

مشروع قانون العمل الأسباب الموجبة

لما كان قانون العمل النافذ حالياً قد صدر بتاريخ ١٩٤٦/٩/٢٣ ، وقد جرى عليه الكثير من التعديلات منذ سنة ١٩٦٢ حتى سنة ٢٠٠٠ ، ولكنها بقيت لا تفي بالحاجة، وغير قادرة على مواكبة الحاجات والمشكلات التي أفرزتها ظروف العمل الجديدة والتطور التقني والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية ما يفرض على التشريعات مواكبتها .

وحيث أنّ مجلس النواب اللبناني قد أقرّ عدداً لا يستهان به من إتفاقيات العمل الدولية، والتي بلغ عددها ٥١ إتفاقية وسبع إتفاقيات عمل عربية، وأنّ عدداً آخر من إتفاقيات العمل الدولية والعربية قد أحييت إلى مجلس النواب لإقرارها . أمّا الإتفاقيات المبرمة فهي:

أولاً: إتفاقيات العمل الدولية:

- ١- الإتفاقيات المبرمة بموجب المرسوم رقم ٩٨٢٤ تاريخ ١٩٦٢/٦/٢٢ .
- عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) مراجعة ، ١٩٤٨ الإتفاقية (٩٠)
- الراحة الأسبوعية (الصناعة) ١٩٢٠ الإتفاقية (١٤)
- طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور ١٩٢٨ الإتفاقية (٢٦)
- تفتيش العمل ١٩٤٧ الإتفاقية (٨١)
- العمل تحت سطح الأرض (المرأة) ١٩٣٥ الإتفاقية (٤٥)
- العمل ليلاً (النساء) مراجعة ١٩٤٨ الإتفاقية (٨٩)
- الإجازات السنوية بأجر ١٩٣٦ الإتفاقية (٥٢)

٢- الاتفاقيات المبرمة بموجب المرسوم الإشتراعي رقم (٧٠) تاريخ ٢٥/٦/١٩٧٧.

ساعات العمل (في الصناعة) ١٩١٩	الإتفاقية (١)	-
الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين) ١٩٢١	الإتفاقية (١٥)	-
التعويض عن حوادث العمل ، ١٩٢٥	الإتفاقية (١٧)	-
المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) ١٩٢٥	الإتفاقية (١٩)	-
ساعات العمل (التجارة والمكاتب) ١٩٣٠	الإتفاقية (٣٠)	-
الحد الأدنى للسن (الصناعة) مراجعة ١٩٣٧	الإتفاقية (٥٩)	-
الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) ١٩٤٦	الإتفاقية (٧٧)	-
الفحص الطبي للأحداث (المهني غير الصناعية) ١٩٤٦	الإتفاقية (٧٨)	-
إدارات التوظيف ، ١٩٤٨	الإتفاقية (٨٨)	-
حماية الأجور، ١٩٤٩	الإتفاقية (٩٥)	-
المساواة في الأجور، ١٩٥١	الإتفاقية (١٠٠)	-
العمل الجبري، ١٩٣٠	الإتفاقية (٢٩)	-
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩	الإتفاقية (٩٨)	-
إلغاء العمل الجبري ١٩٥٧	الإتفاقية (١٠٥)	-
الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) ١٩٥٧	الإتفاقية (١٠٦)	-
التمييز في الإستخدام والمهنة ، ١٩٥٨	الإتفاقية (١١١)	-
الحماية من الإشعاعات ١٩٦٠	الإتفاقية (١١٥)	-
القواعد الصحية (التجارة والمكاتب) ١٩٦٤	الإتفاقية (١٢٠)	-
سياسة العمالة ، ١٩٦٤	الإتفاقية (١٢٢)	-
الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧	الإتفاقية (١٢٧)	-
تحديد المستويات الدنيا للأجور ، ١٩٧٠	الإتفاقية (١٣١)	-

٣- الإتفاقيات المنفذة بموجب المرسوم ١٠٠٥ تاريخ ٩ ايلول ١٩٨٣.

