

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة

الوضعية القانونية لعمال غب الطلب وجباة الإكراء في

مؤسسة كهرباء لبنان

موضوع حول أعمال التدريب في مؤسسة كهرباء لبنان

في المدة الزمنية الواقعة بين ٢٠١٧/٣/١٤ وحتى ٢٠١٧/٥/١٣

رسالة أُعدت لنيل شهادة الماستر في الحقوق

إختصاص: قانون عام

إعداد الطالبة

ريان فارس أحمد

لجنة المناقشة

رئيساً

أستاذ مشرف

الدكتور وفيق خضر ربحان

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور جان العلية

عضواً

أستاذ

الدكتور خالد خضر الخير

الجامعة اللبنانية غير مسؤولة عن الآراء الواردة في هذه الرسالة
وهي تعبّر عن رأي صاحبها فقط.

الإهداء

إلى مَنْ جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حبّ
إلى مَنْ كلّت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة
إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهّد لي طريق العلم... إلى القلب الكبير (والدي العزيز)
إلى من أرضعتني الحب والحنان... إلى رمز الحب وبلسم الشفاء... إلى حكمتي وعلمي...
إلى أدبي وحلمي... إلى كلّ من في الوجود بعد الله وسندي وقوتي وملاذي... (أمي الحبيبة)
إلى من آتروني على أنفسهم... إلى من علّموني علم الحياة... إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من
الحياة... إلى رياضيين حياتي... (إخوتي)
إلى كل من كان له الفضل عليّ...

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

شكر وتقدير

أثني بهذه المناسبة وأتوجّه بالشكر والإحترام لكل من ساهم في إعداد هذه الدراسة لا سيما أن أتقدّم بفائق الشكر والتقدير إلى أستاذي الدكتور وفيق ربحان الذي شرفني بقبوله الإشراف عليها. كما أتقدّم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لإنجاز هذه الرسالة. وأخصّ بالذكر، أستاذني الكرام الذين أشرفوا على تكوين دفعة القانون العام والأساتذة القائمين على عمادة وإدارة كلية الحقوق في الجامعة اللبنانية وعلى رأسهم رئيس الجامعة ومحافظ المكتبة وكلّ العاملين بها إلى الذين كانوا عوناً لي في بحثي هذا ونوراً يضيء الظلمة التي كانت تقف أحياناً في طريقي. إلى من زرعوا التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والمعلومات، فلهم منّا كل الشكر. فلولا وجودهم لما أحسنا بمتعة العمل وحلاوة البحث ولما وصلنا إلى ما وصلنا إليه فلهم منّا كل الشكر.

التصميم

مقدمة عامة.

القسم الأول: الهيكلية العامة لمؤسسة كهرباء لبنان.

الفصل الأول: التوصيف العام لمؤسسة كهرباء لبنان.

المبحث الأول: ماهية مؤسسة كهرباء لبنان.

المبحث الثاني: الأعمال التي نفذت في المؤسسة.

الفصل الثاني: الطبيعة القانونية التي تربط العامل بربّ العمل والالتزامات المتبادلة.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل.

المبحث الثاني: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل.

القسم الثاني: الأوضاع القانونية والاجتماعية والإقتصادية لعمال غب الطلب مقارنة مع قانونا العمل والضمان الإجتماعي.

الفصل الأول: الرابطة القانونية العقدية التي تربط عمال غب الطلب بمؤسسة كهرباء لبنان.

المبحث الأول: مفهوم عمال غب الطلب وجباة الإكراه.

البند الأول: القانون الذي يرفع علاقة عمال غب الطلب وجباة الإكراه بالمؤسسة.

المبحث الثاني: الأوضاع القانونية الواقعية لعمال غب الطلب وجباة الإكراه لدى المؤسسة.

الفصل الثاني: الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية للعمال وفق قانونا العمل والضمان الإجتماعي.

المبحث الأول: الأوضاع الاجتماعية والإقتصادية للعمال غب الطلب وجباة الإكراه في مؤسسة كهرباء لبنان.

المبحث الثاني: نماذج عن قرارات مجالس العمل التحكيمية في قضايا عمالية مماثلة.

البند الأول: قرارات مجلس العمل التحكيمي.

البند الثاني: قرارات صادرة عن محكمة التمييز (محاكم عدلية).

البند الثالث: قرارات صادرة عن مجلس شورى الدولة.

البند الرابع: نصوص قانونية وأحكام تنظيمية.

البند الخامس: إستنتاجات عامة وإقتراحات حلول.

الخاتمة.

الفهرست.

مقدمة.

لا شكّ، أنّ الحديث عن موضوع مؤسسة كهرباء لبنان ليس بجديد، كون سلّة الأزمات التي يواجهها اللبناني يومياً منذ أعوام من دون حلول جذرية توفّر له بعضاً من حقوقه كمواطن. وتبقى الكهرباء أزمة الأزمات وحكاية "إبريق الزيت" التي لم تجد حتى اليوم طريقها نحو الحل، في إنتظار "أنيشتاين" ما ينقذ المواطن من واقعه المرير^(١). ولهذا، إنّ واقع الكهرباء في لبنان يشكل حالة دراسة نموذجية^(٢) عن واقع لبنان سواء في إنعدام التخطيط أو سوء التنفيذ أو التسيّب الإداري وتفشي المحسوبيات، وعن هذا الواقع، وضعت حوله الكثير من الأبحاث والدراسات، إلّا أنّ الظروف أوجبت إختيار موضوع لبحث مشاكله ولإنجاز رسالة تحاكي الواقع المُعاش، فما كان إلّا أنّ وجدنا أمامنا موضوع "كهرباء لبنان" وما تعانيه بلادنا من هذه الأزمة (أزمة كهرباء لبنان).

