

عقد العمل في ظل نظرية الحوار الاجتماعي

إعداد: الباحثة / جمال حسن لوباني | الجمهورية اللبنانية

طالبة دكتوراه في الحقوق - القانون الخاص | الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : Jamal.Loubani@iul.edu.lb | <https://orcid.org/0009-0003-4598-0647>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.3>

إشراف: الأستاذ الدكتور محمد رياض دغمان / الجامعة اللبنانية

تاريخ النشر: 2025/7/15	تاريخ القبول: 2025/7/9	تاريخ الاستلام: 2025/6/16
------------------------	------------------------	---------------------------

للاقتباس: لوباني، جمال حسن، طوارئ عقد العمل في ظل نظرية الحوار الاجتماعي، إشراف الأستاذ الدكتور محمد رياض دغمان، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد السابع، العدد 19، السنة 2، 2025، ص-ص: 76-98. <https://doi.org/10.70758/elqa-rar/7.19.3>

المُلخَص

بدأ عقد العمل مديناً يساوي بين فريقَي العمل في الوقت الذي يتفوق صاحب العمل على العامل إقتصادياً إلى أن ظهرت النقابات المطالبة بإنصاف العمال وأعطائهم حقوقهم وإعادة التوازن، إلى طرفي العمل فكانت عقود العمل الجماعية. إن الحوار الاجتماعي هو محاولة لتكريس حقوق العمال من خلال التعاون ودياً بين طرفي العمل وتأمين التوازن بينهما.

الكلمات المفتاحية:

الحوار الاجتماعي: الحوار الاجتماعي هو المفاوضات المؤدية لتعزيز العلاقات بين طرفي العمل ويسهم في تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، مما ينعكس إيجابياً على التنمية الإقتصادية والاستقرار الاجتماعي.

المفاوضات الجماعية: المفاوضات الجماعية أداة فعالة لتأمين حقوق العمال وتؤدي إلى التوازن بين مصالح العمال وأرباب العمل، مما يعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الحريات النقابية: الحريات النقابية أساس لديمقراطية العمل وحقوق العمال، حيث تسهم في تعزيز صوت العمال وتحقيق التوازن في علاقات العمل.

القطاع العام والقطاع الخاص: القطاع العام هو مؤسسات الدولة المركزية واللامركزية. أما القطاع الخاص فهو المؤسسات والهيئات الخاصة.

Employment contract within the framework of the theory of social dialogue

**Author: Researcher / Jamal Hassan Loubani | Lebanese Republic
PhD Student in Law - Private Law | Islamic University of Lebanon**

E-mail : Jamal.Loubani@iul.edu.lb | <https://orcid.org/0009-0003-4598-0647>
<https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.3>

Supervised by: Prof. Dr. Mohammad Riad Doghman / Lebanese University

Received : 16/6/2025

Accepted : 9/7/2025

Published : 15/7/2025

Cite this article as: *Loubani, Jamal Hassan, Employment contract emergencies between suspension and amendment, Supervised by: Prof. Dr. Mohammad Riad Doghman, ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research, vol 7, issue 19, 2025, pp. 64-98. <https://doi.org/10.70758/elqarar/7.19.3>*

Abstract

The beginning of a civil employment contract equals between the two teams at a time when the employer economically surpasses the worker until labor unions emerged demanding justice for the workers, giving them their rights and restoring balance, leading to collective labor agreements between both sides. Social dialogue is an attempt to entrench the rights of workers through friendly cooperation between both sides of the labor, ensuring balance between them.

Keywords:

Social Dialogue: Social dialogue is negotiations aimed at enhancing relations between the two parties of work and contributes to achieving a balance between the interests of workers and employers, which positively reflects on economic development and social stability.

Collective bargaining: Collective bargaining is an effective tool for securing workers' rights and ensuring a balance between the interests of workers and employers, thereby promoting economic and social development.

Le contrat de travail dans le cadre de la théorie du dialogue social

Trade Union Freedoms: Trade unions freedoms are the basis of labor democracy and workers' rights, as they contribute to strengthening the voice of workers and achieving balance in labor relations.

Public sector and private sector: The public sector consists of central and decentralized state institutions. As for the private sector, it includes private institutions and entities.

Résumé

Le contrat de travail civique impliquant une égalité entre les deux parties du travail, tandis que l'employeur domine économiquement le travailleur, a conduit à l'émergence des syndicats revendiquant la justice pour les travailleurs, le respect de leurs droits et la restauration de l'équilibre, aboutissant ainsi aux contrats de travail collectifs. Le dialogue social est une tentative de consolider les droits des travailleurs à travers une coopération pacifique entre les deux parties du travail et à assurer un équilibre entre eux.

Mots clefs:

Le dialogue social: Le dialogue social est un outil essentiel pour renforcer les relations industrielles et économiques, et contribue à équilibrer les intérêts des travailleurs et des employeurs, ce qui se traduit positivement sur le développement durable et la stabilité sociale.

Les négociations collectives : Les négociations collectives sont un outil efficace pour garantir les droits des travailleurs et conduisent à un équilibre entre les intérêts des travailleurs et des employeurs, ce qui favorise le développement économique et social.

Les libertés syndicales: Les libertés syndicales sont à la base de la démocratie au travail et des droits des travailleurs, contribuant à renforcer la voix des travailleurs et à instaurer un équilibre dans les relations de travail.

Le secteur public et le secteur privé: Le secteur public comprend les institutions de l'État central et décentralisé. Tandis que le secteur privé englobe les entreprises et les entités privées.

المقدمة:

عرف نظام المفاوضات الجماعية ولأول مرة في التشريع الفرنسي بموجب القانون الصادر بتاريخ 13/07/1971، إذ كانت علاقات العمل الجماعية مقتصرة سابقاً على عقود العمل الجماعية إستناداً لقانون 11/02/1950. وقد كرس قانون المفاوضات الجماعية الأخير حق العمال من خلال ممثليهم بالتفاوض الجماعي حول نزاعات العمل الجماعية⁽¹⁾. والمفاوضة الجماعية هي حق لأصحاب العمل ومنظماتهم من جهة ونقابات العمال من جهة أخرى. وهي عبارة عن المداولات والمناقشات بهدف الوصول إلى إتفاق يحقق التوازن بين طرفي الإنتاج، بين العمل ورأس المال. وتختلف المفاوضات الجماعية عن التشاور والتعاون، لأنها تهدف إلى تحقيق نتيجة بين العمال وصاحب العمل وغالباً ما تكون ملزمة لطرفي العلاقة والإتفاق على حل نزاع قائم بالطرق الودية، بالتراضي بين الطرفين، أو بإستكمال إجراءاتهما لفض المنازعة الجماعية. ان المفاوضات هي وسيلة رضائية تحقق التعاون بين طرفي الإنتاج وتحفظ التوازن الإقتصادي والإجتماعي وتحقق العديد من المزايا لطرفي العمل⁽²⁾.

نطاق البحث:

يكون الحوار الإجتماعي أما على صعيد القطاع الخاص وفي بعض الأحيان على جزء من القطاع العام.