التعويض عن البطالة (في حالة غرق السفينة) ١٩٢٠	الإتفاقية (٨)	-
إستخدام البحارة ، ١٩٢٠	الإتفاقية (٩)	-
الحد الأدنى للسن (العمل البحري)مراجعة ١٩٣٦	الإتفاقية (٥٨)	-
الضمان الإجتماعي (البحارة) ١٩٤٦	الإتفاقية (٧٠)	-

الإتفاقية (٧١)	معاشات رجال البحر ١٩٤٩	-
الإتفاقية (٧٣)	الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦	-
الإتفاقية (٧٤)	كفاءة البحارة ، ١٩٤٦	-
الإتفاقية (١٠٩)	الأجور وساعات العمل وإعداد العاملين على ظهر السفن م (مراجعة) ١٩٥٨	-
الإتفاقية (١٣٣)	إسكان الأطقم (أحكام إضافية) ١٩٧٠	-
الإتفاقية (١٤٧)	الملاحة التجارية (المعايير الدنيا) ١٩٧٦	-

٤- الإتفاقيات التي انضمت اليها الحكومة اللبنانية بموجب القانون رقم ١١٦ تاريخ ٢٥ تشرين الاول ١٩٩٩.

الإتفاقية (١٣٦)	البنزين، ١٩٧١	-
الإتفاقية (١٣٩)	السّرطان المهني ١٩٧٤	-
الإتفاقية (١٤٢)	تنمية الموارد البشرية ١٩٧٥	-
الإتفاقية (١٥٩)	التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) ١٩٨٣	-
الإتفاقية (١٧٢)	ظروف العمل (الفنادق والمطاعم) ١٩٩١	-
الإتفاقية (١٧٦)	السّلامة والصّحة في المناجم ١٩٩٥	-

٥- إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة التّصديق عليها بموجب القانون رقم ٣٣٥ تاريخ ٢ آب ٢٠٠١.

الإتفاقية (١٨٢)	اسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩	-
-----------------	------------------------------	---

٦- إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب رقم ٤٠٠ تاريخ ٢٠٠٢/٦/٥.

الإتفاقية (١٣٨)	الحدّ الأدنى للسن، ١٩٧٣	-
-----------------	-------------------------	---

٧- إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب القانون رقم ٥٦٧ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١.

الإتفاقية (١٥٢)	السّلامة والصّحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩	-
-----------------	--	---

٨ - إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب القانون رقم ٦٠٨ تاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٤.

- إدارة العمل، ١٩٧٨، الإتفاقية (١٥٠)

٩ - إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب القانون رقم ٥٩١ تاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٤.

- بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والإهتزازات) ١٩٧٧، الإتفاقية (١٤٨)

١٠ - إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب القانون رقم ٥٩٨ تاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٤.

- منع الحوادث الصناعية، ١٩٩٣، الإتفاقية (١٧٤)

١١ - إتفاقية العمل الدولية التي أجازت للحكومة الإنضمام إليها بموجب القانون رقم ٦٩٥ تاريخ ٩/١٢/٢٠٠٥.

- المواد الكيميائية، ١٩٩٠، الإتفاقية (١٧٠)

ثانياً: إتفاقيات العمل العربية المبرمة بموجب القانون رقم ١٨٣ تاريخ ٢٤/٥/٢٠٠٠:

(أ) - الإتفاقية رقم (١) بشأن مستويات العمل.

- الإتفاقية رقم (٩) بشأن التوجيه والتدريب المهني.

- الإتفاقية رقم (١٣) بشأن بيئة العمل.

- الإتفاقية رقم (١٥) بشأن تحديد وحماية الأجور.

- الإتفاقية رقم (١٧) بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.

- الإتفاقية رقم (١٨) بشأن عمل الاحداث.

(ب) - الإتفاقية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل بموجب القانون رقم ٥٨٦ تاريخ ٢٠/١١/٢٠٠٤.

وبما أنّ إجتهادات مجالس العمل التّحكيمية قد أوضحت الكثير من الغموض الذي كان يشوب بعض أحكام قانون العمل وأنّ الأخذ بها مفيد في حلّ النزاعات، ما استلزم إدخالها في المشروع.