وهذا ما أكّد عليه أحد الباحثين (موريس متي) بقوله: "إنّ وضع قطاع الكهرباء في لبنان هو في مرحلة حرجة من ناحية العجز في القدرة الإنتاجية، الأمر الذي يحتمّ إعادته صياغة أولويات المشاريع لتلافي المزيد من التدهور في مرحلة الأولى"^(٣). دولة عاجزة عن النهوض بهذه الأزمة، الأمر الذي يتطلّب تكليف شركات عالمية من أجل القيام بالدراسات اللازمة. وإنّ هذا الواقع المرير، لا يطال كهرباء لبنان وحسب، بل نظراً لما يعترى مؤسسة كهرباء لبنان شوائب وعقبات منها سوء الإدارة، والتجاذب السياسي حول قطاع الكهرباء على مرّ السنوات الماضية، أدّى إلى بروز أزمات عديدة ليس أقلّها أزمة الموظفين والمستخدمين والعمال تحت مسمّى الخدمات (ال SP)، وخاصة أزمة العمال المياومين الذين أدخلوا إلى المؤسسات العامة بطرق ملتوية هي أقرب إلى التفتيعات السياسية والحزبية منها إلى الحاجة الفعلية.

هذا الإستهتار والغياب الرقابي، أدّى إلى تفاقم هذه الأزمة (أزمة العمال المياومين)، حيث باتوا يشكّلون قوّة لا يستهان بها، والتي يمكنها تعطيل المؤسسات والمرافق العامة ساعة تشاء، مستخدمة كافة وسائل الضغط على المؤسسة من اجل الحصول على مطالبها (إقفال الأبواب، كما عمّد أحد هؤلاء العمال إلى إحراق نفسه ليظهر مدى معاناته، وهذه السلوكيات تكاد تكون فلولكورية عند البعض، بسبب الإستخفاف بملفات حساسة وإنعدام الرقابة أدّى ما إلى ما أدّى إليه، وتقاسم المغنم والمحاصصة التي كانت معتمدة طيلة السنوات الماضية. لقد بات هؤلاء، يشكّلون عبئاً على المؤسسة قبل أي شيء آخر، الأمر الذي يستوجب إيجاد الحلول الملائمة التي تتدرج تحت سقف القانون دون إلحاق الأذى بهم^(٤) بمكان لا بدّ من التعمّق في موضوع عمال غب الطلب وجباة الإكراء لما يثيره هذا الموضوع من أزمة حقيقية حيث منذ مطلع تسعينيات القرن العشرين وبعد إنتهاء الحرب الأهلية اللبنانية، تراجع عدد المستخدمين والعاملين لدى

١- راجع مجلة النهار "أزمة الكهرباء" www.newspaper.annahar.com، موريس متي ١١ آب ٢٠١٥.
٢- مقالة مأخوذة من مجلة الشهرين "The Monthly" بعنوان "الكهرباء في لبنان: أزمة بلا حل"، الجزء الأول، الثلاثاء ١٠ تموز ٢٠١٨ من الموقع www.monthlymagazine.com، الدولية للمعلومات الحقوق محفوظة ٢٠١٧، تاريخ زيارة الموقع ٢٠١٨/١٠/٤.
٣- راجع مجلة مجلس الإنماء والإعمار، "قطاع الكهرباء"، تشرين الأول ٢٠١٥، www.cdr.gov.lb، تاريخ زيارة الموقع ٢٠١٨/١٠/١٤.
٤- راجع جريدة الأنباء أون لاين اللبنانية "قطاع الكهرباء في لبنان والآثار الاقتصادية المخيفة ١٨- آب- ٢٠١٧"، www.anbaaonline.com، تاريخ زيارة الموقع ٢٠١٨/١٠/٤.

مؤسسة كهرباء لبنان بما يقارب ٦٥%، حيث تقلص عدد المستخدمين المثبتين في الملاك من ٥٠٠٠ إلى ١٨٠٠ مستخدماً في الوقت الراهن^(١). شيئاً فشيئاً، ملئ الفراغ الناجم عن تقليص قوة العمل التي توظفها مؤسسة كهرباء لبنان مباشرة بطرائق تشغيل تقع على حدود الوضع النظامي: تشغيل عمال مياومين^(٢) تستخدم المؤسسة مباشرة أو عبر عقود من الباطن^(٣). بين العامين ١٩٩٥ و ٢٠١٢ فارتفع بالتالي عدد المياومين المستخدمين لصالح شركات مقدمي الخدمات الـ (SP) المتعاقدة مع وزارة الطاقة والمياه من ٥٠٠ إلى ٢٤٠٠ مستخدماً مما يتجاوز بذلك خمس عدد المثبتين^(٤) لدى المؤسسة.

لقد كان هدف عملية تلزيم قوة العمل بسيطاً، يتمثل في إحلال علاقة إقتصادية (مع شركات أخرى) محل كتلة المستخدمين، ما يسمح بالتصرف الفعلي بقوة العمل والتملص من التكاليف الثانوية التي يقتضيها تشغيل مستخدمين متعاقدين نظاماً^(٥). وبالفعل، في تلك الحقبة، لم تكن المقاولات التي كانت تبرمها مؤسسة كهرباء لبنان تجلب قدرات تقنية تفوق تلك الموجودة أصلاً لدى المؤسسة. وكانت هذه العقود تستخدم غالباً لغرض محدد: كتشغيل مياومين لم تكن المؤسسة تستطيع أو ترغب في تولي المسؤوليات القانونية والتكاليف المباشرة (الأجور) وغير المباشرة (وبخاصة التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي) عنهم. بيد أن المتعهدين لم يكونوا مقدمي خدمات فعليه ولا سمسرة لليد العاملة. لأن سمسرة اليد العاملة المياومة والتي لم تكن مؤسسة كهرباء لبنان تستطيع الإستغناء عنها لم تكن تدار في واقع الأمر عبر المتعهدين، بل كان رب العمل (مؤسسة كهرباء لبنان) هو الذي يقررها ويتحكم فيها تحكماً مباشراً. بإختصار، كانت المؤسسة تفرض على شركات المقاولات الأشخاص الذين عليها إستخدامهم. إذاً، كانت مؤسسة كهرباء لبنان أقل حاجة للمقاولين من حاجتها إلى العمال الذين يضعهم هؤلاء المقاولون تحت تصرف المؤسسة مع تحمّل المسؤولية القانونية الناجمة عن تشغيلهم. علاوةً على ذلك، كان خلق شبكة مقاولين يسمح بتمرير المياومين الذين تشغّلهم الشركات الخاصة من متعهد إلى آخر لدورات منتظمة تقل عن ثلاثة أشهر، وذلك بهدف جليّ يتمثل في إبقاء العمال ضمن فترة إختبارية تمهيداً لتشغيلهم^(٦).