1- في القطاع الخاص: دخلت المفاوضات الإجتماعية على علاقات العمل حديثاً ولا سيما في مجال الحوار الإجتماعي. حيث تخضع كل مؤسسات العمل في القطاع الخاص للمفاوضات الجماعية على إختلافها من تجارية وصناعية أو حرفية، ما عدا من إستثناهم القانون كالعاملين في الزراعة دون عمال الشركات الصناعية العاملة في هذا القطاع. كما يخضع العاملون في المؤسسات العامة الصناعية والتجارية والمؤسسات الخاصة التي تدير مرفقاً عاماً، لمبادئ التفاوض الجماعي في علاقات العمل الجماعية.

2- في القطاع العام: يعتبر القانون الفرنسي وكذلك التشريع اللبناني، ان المفاوضات الجماعية لا تشمل العلاقات مع الإدارة العامة مبدئياً، لأن الوظيفة تستند إلى علاقة تنظيمية وليس إلى علاقة

(1) - Pierre – Eric Tixier: Les mutations de la négociation collective, le cas de France cairn info 2007. P.103.

- Bonnechère Michèle ; la loi , la négociation collective et l'ordre public en droit du travail, quelques repères, droit

ouvrier, octobre 2001, p.411.

-Conventions et accords collectifs de travail, droit de la négociation collective Sophie Nadal,Rep, trav. Dalloz

Janvier 2008.

(2) - A. Supiot, le syndicat et la négociation collective, droit social, Janvier 1989, p. 63.

- M.L.Morin, le droit des salaires à la négociation collective, principe general de droit, L.G.D.J, P.154.

عقدية.

إلا أنه في العام 2010 نشرت إدارة الأنشطة القطاعية في منظمة العمل الدولية الوثيقة رقم 277 بعنوان منع النزاعات وتسويتها في علاقات العمل الدولية، الوثيقة رقم 277 بعنوان منع النزاعات وتسويتها في علاقات العمل في الخدمات العامة، السياسة السليمة والممارسة الجيدة⁽¹⁾. هناك فجوة بين القطاعين العام والخاص عبر التاريخ فيما يتعلق بتطبيق قانون العمل إلا أن منظمة العمل الدولية تسير باتجاه توحيد المعايير بإعتماد إتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154 لعام 1981 والتوصية المرفقة بها رقم 163 التي توسع مفهوم المفاوضة الجماعية، حيث جرى مد نطاقه ليشمل كل فروع الأنشطة في القطاعين العام والخاص فيما عدا الجيش والشرطة، وقد أوجت لجنة الخبراء في منظمة العمل الدولية ولجنة الحرية النقابية بألا تستبعد الدول فئات كبيرة من العمال الذي تستخدمهم السلطة السياسية (الحكومة) من شروط الإتفاقية. وقد تم إستثناء أعضاء البرلمان والجهاز القضائي والأعضاء الآخرين المنتخبين أو المعنيين في الهيئات العامة، من أدرجهم تحت مصطلح الأشخاص الذين تستخدمهم السلطة العامة، لذلك فقد إستبعدوا من الإتفاقية رقم 154 حول المفاوضة الجماعية⁽²⁾.

وتختصر منظمة العمل الدولية الوضع القانوني الحالي في جميع أنحاء العالم بالقول: « وعلى الرغم من أن شكل ومدى هذا الإتجاه يختلف إختلافاً كبيراً من بلد إلى آخر، ويبدو ان هنالك تحركاً بعيداً عن تحديد شروط العمل من جانب واحد بواسطة الدولة لصاحب عمل.. وفي الوقت الحاضر هنالك حقيقة مقبولة إلى حد ما وهي أن الإتجاه الأساسي في علاقات العمل في القطاعين العام وشبه العام هو نظام المفاوضة الجماعية أقرب لذلك المطبق في القطاع الخاص». تكمن أهمية البحث في أن التوازن بين أصحاب العمل والعمال لم يتحقق إلا بالحوار الإجتماعي الذي أسفر في البدء عن نشوء المنظمات النقابية والإعتراف بالعمال كشريك إجتماعي لبناء الإقتصاد⁽³⁾ وعلى الرغم من وجود بعض الأدلة على تراجع الحوار الإجتماعي في بعض الدول الصناعية بسبب ضغوط الأسواق المالية، إلا أن الإقتصادات الناشئة عززت المفاوضة الجماعية وهي تسير نحو موقع وسطي يحفظ التوازن الإقتصادي بين الطرفين. لذلك كان لا بد من إعادة تكريس سياسة الحوار الإجتماعي بين طرفي الإنتاج بعد أن أصبح تشريع العمل اليوم يؤمن حد أدنى من الحماية في علاقات العمل في ظل المتغيرات الإقتصادية والإجتماعية، مدفوعة بالتحويلات الرقمية والبيئية التي يشهدها العالم⁽⁴⁾.

(1) - G.Casale and Teuborang: public service labour relations.A.Comparative overview, Paper n° 17, Social dialogue, labour law and labour administrative 2008.

(2) - Gernigon B., Odus A. et Guido H., principales concerning collective bargaining international Labor Review, p.33.

(3) - Bernard Teissier A propos de la renovation de la démocratie sociale.op.cit.p.627.

(4) - أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي، الحوار الإجتماعي، دار الفكر العربي، ص 28.

لذلك اعتبر البعض ⁽¹⁾، ان تعديل قانون العمل دون الأخذ بعين الاعتبار، ان الأجير وصاحب هم شركاء إجتماعيين بمواجهة العولمة، ودون الإستماع إليهم وتفعيل دورهم وعلاقتهم مع الدولة إلا عبر سياسة الحوار الإجتماعي. وكان للعولمة آثارها عبر تقارير الحوار الإجتماعي لمنظمة العمل وكان آخرها في العام 2024، الذي أعتبر ان التحولات السريعة في أسواق العمل مدفوعة بالتحولات الرقمية والبيئية، تؤدي إلى تفاقم تحديات الأزمة المتعددة وهذا يؤدي إلى تفاقم عدم المساواة وترك الفئات الضعيفة خلف الركب. وبعد الإستثمار الحقيقي في مؤسسات الحوار الإجتماعي على أعلى مستوى أمراً ضرورياً في تعزيز السلم العمالي والتماسك الإجتماعي والحكم الرشيد والديمقراطية.

كما كان للعولمة آثارها على دور النقابات العمالية في إعادة تفعيل دورها كشريك إجتماعي يضمن حماية العمال من الآثار السلبية التي تناولت علاقات العمل بفعل الشركات الكبرى المتعددة الجنسيات. أما في لبنان فيمكن القول أنه دخل عقد العمل في مرحلة الحوار الإجتماعي.

أما خطة البحث، فسنتناول دور النقابات كشريك إجتماعي وفيه نبحت أثر العولمة على دور النقابات العمالية من جهة وإجراءات المفاوضة الجماعية من جهة ثانية، وفي المبحث الثاني سنبحث الحوار الإجتماعي في لبنان لجهة تفعيل الحوار الإجتماعي من جهة وتطوير عقود العمل الجماعية من جهة ثانية.

(1)- Paul – Henri Antomattei, Négociation collective: une bonne nouvelle et une mauvaise , Dr.Social 2007, p.459” il ne devra possible de modifier de négociier sur le contenu de la réforme engage et aucun projet de loi ne sera, present au parlement sans que les partenaires sociaux soient consultés sur son contenu”.