وبما أنّ ملاحظات منظمتي العمل الدولية والعربية على قانون العمل صحيحة، ما استدعى الأخذ بها لكي يأتي تشريعنا مواكباً لتشريعات العمل الدولية والعربية .

وبما أنّ منظمة العمل الدوليّة قد طلبت من الدّول الأعضاء إحترام أحكام ثماني إتفاقيات عمل دولية من الإتفاقيات الأساسيّة والعمل على تعزيزها وتحقيقتها بنيّة حسنة، ولو لم تكن قد صدقت عليها ، وهذه الإتفاقيات هي :

- الإتفاقية رقم (٢٩) العمل الجبري ١٩٣٢ مبرمة .
- الإتفاقية رقم (٨٧) الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨، غير مصادق عليها .
- الإتفاقية رقم (٩٨) حقّ التّنظيم والمفاوضة الجماعية ١٩٤٩، مبرمة .
- الإتفاقية رقم (١٠٠) المساواة في الأجر ، ١٩٥١، مبرمة .
- الإتفاقية رقم (١٠٥) إلغاء العمل الجبري ١٩٥٩، مبرمة .
- الإتفاقية رقم (١١١) التّمييز في الإستخدام والمهنة ١٩٥٨، مبرمة .
- الإتفاقية رقم (١٣٨) الحد الأدنى للسّن ١٩٧٣، مبرمة .
- الإتفاقية رقم (١٨٢) اسوأ أشكال عمل الأطفال ١٩٩٩، مبرمة .

وبما أنّ إتفاقيات العمل الدولية والعربية تأتي، في سلّم التّشريع في مرتبة تعلو القوانين المحلية وقد صادق لبنان على ٥١ إتفاقية عمل دوليّة (سبعة من أصل ثمانية من إتفاقيات العمل الدولية الأساسيّة) وعلى سبع إتفاقيات عمل عربية .

ولمّا كان المشترع اللّبناني قد أصدر بتاريخ ١٩٦٤/٩/٢ قانوناً مكّملاً لقانون العمل، يعالج عقود العمل الجماعية، وينظّم أصول الوساطة والتحكيم في النزاعات والخلافات الناشئة عنها ، كما صدر بتاريخ ١٩٨٣/٩/١٦ مرسومًا إشتراعيًا يرفع أمور طوارئ العمل والإصابات التي تلحق بالأجراء من جراء عملهم .

ولمّا كان التّقدم التقني أوجد آلات ومعدات جديدة في ميدان العمل إستوجب فرض شروط في نطاق وقاية وسلامة وصحة الأجراء، فصدر المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/١/٣٠ متضمّنًا أحكامًا جديدة تتوافق مع هذه المتطلبات وألغى المرسوم رقم ٥١/٦٣٤١ .

لكلّ ما تقدم ، تمّ وضع مشروع قانون العمل المرفق بغية تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- توحيد التشريع في قضايا العمل، بحيث تمّ جمع القوانين التي أشير إليها في قانون موحد ومتكامل .
- ٢- تحديث وتطوير قانون العمل بما يتناسب مع الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية، وحتىّ يأتي منسجماً مع أحكام إتفاقيات العمل الدولية والعربية المبرمة من قبل لبنان مع المبادئ التي تضمنتها أحكام الإتفاقيات الأساسية وبعض التوصيات لمنظمة العمل الدولية والعربية حتى وإن لم يكن قد جرى التصديق عليها .
- ٣- الأخذ بإجتهادات مجالس العمل التحكيمية التي حسمت النزاع في بعض المسائل التي كانت مدار خلاف ، وجرى توضيح النصوص التي كانت متعلقة بها تسهيلاً لعمل المحاكم.
- ٤- تكريس إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة، والتقيّد بأحكام الإتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بهذا الموضوع .
- ٥- تكريس التعاون والتشاور بين أطراف الإنتاج الثلاثة عبر الإبقاء على مجالس العمل التحكيمية، واللجنة التحكيمية، ولجنة مؤشر الغلاء، وكل ما من شأنه أن يساعد على المحافظة على التوازن بين مصالح أصحاب العمل ومصالح الأجراء ، ويزيد من دخل الإنتاج على صعيد الإقتصاد الوطني ويرسخ العدالة .
- ٦- إزالة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى نشوء إلتباس في معرض التفسير والتطبيق عبر القيام بصياغة واضحة للتعريفات والمبادئ وسائر الأحكام القانونية .
- ٧- الأخذ بتجربة وزارة العمل، وخاصة جهاز التفتيش فيها، من خلال التقارير والدراسات والشكاوى التي تقدم لها .

