3. العمل وفق الأوقات المرنة

دوام العمل جزء من النظام الداخلي، وبالتالي إنّ الالتزام به شرط أساسي على الأجير. لذا يتوجب عليه قانوناً الالتزام بالدوام المحدد من قبل المؤسسة، وإلا اعتُبر مخالفاً للنظام الداخلي، ما يجعله عرضة للصرف من العمل.

لكن يكمن السؤال في كم يمكن للمؤسسات اعتماد نظام ساعات مرنة في ظل عدم توافر نص يسمح بذلك.

هذه إمكانية قائمة طالما أنّها تتأطر ضمن النظام العام لساعات العمل. إذ إنّ هذه الأخيرة تقع ضمن الصلاحيات المطلقة لصاحب العمل، شريطة عدم مخالفة النظام العام. وطالما لم يحدّد النظام العام في هذا الإطار إلا الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية وبساعات الراحة والإجازات، من دون التطرق لطريقة توزيعها إلا بما يكفل تأمين ساعات

3. النصوص والسياسات المقترحة

1. إضافة مادة قانونية إلى قانون العمل تعرّف عقد الاستخدام على الشكل التالي:

- عقد العمل الفردي هو اتفاق يلتزم الأجير بموجبه أن يقدم برضاه عمله لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه ومراقبته (بغض النظر عن مكان تنفيذ العمل)، مقابل أجر نقدي أو عيني أو نصيب من الأرباح أو عمولة.
- صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم أجيراً ما بموجب عقد استخدام سواء خطي أم شفهي، وفردياً كان أم جماعياً.
- الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يعمل بأجر عند صاحب عمل في الأحوال المبينة أعلاه، حتى لو كان يؤدي العمل عن بُعد عن طريق وسيط أو بصورة مباشرة، وحتى لو كان يستعمل أدواته الخاصة لتنفيذ العمل.

2. بالنسبة إلى العمل الجزئي أو العمل لبعض الوقت، إضافة مواد خاصة بالعمل الجزئي على الشكل التالي:

- يمكن إبرام عقود العمل لمدة محدّدة أو غير محدّدة، وبدوام كامل أو جزئي. والأجير العامل بدوام جزئي هو الأجير الذي تقل ساعات عمله عن ساعات العمل العادية للأجراء المماثلين العاملين بدوام كامل، وذلك وفقاً للشروط المذكورة أدناه:

سيعرض هذا القسم النصوص والسياسات التي يجب على الحكومة اللبنانية اعتمادها لتعديل المنظومة القانونية القائمة. فقد تبين أنه من الضروري مواجهة النقص التشريعي بخصوص الأنماط الجديدة للعمل، وذلك على المستويات التالية:

ألف. على المستوى التشريعي

يبرز المستوى التشريعي كالمستوى الأعلى في هذا الإطار، فيحتاج قانون العمل ومعه قانون الضمان الاجتماعي إلى بعض التعديلات، لكي تحوي نصوصهما العمل المرن، وبالتالي توسعة مجال الحماية القانونية للعمال، وكذلك لكي تصبح نصوصهما داعمة لمسار التطور في الإنتاج.

لذلك من الضروري اعتماد نصوص تشير إلى إمكانية:

- (أ) العمل عن بُعد؛
- (ب) العمل لبعض الوقت؛
- (ج) العمل المؤقت العرضي؛
- (د) إبرام صاحب العمل اتفاقيات مرنة وحماية العمال وفق هذه الأنماط.

ويمكن بناءً على ذلك اعتماد النصوص التالية:

- وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الاجتماعي على أن تُعتمد قاعدة التناسب على أساس ساعات العمل في احتساب مستحقاتهم وحقوقهم وتحديدها.
- يمكن الاتفاق خطياً بين الأجير وصاحب العمل على الانتقال من دوام عمل كامل إلى دوام عمل جزئي، على أن يجري تحديد مدة هذا الانتقال، وذلك في الحالات التالية: بسبب الولادة بعد انقضاء مدة إجازة الأمومة ولمدة أقصاها سنة؛ إذا رغب الأجير بمتابعة دراسته.
- يمكن للأجراء العاملين بدوام جزئي، عند ملء مراكز شاغرة بدوام كامل أو مراكز مستحدثة في المؤسسة الانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل في حال توافر الشروط المطلوبة لهذا العمل.
- على صاحب العمل الذي يستخدم أجراء بدوام جزئي أن يعتمد بياناً يظهر أسماءهم وتواريخ بدئهم العمل بهذا النظام وعدد ساعات عملهم وأنواع نشاطهم والظروف والشروط الأخرى لعملهم. ولجهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل الحق بالاطلاع عليه.