المبحث الأول

دور النقابات كشريك اجتماعي

لم تبق علاقة العمل فردية كما نشأت، تنظيمها قانون العمل، إذ ظهرت النقابات العمالية وبعد الإقرار بوجودها القانوني، تولت القيام بدور المفاوض لتنظيم شروط العمل والعلاقات المهنية وأخذت علاقات العمل الجماعية موقعها الطاعي على علاقات العمل الفردية⁽¹⁾. ان الإقرار بالصفة التمثيلية للنقابة أن تكون قد تم الإقرار بها قانوناً، وبالتالي يمكنها الاتصال بالجهات المختصة لمناقشة ظروف وشروط العمل توصلاً إلى الاتفاق الجماعي أو عقد العمل الجماعي⁽²⁾. فالنقابة هي مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو مهن متشابهة تضمهم نقابة هدفها الدفاع عن مصالحهم. هي جمعية لا تهدف إلى تحقيق الربح وهي تخضع لقانون العمل وليس لقانون الجمعيات، كما يحظر عليها الإشتراك بالسياسة مبدئياً، في حين أن أفرادها يمكنهم ممارسة السياسة باسمهم وليس باسم النقابة. اعترف لبنان بالنقابات مع صدور قانون العمل اللبناني في العام 1946، وقد بدأت الحركة النقابية نشاطها منذ ذلك الحين وإزداد عدد النقابات وتألّفت عدة إتحادات نقابية ثم شكلت الإتحاد العمالي العام. سنبحث في ما يلي دور النقابة كشريك اجتماعي في مطلب أول وإجراءات المفاوضة الاجتماعية في مطلب ثانٍ.

المطلب الأول

دور النقابة كشريك اجتماعي وتفعيل دورها في المفاوضة الجماعية⁽³⁾

أثرت الضغوط الناتجة عن المناخ الإقتصادي العالمي، والإنتهاكات المتواصلة لحقوق العمال على العمال

ونقاباتهم. هذه العوامل عرقلت الجهود النقابية التي تبذلها منظمات العمال لتعزيز قدرتها على التفاوض، ومن بينها عدم إحترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والميل إلى التفاوض على ظروف العمل على مستوى المنشأة، في سياق في التجزئة المتزايدة لسوق العمل وفرض القيود

(1) - محمد رياض دغمان، قانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، 2021، ص 161.

(2) - عبد السلام شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، المنشورات الحقوقية صادر، 2021.

(3) - Gustave Henry Camerlynck, et Gérard Lyon – Caen, droit du travail, 11^{ème} éd.D.1982, P.866.” C’est aux organisation syndicales représentatives qu’il appartient de négocier les conventions réglementant les conditions de travail et de salaire dans la préffession ou l’entre prise. Elles jouissent à cet égard d’un monopole dans la representation des travailleurs, ce qui exclut les associations”.

على ممارسة العمال الفعلية للحقوق النقابية. ان المشاكل المتصلة بواقع الأجراء المعروفة: العمالة الزائدة وما يرافقها من بطالة وأثر البطالة على الأجر وعلى الأجير وتأثير ذلك على حركة الإنتاج يضاف إلى ذلك مشاكل الضمان الاجتماعي. إذا كانت النقابة شريكاً اجتماعياً فاعلاً وطرفاً أساسياً في الحوار الاجتماعي لا بد أن تكون حاضرة في تجهيز الحلول لمشاكل قطاعاتها المهنية إذا ما واجهت أصحاب العمل والأجراء والدولة في سياسة الحوار الاجتماعي ⁽¹⁾، خاصة وأن العولمة قد أثرت بشكل كبير على النقابات العمالية بفعل سياسة الشركات العابرة المتعددة الجنسيات (الفرع الأول) وتفعيل دور النقابة في المفاوضة الجماعية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول

أثر العولمة على دور النقابات العمالية

كان الحوار الاجتماعي أحد المبادئ الأساسية التي قامت عليها منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919. وتقوم الهيكلية التنظيمية للمنظمة، ووظائفها، على الحوار الاجتماعي وتضم مشاركة الحكومات والعمال وأصحاب العمل. ويشكل الحوار الاجتماعي نموذج الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية والعلاقات المتوازنة في مكان العمل والتنمية المستدامة والاستقرار الاجتماعي والسياسي.

لقد أدت العولمة إلى قيام الشركات العابرة للأوطان، بالاستثمار في الدولة النامية، مما أدى إلى تدويل الإنتاج وهذا ما أثر على الحرية النقابية وعلى قدرة النقابات في القيام بدورها عبر المفاوضة الجماعية. لقد سعت معظم الحكومات إلى جذب الاستثمارات النقابية، لأنها اعتبرت أنها تشكل عبئاً جديداً يضاعف من المشروعات الاستثمارية ويحول دون التوسع بالاستثمارات ⁽²⁾.

لقد فرضت العولمة معطيات حدت من قدرة النقابات على المفاوضة الجماعية هي:

1- إذا كانت التشريعات الوطنية تفرض على الشركاء الاجتماعيين، فإنه ليس هناك ما يلزم المشروعات المتعددة الجنسيات بالتفاوض مع ممثلي الأجراء على المستوى الدولي وذلك بالرغم من مطالبة منظمة العمل الدولية بضرورة نقل التفاوض في هذه المشروعات من نطاقها الوطني إلى المستوى الدولي، إلا أنها لا تجد قبولا من قبل هذه المشروعات.

2- ان ما يجعل الصعوبة بمكان، هو عدم إلزام الشركات العابرة على التفاوض على المستوى الداخلي الوطني، لحصول النقابات على بيانات ومعلومات متعلقة بأنشطة المشروع للوقوف على المركز المالي لصاحب العمل وخطط مؤسسته. وذلك لأن هذه الشركات العابرة تحتج بالمحافظة على سرية

(1) - B.Georges, le renouveau du droit syndical dans l'entreprise, Dr.Soc.2009, p 630.

(2) - B. Georges, le renouveau du droit syndical dans l'entreprise, Dr.Soc.2009, p.700.

وحرية خططها الإستثمارية بهدف الحماية من المنافسة في الأسواق العالمية.

3- ان انقسام الحركة النقابية يؤدي إلى ضعفها من الناحية الإيديولوجية والسياسية مما يجعلها غير قادرة على مواجهة خطط المشروعات المتعددة الجنسيات التي تتوسع على حساب حقوق الأجراء.

هذا وقد صدر عن منظمة العمل الدولية دليل تحت عنوان الإطلاع على المبادئ التوجيهية العالمية للمسؤولية الإجتماعية للشركات المتعددة الجنسيات وقد أصبحت مبادئ منظمة العمل الدولية مرجعية لسياسة الشركات العابرة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تطوير دور النقابة في المفاوضة الجماعية

أعطى المشتري الفرنسي النقابة بموجب المادة 2 - L2132، صلاحية المفاوضات الجماعية بإسم الأجراء لإبرام عقد جماعي⁽²⁾. وتلجأ النقابات في فرنسا إلى المفاوضات الجماعية حين حصول نزاع جماعي كوسيلة لتقريب وجهات النظر بين صاحب العمل والأجير قبل اللجوء إلى وسائل قضائية أخرى⁽³⁾.

لم يكتف المشتري الفرنسي بتنظيم المفاوضات الجماعية التي تسبق إبرام العقد الجماعي بل إلزام صاحب العمل بنوع جديد وهو المفاوضات الجماعية السنوية الإلزامية للتفاوض حول مواضيع مهمة تتعلق بمصالح الأجير.