ومن الأحكام التي تطرق إليها مشروع القانون:

أولاً : في باب علاقات العمل الفردية:

- أ- سمح للأجير ألاّ يلتزم بتقديم عمله لمصلحة صاحب العمل إلاّ برضاه ، وذلك إنسجاماً مع إتفاقية العمل العربية المبرمة رقم (١) التي أوجبت أن يتضمّن التشريع الوطني " حرية العمل" وتحريم السخرة، بما يكفل حقّ الأفراد في الإختيار الحرّ للعمل "٠٠٠" والإتفاقية الدولية رقم ٢٩ التي تحرم العمل الجبري.

كما أصبح الأجير يتمتع بحماية كافية في مواجهة أي نوع من أنواع التمييز، بسبب العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الإجتماعي.

ب- أضيفت أحكام جديدة تتعلق بالعمل بدوام جزئي، مستمدة من إتفاقية عمل دولية غير مبرمة تتعلق بالعمل لبعض الوقت • ما يشكل توجهاً حديثاً لسدّ فراغ كان قائماً في القانون النافذ حالياً.

ج- تماشيًا مع إتفاقية العمل العربية رقم (٩) المبرمة، أصبح الأجير المتدرب يستفيد من إجازة تدريبية مدفوعة الأجر.

د • في استخدام أو عمل الأحداث: أدخل الكثير من التعديل الجريء والمتطور على النصوص القانونية التي ترعى عمل الأحداث، لتصبّ في خانة حماية حقوق الأحداث وصحتهم وسلامتهم في العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية والعربية، ولا سيما إتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٢ والتوصية رقم ١٩٠ (أسوأ أشكال عمل الأطفال) واتفاقية العمل العربية رقم ١٨ بشأن عمل الأحداث، ومن هذه الأحكام:

- السن الدنيا التي يسمح فيها تشغيل الأحداث بوجه عام •
- عدد ساعات العمل القصوى المسموح بها •
- كيفية تنفيذ العمل وشروطه الخاصة (الفحوصات الطبية - فترات الراحة - الإجازات - الأجر المتناسب مع ساعات عمل الحدث والعمل الذي يؤديه الخ•••)
- الصناعات والمهن التي يمنع تشغيل الأحداث فيها، أو التي يجوز تشغيلهم فيها ضمن شروط محددة حصراً •

- حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والأحداث والقضاء عليها • كما اعتبرت جرائم جنائية الأفعال التي يستخدم فيها الأطفال والأحداث ويعمل على تشغيلهم وعرضهم لأغراض الدعارة أو الإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية أو لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات والإتجار بها وغيرها من الأفعال: كافة أشكال الرقّ أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والإتجار بهم، وعبودية الدين، والفنّانة والعمل القسري أو الإجباري، كما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري لإستخدامهم في صراعات مسلّحة، من عداد الجرائم الجنائية. ولا يجوز منح الأسباب المخففة، ولا الحكم بوقف التنفيذ، في المخالفات المرتكبة لأحكام الفصل المتعلق بإستخدام أو عمل الأحداث.

هـ - في استخدام النساء : إنطلاقاً من مبدأ المساواة بين الجنسين، وانسجاماً مع إتفاقية عمل دولية مبرمة رقم / ١١١ / بشأن التمييز، في الإستخدام والمهنة، أوضحت التّعديلات المقترحة أكثر فأكثر مبدأ عدم التمييز أو التفريق في العمل الواحد بسبب الجنس، كما تناولت:

- ١- إعفاءات من الإلتزام بحظر العمل الليلي ضمن شروط.
- ٢- السماح، في المؤسسات غير الصناعية، بتشغيل النساء ليلاً بعد تحقق وزارة العمل من طبيعة ومدة العمل الليلي، ومن وجود ضمانات ذكرها القانون.
- ٣- رفع إجازة الأمومة إلى عشرة أسابيع، ومنع النساء من العودة إلى العمل قبل انقضاء خمسين يوماً على تاريخ الولادة.
- ٤- السماح للمرأة المرضع بفترة، أو فترات للرضاعة، ساعة واحدة يومياً، وتعتبر هذه الفترات من أوقات العمل الفعلي.
- ٥- تنفيذاً لأحكام إتفاقية العمل العربية رقم (١) فرض على صاحب العمل في المؤسسة الصناعية إمّا بمفرده، أو بالتعاون مع مؤسسات صناعية أخرى، إقامة دار للحضانة تحدد شروط إنشائها بموجب مرسوم.

و- في مدة العمل والإجازات :

- ١- حدّدت ساعات العمل بثمان ساعات في اليوم وبثمان وأربعين ساعة في الأسبوع.
- ٢- وضع حد أقصى للعمل الإضافي، بحيث يجب أن لا تتعدى ساعات العمل العادية والإضافية العشر ساعات في اليوم، أو السنتين ساعة في الأسبوع.
- ٣- منح الأجراء الذين يضطرون للعمل خلال الراحة الأسبوعية فترات راحة تعويضية توازي على الأقل فترة الراحة الأسبوعية التي حرّموا منها.
- ٤- أضيفت الإجازات التالية: إجازة زواج - إجازة أبوة، كما شملت إجازة الوفاة الأقرباء حتى الدرجة الرابعة.
- ٥- ربطت الإجازة السنوية بأقدمية عمل الأجير في المؤسسة، بحيث تزداد مدتها لتصل إلى ٢١ يوم عمل فعلي، كما إعتمدت للإجازة السنوية المبادئ المذكورة في إتفاقية العمل الدولية المبرمة رقم / ٥٢ / المتعلقة بالإجازات السنوية بأجر.

ز- في الأجر:

- ١ - الحد الأدنى الرسمي للأجر يطبق على جميع الأجراء، ذكوراً وإناثاً، الذين بلغوا من العمر الثامنة عشرة ويعملون فعلياً في المؤسسة بدوام كامل.

٢- تأخذ لجنة مؤشر الغلاء، عند وضع تقريرها، عدّة عناصر منها: نسب التضخم ومعدلات النمو ونسب الإنتاج في البلاد.

٣- يطبّق مبدأ المساواة في الأجر، دون تمييز بين النساء والرجال، عن كلّ عمل ذي قيمة متساوية.

٤- يحظرّ على أصحاب العمل تقييد حرية الأجير في التصرف بأجره بأيّ شكل من الأشكال.

٦- إعتبار الأجور والمبالغ المستحقة للأجراء الناشئة عن عقد العمل ديناً ممتازاً ويتمتع بأعلى درجات الامتياز على ما عداه من ديون بما فيها ديون الدولة والنفقات القضائية والتأمينات الجبرية وكافة مستوجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وغيرها.

كما وضعت عدة نصوص أخرى لحماية الأجر مستمدة من معايير العمل الدولية والعربية.

ح- **في إنتهاء الخدمة:** الشيء الجديد الذي أدخل على النصوص الحالية المتعلقة بإنهاء خدمة الأجير يتلخّص بالآتي:

١- لا يجوز تمديد فترة التجربة للأجير أكثر من مرّة واحدة لنفس العمل عند صاحب عمل واحد.

٢- يتوقّف صرف أعضاء مجالس النقابات منذ تأسيسها وفقاً للأصول، وطيلة مدة ولايتهم على مراجعة مجلس العمل التحكيمي المختص.

٣- فيما يتعلّق بإنهاء عقود عمل، إذا إقتضت قوّة قاهرة أو ظروف إقتصادية أو فنيّة هذا الإنهاء تضمن المشروع، قيوداً إضافية على حرية صاحب العمل بصرف الأجراء، ومن هذه القيود:

أ- وجوب أن تثبت وزارة العمل، بطرق الإثبات كافة، من صحة الأسباب التي أدلى بها صاحب العمل لتبرير الصرف وتضع تقريراً مفصلاً بذلك.