3. بالإضافة إلى ما تقدم، لا بد من اعتماد نص يفتح الأفق أمام أصحاب العمل لاعتماد صيغ اتفاقيات مرنة، بحيث يكون النص على الشكل التالي:

- يمكن إبرام اتفاقيات عمل فردية تتيح للأجراء دوام عمل مرن من دون أن يمس ذلك بالحقوق المكرسة بموجب قانون العمل. وتُعتمد قاعدة التناسب بالحقوق عند اللزوم.

4. بالنسبة إلى العمل الموسمي، إدخال المواد التالية:

- يخضع الأجراء الموسميون ويستفيدون من ذات الحماية والتقديمات التي يستفيد منها باقي الأجراء الدائمين لجهة الحق بالمفاوضة

- يعتبر عملاً جزئياً، ويخضع لأحكام هذا الفصل العمل الذي لا يقل دوامه عن ثلث دوام عمل العاملين ولا يزيد عن ثلثيه. ويشير تعبير الأجراء العاملين المماثلين إلى الأجراء المرتبطين بعلاقة استخدام من ذات نوع العمل أو المهنة أو الذين يعملون في عمل أو مهنة مماثلين، في المؤسسة ذاتها، أو إلى الأجراء العاملين في ذات فرع النشاط، حين لا يوجد عاملين بدوام كامل مماثلين في تلك المؤسسة. ولا يُعتبر الأجراء العاملون بدوام كامل المتأثرون بالبطالة الجزئية وبتخفيض جماعي ومؤقت لساعات عملهم العادية لأسباب اقتصادية أو تقنية أو هيكلية أو ظروف طارئة وفقاً لأحكام هذا القانون، أجراء عاملين بدوام جزئي.
- يُبرم عقد العمل بدوام جزئي خطياً أو شفهيًا، ويُتفق فيه على نوع عمل الأجير وساعات عمله وطريقة توزيعها خلال الأسبوع أو الشهر أو السنة، إضافةً إلى مقدار أجره مع توضيح عناصره. ويجوز لصاحب العمل عندما تقتضي مصلحة المؤسسة ذلك، أن يطلب من الأجير بدوام جزئي، العمل لساعات إضافية، شريطة أن يجري الاتفاق على إمكانية العمل لساعات إضافية عند التعاقد أو بموافقة صريحة من قبل الأجير في حال عدم الاتفاق مسبقاً، وأن يُبلغ الأجير بساعات العمل الإضافية المطلوبة منه قبل ثلاثة أيام على الأقل، وألا تزيد ساعات العمل الإضافية عن 10 في المائة من مدة العمل بدوام جزئي المتفق عليه بين الفريقين، إلا إذا وافق الأجير على هذه الزيادة، وأن يدفع أجر الساعة الإضافية 50 في المائة زيادة عن أجر ساعة عمل الأجير بدوام جزئي.
- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي من ذات الحماية التي يستفيد منها الأجراء المماثلون العاملون بدوام كامل لجهة: الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية؛ والسلامة والصحة المهنية؛ وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة.
- يستفيد الأجراء العاملون بدوام جزئي من الحقوق نفسها التي يتمتع بها الأجراء بدوام كامل

بالتوازي، أصبح من الأهمية بمكان العمل مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لاستصدار القرارات اللازمة لإفادة العاملين عن بُعد أو العاملين لبعض الوقت من أحكام الضمان الاجتماعي، طالما أن المادة التاسعة اعتمدت مبدأ التوسعة في الخضوع، فضلاً عن تذييل جميع العقوبات المالية التي قد تقف حائلاً دون ذلك، عبر اقتراح وسائل تمويلية فاعلة لتغطية النفقات المترتبة.

لا بدّ لهذه السياسات أو التعديلات من أن تحدث ضمن أطر المفاوضة الجماعية بين الأطراف الثلاثة. كذلك يجب تهيئة الأرضية للتنسيق بين أصحاب العمل والعمال لتشجيع العمل المرن مع الحماية حيثما يتيسر بالاستناد إلى النصوص الموجودة، ما يعني البدء بورشة عمل واسعة ترافق مع إعداد النصوص اللازمة لذلك.

- الاجتماعية ؛ والسلامة والصحة المهنية ؛ وعدم التمييز في الاستخدام.
- يعتبر عملاً موسمياً العمل الذي تفرض الطبيعة تأديته في فترة زمنية لا تتعدى ستة أشهر ويُعدّ من قبيل العقود المحدّدة المدة.
 - تُعتمد قاعدة التناسب على أساس فترة العمل في احتساب الحقوق المكرسة في قانون العمل.