عرف المشتري المصري المفاوضة الجماعية في نص المادة 147 بأنها: الحوار والمناقشات التي تجري بين أصحاب العمل ومنظماتهم وبين المنظمات العمالية من أجل تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الإستخدام والتعاون بين طرفي الإنتاج لتحقيق التنمية الإجتماعية وتسوية المنازعات بين الأجراء وأصحاب العمل⁽⁴⁾. أما في لبنان فلم ينص قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على نظام خاص للمفاوضات الجماعية التي تسبق إبرام عقد العمل الجماعي إنما ورد في المادة الثامنة منه أنه تلحظ في العقد الجماعي الأصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده أو الغاؤه أو إعادة النظر فيه. وفي حال إلغاء العقد الجماعي يبقى ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لإستبداله بعقد جماعي جديد. كما نصت المادة الثالثة من نفس القانون على شروط العقد الجماعي، لعدم إساءة إستخدام حق التفاوض بإسم الأجراء. بأن هذه المفاوضات لا

(1) - إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الإجتماعية، مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 جنيف، 2008/06/10، مجلة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية 2009، العدد 64، ص 10

(2) - A. Supiot, les syndicats et la négociation collective, Dr. Soc. 1983, p.63.

(3) - F. Morel, Démocratie sociale. Vers une société de dialogue. Dr. Soc.2009, p.885.

(4) - سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2002، ص 3.

تتم مباشرة بين الأجراء وصاحب العمل بل بين من يمثل الأجراء في النقابة التي ينتمون إليها مع صاحب العمل. وقد إشتراط النص المذكور على أن تكون النقابة حائزة على تفويض 60% من رضى الأجراء اللبنانيين المعنيين. وهذا ما يضفي على مناقشة العقد الجماعي الطابع الديمقراطي. لذلك تتحقق وزارة العمل من أن إبرام العقد قد جرى وفقاً لأحكام القانون ويعتبر التفويض صيغة جوهرية في وجود عقد العمل الجماعي.

المطلب الثاني

إجراءات المفاوضة الإجتماعية وأسسها

قد يكون الجانب العمالي في المفاوضات أقل خبرة ومقدرة فنية من الطرف الآخر نتيجة لما يتوفر للأخير في إمكانيات. لذلك يجب إتخاذ الإجراءات التي تتلاءم مع الظروف لكل حالة، بقصد تطوير وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة للتفاوض الإختباري بهدف عقد إتفاقيات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال ترمي إلى تنظيم العمل وتحسين شروطه⁽¹⁾.

سنبحث أولاً في الإجراءات وثانياً في أسس المفاوضة الجماعية.

الفرع الأول

إجراءات المفاوضة الجماعية

أشار القانون الفرنسي⁽²⁾ في المواد 18 - 132 إلى الإجراءات السابقة على الدخول في المفاوضة وهي تحديد

موعد ومكان المفاوضة وتنظيم محاضر جلسات المفاوضة والدعوة إلى هذه المفاوضات وتنظيم محضر بشأنه

وكيفية القيام بها. أما الإجراءات فهي:

1- تحديد وقت الدخول إلى المفاوضات:

حدد المشرع الفرنسي في المادة 27 - 132 من قانون العمل الفرنسي أنه يلزم صاحب العمل بدعوة اللجان النقابية والأكثر تمثيلاً للدخول في المفاوضات حول الأجور وتنظيم ساعات العمل سنوياً خلال مدة لا تتجاوز سنة ميلادية من المفاوضات السابقة. كما يرتب عقوبة جزائية عند

(1) - محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الإجتماعي اللبناني، منشورات صادر 1998، ص 234.

(2) - Despax M, Dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération, Dr. soc.p.524.

التمتع عن القيام بذلك إلى جانب المسؤولية المدنية وإستصدار قرار من القضاء المستعجل⁽¹⁾. ويؤخذ على المشتري الفرنسي أنه لم يلحظ إجتماعات لحالات الضرورة في حال حصولها.

2- تحديد مكان التفاوض:

يتم التفاوض في المؤسسة مع اللجنة النقابية، وإذا لم يكن هناك لجنة نقابية، يتم التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة. وإذا جرى التفاوض على مستوى القطاع المهني، يتفق الفرقاء على مكان الاجتماع: مرة لدى المنظمة النقابية ومرة لدى مركز أصحاب العمل، وبعض الدول جعل من الإدارة العامة في وزارة العمل مقراً للمفاوضات⁽²⁾.

3- كتاب محاضر الجلسات:

يتضمن المحضر مضمون ما دار في الاجتماعات وما تم الإتفاق عليه في المفاوضات. والكتابة ليست شرطاً شكلياً كم هي الحال في عقد العمل الجماعي وإنما هي للإثبات. لم ينظم في تنظيم محاضر الجلسات ويحتفظ كل من أصحاب العمل والنقابات بمحضر إجتماعاتهم، خاصة إذا كانوا بصدد تنظيم عقد عمل جماعي.

الفرع الثاني

أسس المفاوضة الجماعية

أما أسس وكيفية المفاوضة الجماعية وموضوعاتها فهي قيام نظام سياسي ديمقراطي وتوفير حسن النية والتعاون الإيجابي .

1- قيام نظام سياسي ديمقراطي يكفل حق الحريات العامة:

تقوم المفاوضة الجماعية في البلدان الديمقراطية على أساس حرية الرأي لأنها وجه من وجوه الديمقراطية في شقها الاجتماعي. والدولة في علاقات الجماعية تتصرف بحياد وتؤمن المناخ الديمقراطي للنقابات ولأصحاب العمل. ويستتبع ذلك الاعتراف بالنقابات وبدورها وبحقها في المفاوضة دون تدخل من جانب الدولة.

2- توفر الإستعداد للتفاوض بحسن نية⁽³⁾:

يهدف هذا الشرط إلى توحيد وجهات النظر بإتجاه المصلحة المشتركة للطرفين. لذلك لا بد من

(1) - Cass.crim. 28 mars 1995, J.C.P.1996, 3301.

(2) - القرار الصادر عن وزارة القوى العاملة والهجرة المصرية، كتاب العمل، العدد 001، 2005، ص 8.

(3) - Jean – Emmanuel Ray; droit du travail, droit vivant 2021, 29^{ème} éd. Wolters Kluwer p.772.

التنازل المتبادل بهدف الوصول إلى تسوية مقبولة تحقق التوازن الإقتصادي المنصف للطرفين.

3-التعاون الإيجابي لإنجاح المفاوضات والإلتزام بتقديم البيانات اللازمة:

يبرز التعاون الإيجابي من خلال الإلتزام بتقديم البيانات والمعلومات اللازمة من جانب كل طرف:

أن يقوم أصحاب العمل وبناء على طلب منظمات العمال. بتوفير معلومات تتعلق بالوضع الإقتصادي والإجتماعي لوحدة التفاوض وللمؤسسة والتي تعد ضرورية لإجراء المفاوضات.

كما انه على السلطات العامة توفير معلومات عند الإقتضاء حول الوضع الإقتصادي والإجتماعي العام للبلاد. كما يتوجب تجنب ممارسة معوقة للتفاوض الجماعي وخطر إتخاذ قرارات منفردة بشأن موضوعات التفاوض أو اللجوء إلى الوسائل القسرية لحل المنازعات العمل أثناء مراحل التفاوض والوساطة والتحكيم وذلك عبر:

أ - خطر إتخاذ قرارات منفردة بشأن موضوعات التفاوض⁽¹⁾.