ب- إذا ثبت أنّ صرف الأجراء تمّ لإعادة إستخدامهم بشروط أقلّ فائدة لهم، أو لإستخدام سواهم، أو إذا ثبت أنّ الصّرف لم يتم للأسباب التي أدلى بها صاحب العمل، يبقى من حق الأجير مراجعة القضاء المختص.

ت- إذا عاد العمل إلى المؤسسة إلى طبيعته خلال سنة من صرف الأجراء لدواعي إقتصادية، ورفض صاحب العمل إعادة من يمكن إستخدامهم من هؤلاء، يعتبر قد أساء إستعمال الحق وتجاوزته، وتطبّق بحقه الأحكام التي ترعى هذا الوضع.

ط- **في تنظيم العمل:** في البدء كانت الأنظمة الداخليّة لأجراء المؤسسات مرتعاً لصاحب العمل يضمنها ما يراه مناسباً ومفيداً له بحكم سلطته الإستثنائية المطلقة بتنظيم العمل والإشراف عليه،

إلا أنه، نتيجة للتطور الإيجابي الذي حصل في تنظيم روابط العمل بين طرفي الإنتاج، تنظيمًا صحيحًا، أصبحت هذه الأنظمة تتضمن أحكامًا وقواعد تهدف إلى حماية الأجراء وتحسين أوضاعهم ومنحهم عطاءات ومنافع لم تنطرق إليها القوانين، ودخلت هذه الأنظمة بقوة في عداد المصادر المهنية لقانون العمل، وساهمت إلى حد بعيد، في تحديث تشريعنا الإجتماعي .

من هذا المنطلق أصبح النظام الداخلي يتضمن أحكامًا إلزامية وأحكامًا إختيارية، فالأحكام الإلزامية يكون لها طابع إداري تؤمن حسن سير العمل وفترات الراحة والإجازات وغيرها وطابع إنضباطي تتعلق بالإجراءات التأديبية وكيفية تنفيذها . أمّا الأحكام الإختيارية، فتتعلق بتحديد ملاك مختلف الأجراء في المؤسسة وسلسلة رتبهم ورواتبهم وطريقة تحديد الأجور وتسديدها وزيادتها دوريًا أو إستثنائيًا . كما تضمن النظام الداخلي شروط وأصول تطبيق العقوبات التأديبية التي يمكن أن تكون ذات طابع معنوي أو مالي أو مهني .

وفي مجال فرض العقوبات، لم يجز هذا القانون منح الأسباب المخففة، ولا الحكم بوقف التنفيذ في المخالفة المرتكبة لأحكام الفصل المتعلق بإستخدام أو عمل الأحداث، واعتبرت بعض الأفعال من عداد الجرائم الجنائية تمت الإشارة إليها في الفصل المتعلق بالأحداث، ووضعت قيود جديدة إضافية على صاحب العمل منها:

- عدم إنزال عقوبة لم يلحظها القانون أو النظام الداخلي.
- عدم جواز توجيه إتهام إلى الأجير بارتكاب مخالفة إنقضى على كشفها ١٥ يومًا .
- عدم تطبيق العقوبة إلا بعد إبلاغ الأجير خطيًا بما نسب إليه وسماع أقواله وتدوين ذلك في محضر يسلم نسخة عنه.
- يكون قرار صاحب العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً في حال مخالفته للقواعد والإجراءات المتعلقة بفرض العقوبات المسلكية.
- حقّ الأجير بالإعتراض أمام وزارة العمل خلال مهلة أسبوع من تبليغه قرار العقوبة الخ

أمّا بالنسبة للحالات الحصرية التي يحق فيها لصاحب العمل صرف الأجير من الخدمة دون إنذار وتعويض، فإن مشروع القانون أضاف على الحالات السبع الحالية حالتين جديدتين: ثبوت إفشاء معلومات أو تقنيات خاصة بالمؤسسة من قبل الأجير، أو تعمده عدم مراعاة التعليمات الخاصة بالوقاية والسلامة العامة في العمل .