لكن عملياً، وفي حين كان المتعهدون يمرّرون العمال المياومين المشغّلين على هذا النحو في ما بينهم، كان العمل يتواصل من دون توقف. وعلى الرغم من أن تعاقب المستخدمين بين المتعهدين كان

^١ - تستند هذه الدراسة إلى تحقيق ميداني أجري على مدى خمسة أشهر في العام ٢٠١٥ وتستند بالأخص إلى حوالي أربعين مقابلة مع عمال مياوميين منها ذات طابع بيوغرافي.

^٢ - مرصد العمل اللبناني "المياومون في الإدارة العامة والمصالح المستقلة والبلديات، إنتهاك لحقوق العمال وتجاوز للقوانين"، بيروت، منشورات مرصد العمل اللبناني، تموز/ يوليو ٢٠١٣، الصفحة ٤٧.

^٣ - Edward Palmer Thompson, The Making of the English Working Class "بنغوين ١٩٦٨" The Moral Economy of the English Croud (الاقتصاد الأخلاقي للحشد الإنكليزي في القرن الثامن عشر)، ورد في مجلة Pastand Present، المجلد ٥٠، العدد ١، الصفات ٧٦ إلى ١٣٦.

^٤ - مقابلة مع علي، مستخدم مياوم في مؤسسة كهرباء لبنان، بتاريخ ١٩/ شباط/ ٢٠١٥.

^٥ - "De le pérennisation d'un statut précaire à la lutte pour la titularisation unregad rétraspectif sur la mobilisation des journaliers de l'Electricité du Liban (EDL) » Louis Mardarino Originally pulished June 2016.

^٦ - مقابلة مع لبنان مخول، رئيس لجنة مياومي مؤسسة كهرباء لبنان وردت في "Lebanon: Broken Promises Behind"، الأخبار، ١٥ كانون الثاني ٢٠١٤، Contract Workers last stand <http://english-al-akhbar.com/node18243>، (آخر دخول بتاريخ ٢٥ أيلول ٢٠١٨).

يبقى بحكم القانون المياومين في وضع عدم إستقرار تعاقدى، فإنّ هذا التعاقب لليد العاملة لم يكن يؤثّر بحكم الواقع مطلقاً في إستمرارية العمل وإستقراره. وكان تكرر هذه العملية المستدامة في حدّ ذاته نوعاً من الضمان بالنسبة إلى المستخدمين الذين كانوا يظنون بأنّه طالما تجددت هذه العملية، فسوف يكون لهم مكان في المؤسسة.

لذلك إنّ منطق الأمور المتعلق بإستمرارية العمل، كان يجعل العمال المياومين في توازن غير محقق بين عدم الإستقرار التعاقدى وإستمرارية العمل. لكن، بدءاً من ذلك التاريخ ٢٠١٢، إختلّ هذا التوازن، فقد قررت مؤسسة كهرباء لبنان جعل عملية تعهيد إحدى خدماتها رسمياً، وهي خدمة التوزيع (التي يبلغ عدد المستخدمين فيها ٢٠٠٠ مياوماً) وذلك بمنحها ثلاثة مقاولين خواص كيار سميت بشركات تقديم خدمات التوزيع (DSP).

وذلك عبر مناقصة علنية. وقد نصّ العقد الموقّع بين المقاولين الجدد المقدمين للخدمات KVA, (BUS, NEUC) ومؤسسة كهرباء لبنان على عقلنة عدد المستخدمين، و لا سيما عبر تسريح ٧٠ % من المياومين الذين عملوا قبل ذلك في مؤسسة كهرباء لبنان واستخدام قرابة ١٢٠٠ عاملاً منتدبين لديها من المؤسسة.

لقد جاء مقدّمو خدمات التوزيع لتذكير المياومين بوضعهم غير المستقرّ من حيث الجوهر. لقد أنهى تعهيد قطاع التوزيع نظام تعاقب المتعهدين المقاولين الذين كانوا يضمنون إستمرارية عمل المياومين ميدانياً، كما أنّه حسد في الوقت عينه خطراً ملموساً طالما أنّ أغلب المياومين سوف يخسرون عملهم بين ليلة وضحاها، إذاً إحتفظ ٣٠% فقط من المياومين بعملهم. ومع وصول مقدّمى خدمات التوزيع في العام ٢٠١٢، حيث كانت المطالبة الرئيسية للمياومين تختصر في التثبيت المباشر لجميع العاملين (ذوي الوضع غير المستقرّ) في مؤسسة كهرباء لبنان. وإنّ مقدّمى الخدمات قد ضمنوا لدى وصولهم التعاقد مع المستخدمين المياومين، متيحين لهم بذلك فرصة الحصول على بعض الحقوق الإجتماعية والمالية.

من هنا، إنّ موضوع المياومين وجباة الإكراء داخل مؤسسة كهرباء لبنان يثير جدلاً واسعاً في المجتمع اللبناني، كونهم ينظرون إلى الخطر الذي قد يلحق بهم فيما لو تخلّت مؤسسة كهرباء لبنان عنهم، الأمر الذي قد يؤدي إلى تراجع التوقعات التي بنوها على مرّ الزمن أثناء العمل وحوله. فمن هو المسؤول عن هؤلاء المياومين بعد إنتهاء عقودهم مع شركات مقدّمى الخدمات؟ ما هو وضعهم القانوني داخل مؤسسة كهرباء لبنان وما هي القوانين التي تعالج أو تحمي هؤلاء أو ترعى وجود هؤلاء؟ ألا يعتبر هؤلاء المياومون عمّالاً تتوفّر في عملهم شروط عقد العمل ومنها شرط الإستمرارية؟! وبالتالي، ألا يستحقون الحصول على حقوق إقتصادية وإجتماعية من ضمان وتعويضات كسائر العاملين في ملاك المؤسسة؟ أو لسنا بحاجة إلى إعمال مبدأ الإنسانية أكثر منه إلى نصوص القانون المجرّدة. كلّ هذه تأمل السير نثيرها لتسليط الضوء على وضع هذه الفئة من العمال (غبّ الطلب وجباة الإكراء) التي كانت مسجّلة في درب مرسوم نحو التثبيت أنّ كل ما يعده هؤلاء هو بالنسبة إليهم رتل إنتظار إذا ما تمّت معالجته قانونياً قد

يتحوّل إلى كارثة إنسانية واجتماعية!