ب - خطر اللجوء إلى الوسائل القسرية لحل منازعات العمل أثناء مراحل التفاوض والوساطة والتحكيم⁽²⁾.

(1) - J. Savatier, l'interdiction des décisions unilatérales au cours de la négociation annuelle d'entreprise droit social, n° 1 janvier 1995, p.43.

M. -A. Souriac, conflits du travail et négociation collective, Quelques aspects, droit social n° 7 – 8 juillet – Août 2001, p.700.

المبحث الثاني

تطوير عقود العمل الجماعية (حالة لبنان)

ان قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم لعام 1946 هو أحد إنجازات الحركة الإجتماعية التي قام بها العهد الشهابي حيث طور من شأن الحركة النقابية ودورها وجعلها فريقاً مفاوضاً وأساسياً مع أصحاب العمل، على ظروف وشروط العمل وإبرام العقود الجماعية. إلا أن القانون الحالي أعلاه، يحوي بعض الثغرات، كما أن بعض أحكامه لم تطبق، خاصة في عدم تشكيل بعض هيئاته. كما أنه لم ينهض بدوره كاملاً لجهة تحويل عقد العمل الجماعي من تنظيم لشروط العمل إلى شرعات مهنية حديثة تماشي التطور المهني والتقني كما هي الحال في القانون الفرنسي⁽¹⁾، سنتناول سد الثغرات وإجراء التعديلات في قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم في مطلب أول والعمل على تحويل العقد الجماعي إلى شركة مهنية متطورة في مطلب ثانٍ.

المطلب الأول

تفعيل دور النقابة في لبنان

ان تفعيل دور النقابة في لبنان كشريك إجتماعي يمثل الأجير في المؤسسة من خلال الوسائل القانونية وتعزيز دور النقابات في المفاوضات الجماعية للتوصل إلى إبرام عقد جماعي يكون خلاصة التفاوض والتشاور والحوتر مع صاحب العمل⁽²⁾.

الفرع الأول

الثغرات والتعديلات في قانون العقود الجماعية

جاء في المادة الثالثة من الباب الأول من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم، تعويض ممثلي الأجراء لإبرام عقد عمل جماعي وقد بقيت دون تنفيذ، كما بقيت طرق التثبيت من صحة تفويض طرفي العقد الجماعي بدون مرسوم تطبيقي، مما جعل وزارة العمل تكتفي بتدبير مؤقت وهو عريضة تفويض عادية موقعة من 60% من الأجراء المعنيين في العقد الجماعي، وكان على وزارة العمل الطلب من الفرقاء، تقدير محضر رسمي من الجمعية العمومية لإثبات صحة التمثيل بصورة رسمية وتأكيد نسبة ال 60%.

(1) - Despax M; négociations et convention collectifs, Dalloz, 2^{ème} éd, op.cit, 1989.

(2) - Lydie Danxerre, la representation syndicale instrument du dialogue sociale paris, L.G.D.j, 2005, p.50.

كما نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من الفصل الأول من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم على أنه يجب بالإضافة إلى تفويض التمثيل بنسبة 60%، أن ينال مشروع عقد العمل الجماعي تأييد أغلبية ثلثي أعضاء الجمعية العمومية للنقابة المعنية أو الإتحاد. وقد اختلفت الآراء الفقهية حول نسبة الثلثين، هل هي من مجموع أعضاء النقابة أو هي من الحاضرين في جلسة الهيئة العامة. اننا نرى أن هذه النسبة يجب أن تكون الأغلبية المطلقة من مجموع أعضاء النقابة الحاضرين من أعضاء الجمعية العمومية (51%)، وإضافة ذلك إلى الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من الفصل الأول. كما نصت المادة 11 من الفصل الأول على أنه يذكر في هامش التسجيل كل ما يطرأ على عقد العمل الجماعي من تحديد أو تعديل أو إنضمام أو إلغاء وينشر في الجريدة الرسمية كملحق.

لم توضح هذا المادة الجهة التي يقع عليها عبء النشر والسبب هو تجنب دفع نفقات النشر. لذلك بقيت معظم نصوص عقود العمل الجماعية وتعديلاتها من دون نشر.

وبذلك نفقد الفائدة الاجتماعية من الإفادة بالإطلاع على مضمونها للعموم ونقترح أنه طالما أن وزارة العمل تعني بتسجيل عقود العمل الجماعية لديها، ضمن الأولن أن تنشر مضمون العقد الجماعي، سيما وأن النشر في الجريدة الرسمية يتم مجاناً. كما نصت الفقرة الثانية من المادة الثامنة من الفصل الأول على أنه في حال إلغاء العقد الجماعي، يستمر هذا العقد ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لإستبداله بعقد جماعي جديد. إننا نرى أنه من الأفضل أن تحدد مدة إستمرار العقد الجماعي في حال فشل الوساطة إذا لم يشأ أحد الفريقين اللجوء إلى التحكيم، وإلا يستمر الإضراب أو الإغلاق إلى ما لا نهاية⁽¹⁾. أما فيما يتعلق بعدم تنفيذ وتفعيل نصوص قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، بقيت المادة 18 من القانون بدون تطبيق وهي تتعلق باللجنة العليا لتوقيع العقود الجماعية.

إن هذه اللجنة ممثلة بالدولة وبطرفي العمل. إن مهمة هذه اللجنة هي الإشراف على توسيع عقود العمل الجماعية وجعلها شرعات مهنية، كما تؤدي إلى تنظيم القطاعات المهنية، حتى أنه يمكن للجنة العليا أن تكون محلاً للمفاوضات وللحوار الاجتماعي. إن وزارة العمل تعتبر مقصرة لعدم قياسها بتوسيع أي عقد جماعي لأي قطاع وإهمال تنظيم وتوسيع العقود الجماعية، علماً بأن توسيع عقود العمل الجماعية يمكن أن يتم ليس على صعيد القطاعات فقط بل على صعيد الوطن. كما نصت الفقرة الأولى من المادة 22 من الفصل الثالث المتعلق بتنفيذ عقد العمل الجماعي، بأنه يحظر تحت طائلة العقوبة على كل شخص طبيعى أو معنوي مرتبط بعقد جماعي، القيام بأي

(1) - عبد السلام شعيب، قانون العمل اللبناني 2021، مرجع سابق ص 192: « وهذا ما حدث في العام 1969 حيث فشلت الوساطة بين نقابة عمال ومستخدمي شركة مديكو والشركة وتوقف العمال عن العمل لمدة زادت عن 15 يوماً ولم تلجأ الشركة أو النقابة إلا بعد مرور 29 يوماً».

فعل من شأنه عرقلة تنفيذ ذلك العقد. إنما لم يذكر ماهية هذه العقوبة: هل هي غرامة أو حبس وكان لا بد من الأفضل أن تكون العقوبة هي ذاتها الواردة في حال مخالفة قرار توسيع عقد العمل الجماعي. يضاف إلى ذلك أن القانون لم يحدد الهيئة والإجراءات التي تخضع لها النزاع في حال عدم تنفيذ أي من الفريقين موجباته في عقد العمل الجماعي وما إذا كانت هي إجراءات الوساطة والتحكيم، أو التقدم بإدعاء لدى محكمة الدرجة الأولى لصاحبة الاختصاص في تنفيذ العقود خاصة وأن عقد العمل الجماعي هو ذات طبيعة عقدية.