ثانياً : في باب الوقاية والسلامة وطوارئ العمل :

المحافظة على صحة وسلامة الأجراء والأحداث والمتدربين ووقايتهم من أخطار العمل بهدف حماية وتحسين بيئة العمل وجعل محيطه أكثر إنسانية وملاءمة للقدرات البشرية .

وبما أنّ ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية هو فرع من فروع الضمان الإجتماعي وسيحل محل المرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٣٦ عاجلاً أم آجلاً، فالتعديلات التي تضمنها مشروع القانون تصبّ في مصلحة الأجير المصاب، إن كان لجهة زيادة عدد الأيام التي تضرب بأجره المتوسط، أو لجهة زيادة التّعويضات الإضافية، إذا تجاوز الأجر الحدّ الأدنى للأجور، كما أعطي الحقّ لورثة الأجير الأجنبي المقيمين خارج الاراضي اللبنانية بالتعويضات المنصوص عليها في هذا القانون، إذا كان الأجنبي من رعايا دولة أبرمت إتفاقية العمل الدولية رقم /١٩/ المتعلقة بالمساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل) المبرمة . أمّا التصريح عن طوارئ العمل، فاصبح يقدم إلى وزارة العمل، وليس إلى مجلس العمل التحكيمي المختص .

ثالثاً : في باب النقابات والاتحادات:

صحيح أن لبنان لم يصدق بعد على إتفاقية العمل الدولية رقم /٨٧/ حول الحرية النقابية، وصحيح أيضاً أن أوضاعنا الإجتماعية والإقتصادية الحالية، لا تسمح اليوم إلا القيام بخطوات هادئة مدروسة للوصول الى الهدف المنشود . إنّما هذا لا يمنع لبنان، بمجرد إنتمائه المحض إلى منظمة العمل الدولية، من أن يحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تضمنتها الإتفاقية /٨٧/، ويعززها تدريجياً بنية حسنة، وإن لم تكن الدولة قد صدّقت عليها، بإعتبار أن هذه الإتفاقية هي من الإتفاقيات الأساسية بموجب إعلان منظمة العمل الدولية .

وانطلاقاً من هذا المبدأ تمّ التطرق إلى الأحكام المتعلقة بالنقابات فأخذ المشروع من الإتفاقية /٨٧/ اكثر من مبدأ من جهة، وتمّت المحافظة على خصوصيات مجتمعنا من جهة ثانية، فكانت حصيلة العمل في هذا المجال مجموعة من الأحكام الجريئة منها:

١- الحقّ للأجراء، وأصحاب العمل، بدون أي تمييز، في تكوين النقابات والاتحادات التي يختارونها .

٢- الحقّ لأجراء الإدارات العامة، بإستثناء القوى العسكرية والقضاة ، بتأسيس نقابات واتحادات لهم .

- ٣- حصر تدخل السلطات العامة (هنا وزارة العمل) في شؤون النقابات في المسائل الآتية:
- أ- فرض على وزير العمل أن يصدر القرار بالترخيص أو برفضه معللاً، خلال مهلة أقصاها ٣ أشهر من تاريخ تقديم الطلب إلى وزارة العمل، على أن يشمل قرار الترخيص مصادقة الوزارة على النظام الداخلي، المرفق بطلب التأسيس، إذا كان متوافقاً مع القانون .
- ب- النقابة هي التي تعد نظامها الداخلي والقواعد الإدارية لها وانتخاب ممثليها وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها .
- ت- يتمتع المنتسبون إلى النقابة بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الإستخدام بسبب إنتمائهم النقابي .
- ث- تتمتع نقابات أصحاب العمل والأجراء والموظفين بحماية كافية في أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى
- ج- الإشراف على الأعمال الانتخابية من إختصاص مجلس النقابة . أما دور وزارة العمل فحصر بمراقبة العملية الانتخابية للثبوت من تقيدها بالقوانين والأنظمة المرعية الإجراء .
- ح- الحق للمعتضين على نتيجة الإقتراع مراجعة القضاء المختص .
- خ- حل النقابة يعود لجمعيتها العمومية، كما يحق للقضاء المختص حلها في حال مخالفتها الإلتزام العام أو قامت بأي نشاط يمس بالوحدة الوطنية . وتجري تصفية أموالها وفقاً لما هو مذكور في نظامها الداخلي .
- ح- ألغي مرسوم تنظيم النقابات الحالي لان احكامه لم تعد تتوافق مع التوجه الجديد .