ولهذا سوف نعالج هذه الإشكالية عبر إعتقاد المنهج الإستنباطي ومناهج عديدة وصفي تحليلي إستقرائي الذي يلقي الضوء على أهمية قانون العمل وسائر القوانين والانظمة واجتهادات القضاء ذات الصلة ومجالس التحكيمية وسائر في إرساء العلاقات وصولاً إلى تحديد الوضع القانوني لعمال غبّ الطلب وجباة الإكراء داخل مؤسسة كهرباء لبنان لدرس وتحليل النصوص والأحكام التنظيمية والعقود المبرمة بينهم وبين الشركة للتوصل إلى حلّ قانوني يلقي بالفائدة على كلّ من أطراف العقد.

لذلك، سيتمّ تقسيم البحث منهجياً إلى قسمين أساسيين، حيث يتناول القسم الأول موضوع: هيكلية مؤسسة كهرباء لبنان.

وينقسم بدوره إلى فصلين رئيسيين:

الفصل الأول بعنوان التوصيف العام لمؤسسة كهرباء لبنان.

الفصل الثاني بعنوان الطبيعة القانونية التي تربط العامل برّب العملة والالتزامات المتبادلة.

والقسم الثاني يتناول الأوضاع القانونية الإجتماعية والإقتصادية لعمال غبّ الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان مقارنة مع قانونا العمل والضمان الإجتماعي وإقتراحات الحلو والذي ينقسم بدوره إلى فصلين:

الفصل الأول بعنوان الرابطة القانونية العقدية التي تربط عمال غب الطلب بمؤسسة كهرباء لبنان.

الفصل الثاني بعنوان الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية للعمال مقارنةً مع الخدمات الإجتماعية والإقتصادية وفق قانونا العمل والضمان الإجتماعي.

القسم الأول

الهيكلية العامة لمؤسسة كهرباء لبنان

تمهيد.

ان مؤسسة كهرباء لبنان هي مصلحة مستقلة ذات طابع استثماري صناعي وتجاري تتمتع بالاستقلال المالي والاداري، وتخضع لرقابة وزارة الطاقة والمياه ورقابة وزارة المالية ورقابة كل من مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي ولرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة.

وقد أنشئت هذه المؤسسة تحت تسمية "مصلحة كهرباء لبنان" بموجب القانون الصادر^(١) بالمرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٠ تموز ١٩٦٤، وذلك من ضمن توجهات ابتغت اعطاء ادارة هذا المرفق العام قدرا من المرونة موفرة لها أسلوبا في الادارة حررها من قيود ادارة القطاع العام، ومنحها وسائل عمل تشبه الى حد بعيد تلك المعتمدة في القطاع الخاص، دون أن تصل الى حد ابتغاء الربح، وذلك في اطار سياسة الدعم الاجتماعي التي ميزت دور الدولة خلال تلك الحقبة، ومن ثم أصبحت "مؤسسة عامة" بعد صدور المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣-١٢-١٩٧٢ (النظام العام للمؤسسات العامة)^(٢).

كذلك نصت المادة الثامنة من المرسوم ١٦٨٧٨/١٩٦٤^(٣) على مصلحة كهرباء لبنان بطريقة تتيح لها توفير متطلبات الاستثمار، والمساهمة في تمويل التوظيفات اللازمة بنسبة معقولة لتنمية نشاطها ووضع تعرفاتها استنادا الى ذلك. وعهد اليها انتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية في جميع المناطق اللبنانية، وحولت اليها أملاك وحقوق وموجبات المصالح المستقلة الأخرى التي تتعاطى استثمار وتوزيع الطاقة الكهربائية. وقد وضعت المادة الرابعة من المرسوم أعلاه حدا لامكانية اعطاء أي كان، امتياز أو رخصة أو اذن لانتاج أو نقل أو توزيع الطاقة الكهربائية، أو تجديد ذلك أو تمديده لأي سبب من الأسباب. وتمسك محاسبة أموالها في حساب يفتح لهذه الغاية لدى البنك المركزي.

هذا وللمؤسسة العديد من القوانين والأنظمة الخاصة بها كسائر المؤسسات العامة الأخرى من نظام مالي ونظام مستخدمين ونظام عائدات الجباية سنعمل على الحديث عن هذه المؤسسة واختصاصها وكل ما يتعلق بها تباعا فيما يلي:

^١- القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٠ تموز ١٩٦٤.

^٢- المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢ (النظام العام للمؤسسات العامة).

^٣- المادة الثامنة من المرسوم ١٦٨٧٨/١٩٦٤.

الفصل الأول: التوصيف العام لمؤسسة كهرباء لبنان

تمهيد.

من حيث المبدأ، ان مؤسسة كهرباء لبنان هي من أهم المؤسسات العامة الموجودة على الأراضي اللبنانية، كون المرفق العام الذي تديره مرتبط بشكل كبير بالأمن القومي للجمهورية اللبنانية، بالإضافة الى أنها من المؤسسات العامة التي تؤثر على سياسيا واقتصادياً واجتماعياً على الدولة، ولأنها تتولى إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية، وبالتالي، تعتبر النشاطات العائدة لإنتاجها ونقلها وتوزيعها من المنافع العامة ويكون كل منها مستقلاً عن الآخر وظيفياً وإدارياً ومالياً. ولأن المؤسسة وقطاعها يعدان من القطاعات الأساسية والمهمة لتحسين إقتصاد المجتمع، فلا بد من الوقوف عند هذه المؤسسة وأوضاع عمالهم ومهامهم. من هنا، فإن التدريب داخل هذه المؤسسة سيبين لنا الواقع العملي للمؤسسة ويعني البحث في تفاصيل تطبيقية واقعية تحول الدراسة النظرية إلى واقع عملي. ولهذا، فإن التوصيف العام لمؤسسة كهرباء لبنان يتطلب دراسة أنظمتها وإختصاصها وهيكلتها الإدارية، بالإضافة إلى دراسة النتائج المستخلصة من تلك التجربة العملية في المؤسسة.