هناك أمران أساسيان: ان المادة 66 من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم قد نصت عند وضع القانون أنه:

« خلال ستة أشهر يلي العمل بهذا القانون تنظم بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل ويعدل ملاك هذه الوزارة بما يتلاءم مع تطبيق هذا القانون». إلا أن هذا التنظيم الجديد لم يبصر النور وبقي الوسيط في وزارة العمل ينظر إليه كأى موظف في وزارة العمل ولا يتمتع باستقلالية وكفاءة تفرضها طبيعة عمله، يضاف إلى ذلك المسؤولية الوظيفية الأساسية الملقاة على عاتقه، بل تم إعتباره مرؤوساً أثناء قيامه بعمله كباقي الموظفين.

الفرع الثاني

التفريق في الحدود والآثار بين عقد العمل الجماعي في المؤسسة والفرع

يجب أن نشير إلى أن قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في فرنسا يفترق إلى المعيار الواضح للتفريق بين عقد العمل الجماعي في المؤسسة والفرع بحيث أن الحدود والآثار أصبحتا واحدة، فلم يعد ممكناً التفريق بين أثر كل واحد تجاه الآخر. فالعقد الجماعي في الفرع (branche)، يستمثل بتحديد الحد الأدنى للأجور في القطاع والتصنيف في الوظائف، ويتفوق على عقد العمل الجماعي للمؤسسة بالنسبة لهذين الموضوعين، ولا يمكن للعقد الجماعي في المؤسسة أن يتعارض مع العقد الجماعي في الفرع لهاتين الناحيتين.

ان العقد المهني الوطني، له تأثير على عقود العمل الجماعية المهنية وعقود العمل الجماعية في المؤسسة. لذلك كان من الضروري تنظيم الوضع القانوني لكل هذه العقود الجماعية في المؤسسة. لذلك كان من الضروري تنظيم الوضع القانوني لكل هذه العقود الجماعية المختلفة.

المطلب الثاني

تطوير عقد العمل الجماعي إلى شركة مهنية

لم يتخط مضمون عقود العمل الجماعية، شروط العمل والأجور والعلاقة المهنية بين النقابة

والوزارة. ولم تتجاوز ذلك إلى المواضيع المهنية لتصبح شرعة مهنته. وبذلك إفتقرت إلى الإهتمام بالتدريب والتأهيل المهني المستمر، كتنقيف العمال وتطويرهم بإدخال علوم التكنولوجيا الحديثة إلى المؤسسات وإنشاء المرافق الإجتماعية والثقافية والتعاونيات ومحو الأمية. لقد جاء في المرسوم رقم 180 تاريخ 1957/12/12، المتعلق بصرف الإعانات الحكومية، الأفضلية في منح الإعانات للنشاطات العائدة لرفع مستوى الصحي والتعاونيات والتدريب المهني ومكافحة الأمية وتوفير وسائل الترفيه وذلك منذ ما يقارب السبعين عاماً.

والغريب أننا لا نجد أية إشارة لهذه النشاطات في عقود العمل الجماعية، مع أن المادة 82 من قانون العمل، حددت غاية النقابة بالأمر التي من شأنها حماسة المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تطويرها في جميع المجالات الإقتصادية والصناعية والتجارية. ورغم عمومية النص، إلا انه يدخل ضمنه إنشاء الصناديق التعاونية والمساكن الشعبية أو التعاونية أو الإنتاجية أو مكاتب التوظيف أو معاهد التدريب المهني أو شركات الإنتاج أو الإستهلاك. سنبحث فيما يلي عقود العمل الجماعية والتأهيل المهني المستمر في فرع أول وعقود العمل الجماعية وإدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة في المؤسسة وتأهيل العمال لإستعمالها.

الفرع الأول

الإعداد والتدريب⁽¹⁾

ان إعداد العامل وتدريبه قبل الإستخدام لم يعد كافياً، إذ لا بد من متابعة تزويد بالمعلومات والمهارات تباعاً بعد دخوله عالم العمل، وخاصة ما يستجد من معلومات ومهارات وتقنيات حديثة بفعل التطور المتسارع وذلك بهدف رفع مستوى الكفاءة وتحديد الخبرات والمساعدة في إستعمال الإبتكارات الجديدة والتكيف مع ظروف العمل المستجدة بما يساعد على حسن القيام بتنفيذ العمل المطلوب.

لقد أصبح التأهيل المهني المستمر للعمال أثناء الخدمة بمثابة واجب وطني تتبعه غالبية دول العالم⁽²⁾ كالإتحاد الأوروبي والولايات المتحدة والصين واليابان وبعض الدول العربية. لقد كان القانون الفرنسي سابقاً في هذا المجال، فهو منذ العام 1971 احدث تنظيمياً خاصاً للتأهيل المهني المستمر. وقد إعتبر ان ذلك يشكل إلزاماً وطنياً، وهو يضم تأهيلاً أولياً وتكوينات لاحقة مخصصة للكبار والفتيان ممن يرغبون بالإندماج في سوق العمل.

(1) - Cyril Tchanon; la formation continue des salariés en droit social, contribution à l'étude d'une nouvelle assurance sociale, thèse paris 2, 2007, p.195.

(2) - Jean – Louis Dayan: professionnelle des jeunes, système dual en Allemagne système dualiste en France, droit social 2019, p. 966.

ان التأهيل اللاحق يشكل تكويناً مهنيّاً مستمراً وهو ثقافة ثابتة من شأنه تكييف Adaptation الأجراء مع التقنيات الجديدة ويساعد على الصعود المهني والثقافي والإقتصادي والاجتماعي. كما يؤدي ذلك إلى تعاون مؤسسات الدولة والقطاعات الخاصة في بناء الإقتصاد وزيادة الإنتاج. لقد تضمن قانون 1971 الفرنسي ان التأهيل المهني المستمر يشكل في بابه الأول الإعداد المهني وفي بابه الثاني الإتفاقيات المتعلقة بالتأهيل المهني وفي بابه الثالث إجازات التأهيل وفي الباب الرابع مساعدة الدولة⁽¹⁾ وفي باب الخامس مشاركة أصحاب العمل في تمويل التأهيل المهني المستمر وفي الباب السادس المساعدات المالية الممنوحة للمتدربين في التأهيل المهني.

ثم صدرت قوانين عديدة معدلة، أهمها قانون 2014/03/05، المتعلق بالتأهيل المهني للإستخدام والديمقراطية الإجتماعية والذي أنشأ الحساب الشخصي للتأهيل المستمر مدى الحياة والذي هو أكثر فائدة للعامل. ان من واجبات صاحب العمل وضع خطة العمل وتكييف الأجير مع العمل الجديد والموجبات بالتأهيل والتكوين Formation qualifiante وتحديد الإجازات المعطاة من أجل التأهيل. ان من شروط الحق بالتأهيل أن يرتبط العامل بعقد عمل غير محدد المدة وان عمره فوق ال 16 سنة.