باء. على مستوى السياسات

أضحى من الضروري اعتماد سياسات توجيهية من قبل وزارة العمل لتنفيذ وفق برامج توجيهية تطلقها الوزارة بالتعاون مع أطراف الإنتاج الثلاثة، بهدف اعتماد تفسيرات مرنة للنصوص الحالية تمهيداً لتعديلها.

خاتمة

لبنان على المستوى التشريعي وعدم وضوح الرؤية يجعلان إحداث هذا التغيير البناء غاية في التعقيد. لذلك قد يؤدي اعتماد مسار التعديل الجزئي للقوانين ثماراً يعتد بها.

وفي هذا الإطار لا بد من الإشارة إلى أن عدة مشاريع لتعديل قانون العمل قد عُرضت سابقاً على مجلس الوزراء، لكن بسبب عدم الاستقرار الحكومي، كانت تُعاد هذه المشاريع إلى وزارة العمل، التي كانت في كل مرة تعاود تشكيل اللجنة اللازمة لإجراء التعديلات الضرورية. ومن الجدير بالذكر أن التطور الحاصل على مستوى علاقات العمل كان لا بد له من أن ينعكس على مناقشات اللجنة الثلاثية الأطراف المشكّلة لهذه الغاية. وقد تمثل النصوص المقترحة أعلاه جزءاً من توجه اللجنة، لكن لا يمكن اعتباره توجهاً رسمياً، طالما أن المشروع الذي أُعدّ في الآونة الأخيرة لم يبصر النور لتاريخه.

لذلك أضحت الحاجة ماسة للبدء بمسار التعديلات واعتماد كل السياسات التي تفضي إلى هذه النتيجة.

بينت هذه الدراسة الأهمية القصوى لدمج الأشكال المرنة ضمن النصوص الراقية للعمل في لبنان. وفي الوقت نفسه أظهرت أن المنظومة القانونية الاجتماعية القائمة الخاصة بالعمل قاصرة عن استيعاب هذا النوع من العمل الذي فرضته التغيرات على مستوى عالم العمل.

يحتّم قدم النصوص اللبنانية العمل بشكل سريع على تعديل المنظومة بأكملها، ليس على مستوى إدخال الأنماط الجديدة للعمل فحسب، بل كذلك على مستوى تعديل المفهوم والأسس التي تركز عليها. فأظهرت الاضطرابات الاجتماعية التي حصلت في الآونة الأخيرة عجز هذه النصوص عن تثبيت الاقتصاد. ويعتبر البعض أنها كانت من العوامل الأساسية التي أدت إلى الانهيار الاقتصادي والاجتماعي الحالي.

لذلك أضحي تجديد النظام الاجتماعي الراهن ضرورة لإحداث نهوض اقتصادي واجتماعي. ولم تعد هذه الضرورة خافية على أحد، ومنهم الأكثر تحفظاً في مقاربة الأزمة. إلا أن التخبط الحاصل في

المراجع

Non-standard forms of employment, report for discussion at Meeting of Experts on Nonstandard Forms of Employment. Geneva, 2015, ILO.

Flexibilizing employment: An overview, Kim Van Eyck, Infocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development, Job Creation, and Enterprise Department. Geneva, 2003, ILO.

تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية للدورة 102 عام 2013، نحو منوية منظمة العمل الدولية، الحقائق والتجّد والالتزام الغلاطي.

صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، المنشورات الحقوقية.

عبد السلام عبد المنعم شعييب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، المنشورات الحقوقية، صادر، 2021.

أسهمت التغيّرات الجمة التي نتجت عن التطور التقني في إبراز موضوع العمل المرن إلى حدٍ كبير. ونظراً لأهمية هذا النوع من العمل في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات وتأمين العمل بمرونة كبيرة لطالبيه من ذوي الأعباء العائلية، وخاصة النساء، وبالتالي تعزيز تحقيق المساواة بين الجنسين، ظهر اتجاه عالمي لتشجيع تنظيمه، وذلك عبر قوننته وتضمين السياسات العامة ما يحفّز على اعتماده.

ومن الطبيعي ألا يخرج لبنان عن مسار ديناميكية السعي لتنظيم العمل المرن وعن أطر النقاشات الحاصلة حوله، إذ أنه لم يَعد بإمكان أي دولة أن تكون خارج هذه الأطر. وعليه كان لا بد من دراسة المنظومة القانونية اللبنانية الحالية لمعرفة مدى قدرتها على تأطير الأشكال أو الأنماط الجديدة للعمل. وعليه، أجريت هذه الدراسة وخُلصت إلى مقترح للنصوص المطلوب اعتمادها لهذه الغاية.