المبحث الأول: ماهية مؤسسة كهرباء لبنان.

إن مؤسسة كهرباء لبنان، هي مؤسسة عامة ذات طابع صناعي وتجاري تتولى مرفقاً عاماً ذات أهمية بالغة، وتتمتع بالشخصية المعنوية وبالاستقلالين المالي والإداري. أنشئت هذه المؤسسة بموجب القانون الصادر بالمرسوم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٤، وتعنى مؤسسة كهرباء لبنان بإرسال الطاقة الكهربائية إلى جميع المناطق اللبنانية، وهي تخضع لأحكام النظام العام للمؤسسات العامة ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢^(١)، ويتألف مجلس إدارتها من سبعة اعضاء، أحدهم رئيساً ويعينون لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد بموجب مرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناءً على إقتراح وزير الأشغال العامة والنقل، ولا يجوز أن يكون عضو في مجلس الإدارة من له مصلحة في مؤسسة خاصة يكون لموضوعها علاقة بأعمال مصلحة كهرباء لبنان، وتمسك محاسبتها وفقاً لمخطط محاسبة يصدق بمرسوم في مجلس الوزراء وتخضع المحاسبة لرقابة ديوان المحاسبة المؤخرة ولمراقبة محلية من التفطيش المركزي ووزارة المالية عبر المراقب المالي.

ويقسم مستخدمو وعمال مصلحة كهرباء لبنان إلى فئتين، منهم من هم مستخدمون وعمال داخلون في الملاك ويشغلون وظائف دائمة يخضعون لنظام خاص يصدق عليه بمرسوم، ويجري تعيينهم عن طريق مباريات يشرف عليها مجلس الخدمة المدنية، ومنهم من هم مستخدمون وعمال من خارج الملاك يشغلون

^١ - النظام العام للمؤسسات العامة ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢.

وظائف مؤقتة، ويخضعون أيضاً لنظام خاص يصدق بمرسوم ويجري تعيينهم من قبل المدير العام أو رؤساء الوحدات على أن لا تزيد مدة عملهم عن مئة وثمانين يوماً سنوياً غير قابلة للتجديد. كما وتخضع المؤسسة لعدة أنواع من إجراء الرقابة عليها، رقابة داخلية ذاتية من مصلحة المراقبة ورقابة خارجية من وزارة الطاقة والمياه كونها سلطة الوصاية ووزارة المالية، بالإضافة إلى رقابة مجلس الخدمة المدنية ورقابة التفيتش المركزي ورقابة ديوان المحاسبة المؤخرة.

البند الأول: القوانين والأنظمة التي ترعى المؤسسة.

تخضع مؤسسة كهرباء لبنان للمرسوم ١٩٦٤/١٦٨٧٨ (قانون إنشاء مؤسسة كهرباء لبنان)، كما وتخضع للنظام العام للمؤسسات العامة ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣، والمرسوم رقم ٣٣٩٨^(١) تاريخ ١٩٦٥/١٢/١١ (تحديد أصول تنظيم وتصديق موازنات المصالح المستقلة)، النظام المالي قرار مجلس الإدارة رقم ٤ تاريخ ١٩٧٦/١٠/٩، والمرسوم رقم ٣٤٤٤ تاريخ ١٩٦٥/١٢/٢١ (تحديد شروط تدخل التفيتش المركزي)، والمرسوم رقم ٢٤٤٤^(٢) تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ (تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة)، بالإضافة إلى القرار رقم ٤٦١^(٣) تاريخ ٢٠٠٨/٨/١٣ إقرار نظام عائدات الجباية، ونظام مكافحة المخالفات وسرقة التيار رقم ٢١٢ تاريخ ١٩٩٦/٦/٢٩، والمرسوم رقم ١١٩٣ تاريخ ١٩٧٨/٤/٢٤ (تنظيم الرقابة المالية على المؤسسات العامة)، والأمر التنظيمي رقم ٩١ تاريخ ١٩٧٣/٩/٨ مراقبة عقد النفقات لدى المؤسسة.

الفقرة الأولى: إختصاص مؤسسة كهرباء لبنان.

نصت المادة الأولى^(٤) من المرسوم الإشتراعي ١٩٦٤/١٦٨٧٨ على ما يلي:
"أ- يعهد بإنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية في جميع الأراضي اللبنانية إلى مصلحة مستقلة تتخذ إسم مصلحة كهرباء لبنان وتكون مؤسسة عامة ذات طابع صناعي وتجاري.
ب- بغية تمكين مصلحة كهرباء لبنان من تأمين هذه الخدمات التي تحول إليها الإنشاءات الكهربائية المستثمرة من قبل سائر الهيئات العامة والخاصة، وذلك بصورة تدريجية حسب الأصول المحددة في المادتين ٢^(٥) و ٣ التاليتين:"

المادة الثانية: "تحول إلى مصلحة كهرباء لبنان فور نشر هذا القانون أملاك وحقوق وموجبات المصالح المستقلة الأخرى التي تتعاطى إستثمار وتوزيع الطاقة الكهربائية على العموم.

١- المرسوم رقم ٣٣٩٨ تاريخ ١٩٦٥/١٢/١١ (تحديد أصول تنظيم وتصديق موازنات المصالح المستقلة).
٢- المرسوم رقم ٢٤٤٤ تاريخ ٢٠٠٠/٢/١١ (تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان وتعديل أسس احتساب تعويض الصرف من الخدمة).
٣- القرار رقم ٤٦١ تاريخ ٢٠٠٨/٨/٣١ إقرار نظام عائدات الجباية.
٤- المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي ١٩٦٤/١٦٨٧٨.
٥- المادتان الثانية والثالثة من المرسوم الإشتراعي ١٩٦٤/١٦٨٧٨.