كما جاء في قانون 2014 إشارة إلى الحساب الشخصي للتأهيل⁽²⁾، بحيث ان الحساب الشخصي للتأهيل المهني، يسمح لصاحبه أن يمول التأهيل بنفسه⁽³⁾. كما أن الولايات المتحدة عرفت منذ وقت طويل تأهيل الإستخدام المزدوج Cross Training، أي تدريب العامل على جميع الوظائف والمهام الموجودة في المؤسسة لكي يتمكن من القيام بأي عمل يمكن أن يعهد إليه فيها. أما في لبنان، وإلى أن يضع المشرع النصوص الراعية لهذا الواجب الوطني، فإنه يمكن للقطاعات الناشطة أن تضمن عقود العمل الجماعية بنوداً تركز التأهيل المهني المستمر وتقتدي بالقانون الفرنسي لعام 1971 وأن يكون لصاحب العمل أن يطور الإستخدام والمهارات، عسى أن يصبح التأهيل المستمر واجباً وطنياً معتمداً، وان يكون للعامل حساب مالي خاص ومستمر ليبقى بالإلتزامات.

الفرع الثاني

إعتماد التكنولوجيا في عقود العمل الجماعية

بدخول التقنيات الحديثة إلى المؤسسات بشكل واسع، تطورت الحياة المهنة كثيراً، وأصبح من الضروري أن يتضمن عقد العمل الجماعي، القواعد التنظيمية لدخول التكنولوجيا الحديثة من إتصالات ومعلومات وتدريب العمال في المؤسسة لإستعمالها. فقد حل البريد الالكتروني محل التلفون العادي

(1) - Jean – Marie Luttringer et jean – pierre willemssm droit social, 2008, 2009, p. 329.

(2) - Gautié Maggie Germain, fondement et enjeux des comptes de la formation, droit social 2015, p. 169.

(3) - Pagnerre Yannick et Dougados sabrina, Chronique de droit de la formation professionnelle , droit social 2017, p. 663.

والفاكس والتلغراف وأحدث إنقلاباً في تنظيم المؤسسات حيث تغيرت علاقات العمل وخاصة مسألة التبعية التي تجلت بالإشراف الشخصي فأصبحت الإشراف الإلكتروني حيث أن سلطة صاحب العمل لم تعد كما كانت في المؤسسة التaylorية (Taylor) القديمة حيث كان صاحب العمل يراقب العمال من خلال وسائله التقليدية. ان العمل عن بعد Télé travail، أثر على العامل وصاحب العمل وعلى شروط العمل ومكان العمل، ونتج عن ذلك العمل عن بعد وغير هذا الوضع مفهوم مكان العمل وساعات العمل وأدى ذلك إلى إعتداد قوانين جديدة للمحافظة على سلطة صاحب العمل وضمان الحرية للعمال⁽¹⁾.

لقد ظهرت أهمية العمل ودراسة العمل عن بعد أثناء جائحة كورونا (Covid 19)، التي فرضت التباعد بين البشر والتي فرضت على العمال البقاء في منازلهم لفترات طويلة⁽²⁾. لقد ساعد ذلك صاحب العمل على سهولة الوصول إلى موقع العمل. حيث تقوم مؤسسات عامة وخاصة بعملها في بلدان أخرى كما تفعل بريطانيا بإرسال جميع معاملاتها الصحية إلى الهند لتوفر اليد العاملة ذات التكلفة القليلة. لقد أوجد إستعمال التكنولوجيا الحديثة خطراً على الحرية الفردية للعامل.

لذلك كان لا بد من قوانين تنظم العمل عن بعد للحفاظ على الحريات الشخصية. لذلك أوجد المشتري الفرنسي أول قانون يتعلق بحماية الحياة الشخصية وهو قانون الهيئة الوطنية للمعلوماتية والحريات رقم 7817 تاريخ 1972/12/06، المتعلق بالمعلومات والمكافآت والحريات ثم تلاه مرسوم 1991 ثم القانون 2004، ثم قام بإنشاء المجالس الوطنية للمعلوماتية والحريات C.N.I.L، الذي يراقب تطبيق القانون والمرسوم الأنف الذكر. ثم جاء قانون Loi du Travail في 2016/08/07، الذي عالج حماية العمال مقابل الأخطار الناتجة من الحقول الكهرومغناطيسية Electromagnetique، كما نظم كيفية إستعمال الآلات الرقمية لتأمين راحة الأجير وتنظيم الإجازات اليومية والأسبوعية في ظل العمل الرقمي وتنظيم شروط الصحة والوقاية من العمل.

لم يشر قانون العمل اللبناني الصادر في العام 1946 إلى هذا النوع من العمل وكذلك في المشاريع المعدة لقانون عمل لبناني جديد. اذ ليس هناك أية إشارة للعمل عن بعد كما أن لا يوجد أي نص قانوني أو تنظيمي يشير إلى هذه الطريقة الجديدة في العمل.

لذلك، لا بد من العودة إلى التشريعات الأجنبية وخاصة الفرنسية للإفادة منها عند وضع قواعد جديدة في قانون العمل المقبل. لقد أعطي العمل عن بعد حرية إستثنائية للعامل مما يجعلنا أماً السؤال عن طبيعة سلطة التبعية الجديدة المختلفة عن التبعية التي سبقت العصر الآلي. فأين التبعية حين

(1) - عبد السلام شعيب، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 20.

(2) - الندوة حول دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أزمة كورونا ومدى تأثيرها في إعادة رسم المنظومة الإقتصادية الرقمية وإنعكاسها على سوق العم. منظمة العمل العربية 9 أيلول 2020، التحول الرقمي في زمن كورونا، دراسة حالة لبلدان الشرق الأوسط - شمال أفريقيا، 29 تموز 2020، البنك الدولي

يقوم العامل بالشغل عن بعد وفي منزله؟ وما هو وضع العمال الذين يعملون من منازلهم من خلال جهاز الكمبيوتر P.C الموصول بالإنترنت؟ وهذا يطرح الحرية الشخصية للعامل داخل منزله، بالنسبة لسلطة إدارة صاحب العمل! فهل العمل عن بعد يؤدي إلى أضعاف رابطة التبعية وتقوية سلطة رب العمل؟ سابقاً كانت التبعية تتم من خلال مراقبة صاحب العمل بنظره ومراقبته للعامل. حيث كانت وحدة الوقت ورابطة العمل محددة تماماً، وأصبح العامل يعمل في منزله ودون تحديد لعامل الوقت. ان العمل عن بعد يفيد صاحب العمل من خلال المرونة بالعمل وتحسين الإنتاج والاستفادة من عامل الوقت وحماية العامل من الموجات الكهرومغناطيسية كما يحمي المرأة الحامل ويحمي العامب من الأعباء في العمل وتنظيم الرقابة عليه من قبل مفتشي العمل. ان القانون اللبناني لم يتناول أي شيء من هذا الأمر.

اذ لا يوجد تشريعات تحمي حرية العامل في العمل المعلوماتي ولا صحته ولا سلامته الشخصية من خلال إستعمال الأجهزة الحديثة الالكترومغناطيسية. لذلك كان لا بد من تضمين عقود العمل الجماعية تنظيم هذه الأمور ضمن شروط تنفيذ العمل، بانتظار وجود تشريع يأخذ بالإعتبار التطور العلمي الحديث. لقد تطورت التكنولوجيا الحديثة بسرعة هائلة وهي قدر على الإقتصاد والعمل والعمال يجب الإستفادة من إيجابياتها في زيادة الإنتاج ولكن في الوقت ذاته يجب تجنب آثارها السيئة.

الخاتمة

تطورت التشريعات العمالية خلال القرنين الأخيرين كما تطورت إجراءات إبرام العقود ومنها عقود العمل. وقادت منظمة العمل الدولية مسألة المحافظة على حقوق وحريات العمال. وقد انعكس ذلك على التشريعات الحديثة التي أخذت بالإعتبار التطور العلمي الحديث وإنعكاسه على طبيعة العمل وعلاقات العمل.