إن هذه التعديلات راعت جوهر الإتفاقية الدولية رقم /٨٧/ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وبالتالي يكون مشروع قانون العمل الجديد لاس صلب مبدأ الحريات النقابية .

رابعاً : في باب تفتيش العمل:

أدخل إلى صلب قانون العمل، للمرة الأولى، أحكام حديثة تتعلق بتفتيش العمل مستمدة من إتفاقية العمل الدولية رقم /٨١/ المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة .

خامساً: في باب مجالس العمل التحكيمية :

تم الإبقاء على مجالس العمل التحكيمية ولم يحصر وجودها في مركز المحافظة، بل اعتمد نطاق العمل الجغرافي حتى يسهل على المتنازعين الانتقال إليها، ولا سيما أنه سيحدد في مراسيم تطبيقية عدد هذه المجالس في المحافظات وفقاً لعدد المؤسسات فيها وعدد النزاعات التي تقدم إليها، والمدى الجغرافي الذي تقع فيه المؤسسات . وقد تم التأكيد على التمثيل الثلاثي لأطراف الإنتاج، وهو ما تكرر عرفاً وقانوناً وممارسةً، وخاصة أن منظّمتي العمل الدولية والعربية تقومان على مبدأ التمثيل الثلاثي وتؤكدان على تعزيز التمثيل في جميع مسائل وقضايا العمل .

وأن قانون العمل الفرنسي والعديد من التشريعات العربية والدولية قد أبقّت على محاكم العمل بتمثيلها الثلاثي .

سادساً: في باب عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم:

من أهمّ التعديلات التي أدخلت على أحكام الوساطة والتحكيم:

- فرض على الوسيط أن يتأكد من أن النزاع هو نزاع عمل جماعي، وفقاً للقانون قبل أن يوجّه إلى فرقاء النزاع دعوة للإجتماع .
- أعطى للوسيط مهلة شهر واحد (بدلاً من ١٥ يوماً) لإنهاء الوساطة . مع إمكانية تمديد هذه المدة إذا اتفق على ذلك الطرفان أو بناء على طلب الوسيط . وفي الحالة الأخيرة يجب ألا يتجاوز التمديد شهراً (بدلاً من أسبوع) .
- ألغى التحكيم الإلزامي في النزاعات الحاصلة في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص . وبذلك سمح لأجراء هذه المؤسسات بإعلان الإضراب، مثل غيرهم، بعد فشل الوساطة، إنّما أعطيت صلاحية للجنة التحكيمية، لدى تبلغها قرار فشل الوساطة كلياً أو جزئياً، أن تقرر خلال مدة أقصاها ثلاثة أيام، وقف الإضراب إذا كان من شأنه تعريض حياة السكان أو قسم منهم أو سلامتهم الشخصية للضرر، أو إذا كان الإضراب من شأنه أن يولد إزمة إقتصادية حادة .
- خفض عدد أيام التوقف الشرعي عن العمل من ١٥ يوماً إلى ٥ أيام، وهذا التعديل أكد على حقّ الإضراب من جهة ، وضرورة عدم تماديه من جهة أخرى بإعتباره يضر بالإنتاج، فالإضراب سلاح ذو حدين يؤدي إذا أسيء إستعماله .

* * *

إن تحديث قانون العمل عبر مشروع القانون المقدم، وجعله أكثر إئتلافًا وانسجامًا مع أحكام إتفاقيات العمل الدولية والعربية المبرمة ، وأكثر مواكبة للمتغيرات الإقتصادية والإجتماعية التي شهدتها ويشهدها العالم حاليًا، يأتي أكثر عدالة وإنصافًا لطرفي إنتاج العمل من جهة، وَيَقِي بموجبات لبنان تجاه إلتزاماته الدولية والعربية .

إننا نضع بين أيدي مجلسكم الكريم مشروع التعديل المقترح مع الأسباب الموجبة أملين موافقتكم عليه بالسرعة المرجوة.