وبحسب المادة الثالثة تحول إلى مصلحة كهرباء لبنان الأملاك العائدة للإمليات أو رخص إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة عند إنتهاء مدتها أو إستردادها أو إلغائها، بالإضافة إلى أملاك السلطات المحلية والبلدية الخاصة التي يتقرر إلغاؤها. وتستثنى من هذه الإنشاءات المصلحة الوطنية لنهر الليطاني التي يوضع لها أحكام خاصة و التي لا تصبح نافذة إلا بعد تصديقها بمرسوم يتخذ فس مجلس الوزراء . وتأخذ مصلحة كهرباء لبنان على عاتقها الإنشاءات والمحول وتؤمن سير العمل فيها منذ تاريخ التحويل دون إنتظار الإنتهاء من الشكليات المتعلقة بهذه الأصول. كما يعهد هذا التأمين حصراً بالمؤسسة حيث لا يجوز إعطاء أي كان رخصة بعد نشر هذا المرسوم، بإستثناء الأشخاص المعنويين والحقيقيين لسد حاجاتهم الشخصية بموجب القوانين والأنظمة النافذة.

إذاً كما يلاحظ، فإن إختصاص مصلحة كهرباء لبنان هو مدّ كامل الطاقة الكهربائية إلى كافة الأراضي اللبنانية، حيث تنتج هذه الطاقة بواسطة سبعة معامل إنتاج حرارية موزعة على مناطق محددة مختلفة من الأراضي اللبنانية (دير عمار، الزهراني، الذوق، الجية، صور، بعلبك)، و يتوزع الإنتاج الحراري على المولدات البخارية القائمة على "الفيول أويل" و "الديزل أويل" والمولدات المركبة الغازية والمولدات الغازية وتعمل على الغاز أويل (معمل روشيما المائي بقدرة أربعة أو خمسة ميغاوات).

كما وتقوم المؤسسة بشراء كميات من الطاقة من مصادر محلية مثل المصلحة الوطنية لنهر الليطاني، وشركة نهر إبراهيم، وشركة نهر البارد، وتقوم أيضاً بإستمرار الطاقة الكهربائية من سوريا من محطة الديماس إلى محطة عنجر بطاقة خمسين ميغافولت (أمبير) ومن الجمهورية العربية المصرية سابقاً، أما حالياً فيتم إستمرار الطاقة بواسطة الباخرتين التركتيتين "فاطمة غول" و "أرهان بيه" بموجب عقود نظامية.

الفقرة الثانية: الغاية من إنشاء المؤسسة وأهدافها العامة.

أنشئت مؤسسة كهرباء لبنان كما سبق وذكرنا بالمرسوم السابق ذكره، وغايتها إدارة وإستثمار المشاريع التي إستردتها الدولة من الشركة المعقلة "كهرباء بيروت" بموجب البروتوكول المؤرخ في ٢٦ آذار ١٩٥٤ وسواها من المشاريع المتعلقة بكافة المراحل التي تمر بها الطاقة الكهربائية ومن شركة القاديشا وإمتياز عاليه وسواها.

وتهدف المؤسسة إلى تحقيق هذه المهام المذكورة والعمل على زيادة إنتاجية الكهرباء، والعمل على تغطية إحتياجات المواطنين من الكهرباء لكي تؤمن أكبر قدر ممكن من التوازن الإقتصادي وسدّ العجز ورفع مستوى رأس المال لديها، كما وتهدف إلى توفيرو تطوير مستوى المعيشة لجميع العمال والمستخدمين لديها وإعطاء العاملين تأمينات وحقوق عمالية مختلفة.

البند الثاني: الهيكلية الإدارية للمؤسسة.

وفقاً للمرسوم رقم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٦/٩/١٩٩٨، تتكون المديرية العامة في مؤسسة كهرباء لبنان من مصلحة الديوان وعشر مديريات ترتبط جميعها بمدير عام المؤسسة، نوردتها على الشكل التالي^(١):

- مصلحة الديوان.
- مديرية المراقبة العامة.
- مديرية الدراسات.
- مديرية الشؤون المالية.
- مديرية الشؤون الإدارية.
- مديرية الشؤون المشتركة.
- مديرية الإنتاج.
- مديرية النقل.
- مديرية التوزيع في بيروت والمناطق.
- مديرية التوزيع في المناطق.
- جهاز أوامر التحصيل.

بالنسبة لمصلحة الديوان، تتألف هذه المصلحة من دائرتين، دائرة الأعمال الإدارية والمحفوظات العامة وتعنى بتأمين المخابرات الهاتفية والاجتماعات وتنظيم المواعيد والإستقبالات للمدير العام وحفظ الملفات والسجلات والمراسلات، تحضير الأوراق للمواضيع الواجب عرضها على مجلس الإدارة، بالإضافة إلى القيام بالأعمال الإدارية العائدة لمجلس الإدارة. ومن دائرة العلاقات العامة التي تتولى تسيير الأمور الإجتماعية الداخلية والخارجية وتلقي المراجعات وإحالتها إلى المراجع المعنية في المؤسسة، بالإضافة إلى معالجة الشؤون الإعلامية على مختلف أنواعها.

أما المديريات فمنها ما هو إداري و منها ما هو فني وسنقوم بتفصيلها فيما يلي:

الفقرة الأولى: أقسام المؤسسة الإدارية.

إنّ الوحدات الإدارية في مؤسسة كهرباء لبنان هي مديريتا الشؤون الإدارية والشؤون المالية:

النبذة الأولى: مديرية الشؤون الإدارية.

تتألف هذه المديرية من مصلحة شؤون المستخدمين ومصلحة القضايا والشؤون القانونية ومصلحة سلامة العمل و التدريب المهني، و من مهماتها درس حاجات المؤسسة للموارد البشرية، وتنظيم الملفات

^١- المرسوم رقم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٦/٩/١٩٩٨.