رغم هذا التطور العالمي، لم يأخذ لبنان بأسباب هذا التطور ونتائجه وامتنع التشريع عن وضع القواعد الجديدة التي تسير التقدم العلمي ونشوء طرق جديدة في تأدية العمل وفي علاقة صاحب العمل ورقابته على عماله.

وقد حاولت جهات عديدة في لبنان، نقابية ومؤسسات ذات صلة بالعمال والإقتصاد، ووزارة العمل اللبنانية، وضع مشاريع لقانون عمل لبناني حديث إلا أنها لم تبصر النور إلى اليوم.

إننا نقترح على وزارة العمل ومعها المؤسسات والنقابات ذات الصلة، الإتفاق على وضع مشروع قانون يأخذ بالإعتبار كل هذه التطورات العلمية الحديثة والوسائل المعتمدة من قبل أصحاب العمل والإفادة من آراء منظمة العمل الدولية والتشريعات الأجنبية وخاصة التشريع الفرنسي الجديد.

ان الحوار المستمر، والسنوي على الأقل لمعالجة المسائل العارضة بين العمال وأصحاب العمل، سواء تعلقت بالأجور التي هي متعلقة بمؤشر غلاء المعيشة، أو بطبيعة العمل ومتطلباته الصحية والبيئية أو بساعات العمل والعطل الأسبوعية والسنوية أو بمسائل التدريب والتأهيل المهني لمسايرة التطور العلمي والتقني وخاصة المعلوماتية ووسائل التواصل عبر الشبكة العنكبوتية والتي أوجدت العمل عن بعد، ان كل ذلك يتطلب حواراً اجتماعياً سنوياً على الأقل كما يتطلب تشريعات تعالج هذه المسائل الجديدة والتي لم تكن يوم تم وضع قانون العمل الحالي في العام 1946.

المصادر والمراجع

- 1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الإجتماعي، الحوار الإجتماعي، دار الفكر العربي
- 2- سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2002.
- 3- عبد السلام شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الإجتماعي، المنشورات الحقوقية صادر، 2021.
- 4- محمد رياض دغمان، قانون العمل اللبناني، المدخل إلى القانون العمل، علاقات فردية، علاقات العمل الجماعية، الضمان الإجتماعي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى 2021.
- 5- محمد علي الشخبي، الوجيز في التشريع الإجتماعي اللبناني، منشورات صادر، 1998.

Les ouvrages:

- 1- A. Supiot, les syndicats et la négociation collective, Dr. Soc. 1983.
- 2- A. Supiot, le syndicat et la négociation collective, droit social, Janvier 1989.
- 3- Bernard Teissier A propos de la renovation de la démocratie sociale
B.Georges, le renouveau du droit syndical dans l'entreprise, Dr.Soc.2009.
- 4- Bonnechère Michèle ; la loi , la négociation collective et l'ordre public en droit du travail, quelques repères, droit.
- 5- Conventions et accords collectifs de travail, droit de la négociation collective
Sophie Nadal,Rep, trav. Dalloz Janvier 2008.
- 6- Cyril Tchanon; la formation continue des salariés en droit social, contribution à l'étude d'une nouvelle assurance sociale, thèse paris 2.
- 7- Cass.crim. 28 mars 1995, J.C.P.1996.
- 8- Despax M, Dénonciation d'une convention collective et sort des avantages acquis en matière de rémunération, Dr. soc.
- 9- Despax M; négociations et convention collectifs, Dalloz, 2^{ème} éd, op.cit, 1989.
- 10- Jean – Emmanuel Ray; droit du travail, droit vivant 2021, 29^{ème} éd. Wolters Kluwer.
- 11- Jean – Louis Dayan: professionnelle des jeunes, système dual en Allemagne

- système dualiste en France, droit social 2019.
- 12- Jean – Marie Luttringer et Jean – Pierre Willemssm droit social, 2008, 2009.
 - 13- Gautié Maggie Germain, fondement et enjeux des comptes de la formation, droit social 2015.
 - 14- J. Savatier, l'interdiction des décisions unilatérales au cours de la négociation annuelle d'entreprise droit social, n° 1 janvier 1995.
 - 15- Gustave Henry Camerlynck, et Gérard Lyon – Caen, droit du travail, 11^{ème} éd.D.1982.
 - 16- G.Casale and Teuborang: public service labour relations.A.Comparative overview, Paper n° 17, Social dialogue, labour law and labour administrative 2008 .
 - 17- Gernigon B., Odus A. et Guido H., principales concerning collective bargaining international Labor Review.
 - 18- F.Morel, Démocratie sociale. Vers une société de dialogue. Dr. Soc.2009.
 - 19- M. -A. Souriac, conflits du travail et négociation collective, Quelques aspects, droit social n° 7 – 8 juillet – Août 2001.
 - 20- M.L.Morin, le droit des salaires à la négociation collective, principe general de droit, L.G.D.J.
 - 21- Lydie Danxerre, la representation syndicale instrument du dialogue sociale paris, L.G.D.j, 2005.
 - 20- Paul – Henri Antomattei, Négociation collective: une bonne nouvelle et une mauvaise , Dr.Social 2007.
 - 22- Paul – Henri Antonmattei, Négociation annuelle obligatoire.Dr. Soc.2001
 - 23- Pierre – Eric Tixier: Les mutations de la négociation collective, le cas de France cain info 2007.
 - 24- Pagnerre Yannick et Dougados Sabrina, Chronique de droit de la formation professionnelle , droit social 2017.

الفهرس

ملخص باللغة العربية مع كلمات مفتاحية
ملخص باللغة الفرنسية مع كلمات مفتاحية
ملخص باللغة الإنكليزية مع كلمات مفتاحية
المقدمة

المبحث الأول: دور النقابات كشريك إجماعي

المطلب الأول: دور النقابة كشريك إجماعي وتفعيل دورها في المفاوضة الجماعية
الفرع الأول: أثر العولمة على دور النقابات العمالية
الفرع الثاني: تطوير دور النقابة في المفاوضة الجماعية
المطلب الثاني: إجراءات المفاوضة الإجماعية وأسسها
الفرع الأول: إجراءات المفاوضة الجماعية
1- تحديد وقت الدخول إلى المفاوضات
2- تحديد مكان التفاوض
3- كتاب محضر الجلسات

الفرع الثاني: أسس المفاوضة الجماعية

- 1- قيام نظام سياسي ديموقراطي يكفل حق الحريات العامة
- 2- توفر الاستعداد للتفاوض بحسن نية
- 3- التعاون الإيجابي لإنجاح المفاوضات والالتزام بتقديم البيانات اللازمة

المبحث الثاني: تطوير عقود العمل الجماعية (حالة لبنان)

المطلب الأول: تفعيل دور النقابة في لبنان
الفرع الأول: الثغرات والتعديلات في قانون العقود الجماعية
الفرع الثاني: التفريق في الحدود والآثار بين عقد العمل الجماعي في المؤسسة والفرع
المطلب الثاني: تطوير عقد العمل الجماعي إلى شركة مهنية
الفرع الأول: الإعداد والتدريب
الفرع الثاني: اعتماد التكنولوجيا في عقود العمل الجماعية
الخاتمة

المصادر والمراجع باللغة العربية

المصادر والمراجع باللغة الفرنسية

الفهرس