الشخصية وتنظيم المباريات والإمتحانات وإجرائها، وتحضير ملفات الإستخدام والترفيه، بالإضافة إلى تأمين المعاينات قبل الإستخدام ومراقبة صحة المستخدم طيلة فترة إستخدامه وتقديم الإسعافات الأولية داخل مبنى المؤسسة، ومتابعة العلاقات مع المؤسسات الطبية وملحقاتها، ووضع الدراسات القانونية وإعطاء الإستشارات القانونية لمختلف المديرية وتفسير النصوص القانونية والتنظيمية ومتابعة مهام المحامين المتعاقدين مع المؤسسة وملاحقة الدعاوى، وتتابع أيضاً تطبيق قواعد السلامة العامة ووقاية العمال في مختلف مراكز المؤسسة، وتنظيم دورات على إستعمال أجهزة الوقاية وإدارة مراكز التدريب والإشراف عليها.

النبذة الثانية: مديرية الشؤون المالية.

فتتألف هذه المديرية من المصلحة المالية ومصلحة المحاسبة ومصلحة المخازن ومصلحة تدقيق الجباية والصندوق، ومن مهماتها إستلام بيانات بالنفقات والواردات المرتقبة من وحدات المؤسسة، وإعداد مشروع الموازنة جزئيه الأول والثاني، وقطع حساب الموازنة وتدوير الإعتمادات، بالإضافة إلى تحضير مستندات دفع الرواتب والأجور وملحقاتها ومستندات قبض الحسومات على أنواعها وإستلام المستندات الثبوتية للتصفية كالفواتير ومحاضر الإستلام، بالإضافة إلى إستلام ملفات المقبوضات اليومية لفواتير الطاقة وإصدار أوامر القبض المتعلقة بالواردات المختلفة، ومسك حسابات القروض الداخلية والخارجية وسلفات الخزينة وإعداد الميزانية العامة وحساب النتيجة ووضع الدراسات الإقتصادية حول التوظيفات المالية وتنظيم تقارير دورية تتضمن إحصاءات وتحليلات إقتصادية عامة، والإشراف على إدارة المخازن في مختلف مراكز المؤسسة والمنتشرة على كافة المناطق اللبنانية.

الفقرة الثانية: اقسام المؤسسة الفنية.

أما الوحدات الفنية في مؤسسة كهرباء لبنان هي:

النبذة الأولى: مديرية المراقبة العامة.

تتألف هذه المديرية من مصلحة المراقبة الفنية ومصلحة المراقبة الإدارية والمالية ومصلحة البرامج والتوجيه، حيث تتولى مصلحة المراقبة كافة اعمال المراقبة الفنية والإدارية والمالية في جميع المديرية والمصالح وجميع المناطق والدوائر على المستويات كافة، تنفيذاً للبرامج الدورية والإستثنائية أو عن طريق التحقيق وفقاً لتكاليف خاصة صادرة عن المراجع المختصة أو على أساس شكوى أو مراجعات. اما مصلحة البرامج والتوجيه فتتولى وضع برامج المراقبة الدورية والإستثنائية وتوزيعها ومتابعة مراحلها، ووضع النصوص التنفيذية للإقتراحات الواردة في تقارير الرقابة، بالإضافة إلى تأمين العلاقات والمراسلات مع التفثيش المركزي وغيرها من الجهات الرقابية، كما وتتولى وضع تقارير فصلية عن نتائج الرقابة وإيداعها المدير العام مع الإقتراحات التحسينية.

النبذة الثانية: مديرية الدراسات.

تتألف هذه المديرية من مصلحة الدراسات والتخطيط ومصلحة المواصفات ومناهج العمل التقني ومصلحة الإحصاء والمعلوماتية، وتتولى هذه المديرية إعداد المخططات العامة والبرامج المستقبلية في ضوء حاجات المؤسسة ومواكبة تطور الطلب على الطاقة لتأمين مطابقتها على الخطط الموضوعة في مجالات توليد الطاقة ونقلها وتوزيعها، ووضع خطط طويلة وقصيرة الأمد لتوسيع المحطات وتقوية خطوط التوتر العالي، كما وتتولى دراسة كافة تجهيزات معامل الإنتاج والشبكة وصولاً إلى محطات التوزيع والقيام بالدراسات العائدة للإنعكاسات البيئية لنشاطات المؤسسة ورفع المقترحات الآلية لتخفيف الأضرار، بالإضافة إلى متابعة التطور التقني لوضع ودراسة وتحديد المواصفات الفنية الجديدة لمختلف التجهيزات التي تستعملها المؤسسة، وإعداد المناهج لتسهيل أعمال الإستثمار والعمل على تطوير برامج المعلوماتية التي تتماشى مع التطورات ومتطلبات العمل لتحسين الأداء وإختصار الوقت.

النبذة الثالثة: مديرية التجهيز.

تتألف هذه المديرية من مصلحة تنفيذ عقود الأشغال ومصلحة المشاريع ومهمتها إستلام نسخة عن ملف ومتابعة تنفيذها من الناحية العمالية وفقاً لدقاتر الشروط العائدة لها، والتأكد من إنجاز الأشغال ضمن البرنامج المحدد لها، بالإضافة إلى وضع الكشوفات تبعاً وفق تقدم الأشغال، ومراقبة التجارب على التجهيزات وإبلاغ مديرية الدراسات عن الشوائب التي قد تطرأ أثناء التنفيذ، كما وتتولى متابعة المشاكل الناتجة عن تطبيق الصفقات والقيام بالمراسلات مع المتعهدين وإبداء الرأي في دفاتر الشروط، ودراسة العروض المتعلقة بالتجهيز وتحديد العرض الأفضل وتحضير معاملات التأهيل لمشاريع التجهيز.

النبذة الرابعة: مديرية الشؤون المشتركة.

تتألف هذه المديرية من مصلحة التموين والمشتريات ومصلحة صيانة المباني والآليات ومصلحة المحروقات، ومن مهماتها مراقبة مستويات المواد المخزونة ذات الإستعمال الشائع، وإستلام طلبات التموين الواردة من مختلف وحدات المؤسسة، وإستلام العروض من لجنة المشتريات، والتدقيق في مطابقتها على دفتر الشروط، وإجراء المعاملات اللازمة لمتابعة الطلبية بعد التصديق عليها ولغاية تسليمها إلى دائرة متابعة العقود في مديرية التجهيز، كما وتتولى صيانة مباني المؤسسة والإهتمام بعقود التأمين لبعض المنشآت، ومتابعة تنفيذها وتأمين عمليات نقل وشراء المحروقات اللازمة حسب البرنامج المعد من المصادر العالمية والداخلية المتاحة.

النبذة الخامسة: مديرية الإنتاج.

تتألف هذه المديرية من: (معمل الجيه ومعمل الذوق ومعمل الزهراني ومعمل دير ويتولى كل من هذه المعامل إنتاج الطاقة الكهربائية وصيانة وتشغيل الوحدات، ويتألف كل من هذه المعامل بإستثناء

معلمي بعلبك وصور من الدوائر التالية: دائرة الإستثمار ودائرة الصيانة ودائرة متابعة الأداء ودائرة الحماية والوقاية، ومن مهماتها: تشغيل الأجهزة على إختلاف أنواعها والقيام بكل المناورات اللازمة لتأمين إنتاج الطاقة ومتابعة سير الأجهزة لتأمين حسن سيرها بصورة مستمرة، وضع رزنامة عمل لإجراء الصيانة الدورية، ووضع برامج وخطط سير لإجراء صيانة الأعمال الطارئة، ومتابعة الأداء الفني والإقتصادي ودرس نتائج الإستثمار من الوجهة الإقتصادية، ومراقبة مردود مختلف الآلات والأجهزة والمجموعات، ومتابعة تطبيق قواعد ونظم حماية المنشآت على إختلافها الموضوعية لهذه الغاية، بالإضافة إلى تجميع المعلومات على إختلاف أنواعها من المعامل كافة، وتجميع مشاريع موازنات المعامل ودرسها وتحليلها، ووضع خطط لتحسين الأداء وتقويم الأوضاع في مختلف وحدات مديرية الإنتاج.

النبذة السادسة: مديرية النقل.

تتألف هذه المديرية من مصلحة حركة الطاقة ومصلحة شبكات التوتر العالي ومصلحة محطات التحويل الرئيسية ومصلحة الحماية والإتصالات، ومن مهماتها: معالجة التدخلات الطارئة، وتشغيل أجهزة المعلوماتية العائدة لقيادة الشبكة بمختلف أنظمتها وصيانتها مع البرامج العائدة لها، وكشف أسباب الأعطال المتكررة وتقديم الإقتراحات اللازمة لتحسين الأداء وفعالية هذه المنشآت، وتأمين الصيانة العادية والطارئة، وضبط وتعيير التجهيزات والقيام بتصليح الأجهزة ودرس التقارير وتحليلها وإستخلاص نتائجها وإنعكاساتها على الإستثمار، وتأمين مختبرات كهربائية وإلكترونية وميكانيكية.

النبذة السابعة: مديرية التوزيع في بيروت وجبل لبنان.

تتألف هذه المديرية من مصلحة التوزيع في بيروت ومصلحة التوزيع في جبل لبنان والمصلحة الفنية ودائرة مركزية، وتتولى هذه المديرية أعمال توزيع الطاقة الكهربائية إلى المستهلكين، وهي مسؤولة عن الشبكات ومحطات التوزيع الواقعة ضمن نطاقها الجغرافي، ومن مهماتها: دراسة نوعية وصلات المشتركين وإزالة المخالفات والتعدييات على شبكة التوزيع، وتحديد الحاجة من معدات وعدة ورصد المخالفات وتنظيم محاضر بحق المخالفين، وإجراء كشوفات دورية للصناديق وغرف العدادات وتجهيز محطات التحويل الهوائية وتلقي الأخبار عن إنقطاع التيار المسماة شركات ال SP وقد جرى تلزيم خدمات التوزيع منذ أربع سنوات لشركات خاصة لتقديم هذه الخدمات.

النبذة الثامنة: مديرية التوزيع في المناطق.

تتألف هذه المديرية من مصلحة التوزيع في الشمال ومصلحة التوزيع في البقاع ومصلحة التوزيع في الجنوب والمصلحة الفنية ودائرة مركزية، وتتولى هذه الدوائر إنطلاقاً من مراكزها ومراكز الأقسام التابعة لها ذات المهام الأساسية التي تتولاها دوائر التوزيع في مديرية التوزيع في بيروت.

النبذة التاسعة: جهاز اوامر التحصيل.

وهو جهاز مستحدث لدى المؤسسة، مهمته السهر على تحصيل المتأخرات من الفواتير والمحاضر، والعمل على تقسيطها وفقاً للقوانين والأنظمة النافذة بالتعاون والتنسيق مع دوائر التوزيع في كافة المناطق ومديرية الشؤون المالية.

المبحث الثاني: الأعمال التي نفذت في المؤسسة.

لا شك أن التدريب العملي يعزز قدرات الطالب على فهم الأمور عن قرب بعكس التعليمي النظري التي تلقيناها في الجامعات، والذي يعطي الطالب المتدرب فرصة أكبر لفهم الاختصاص الذي إختاره، والتمكن من الموضوع الذي يبحث فيه بشكل جيد.

حيث وبناءً على التعميم^(١) (رقم ٢) الصادر عن رئاسة الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٩ والمنظم لأصول إعداد تقرير التدريب في إحدى المؤسسات العامة أو الإدارات العامة لمتطلبات شهادة الماستر في القانون العام المهني. وبناءً على طلب تكليف من الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية الفرع الأول، من أجل إجراء فترة التدريب التي لا تقل عن شهرين كاملين أو ما يعادل ٢٥٠ ساعة عمل فعلي، تم قبول طلب تدريبي في مؤسسة كهرباء لبنان.

خلال فترة التدريب، قمت بمجموعة من الأعمال، فعلى الصعيد العملي قمت بالإطلاع المباشر على القوانين والأنظمة والقرارات الخاصة بالمؤسسة، وإجراء مقابلات مع كل من رؤساء الوحدات الإدارية الأساسية، وسعادة المدير العام للمؤسسة المهندس كمال الحايك وممثلين عن القطاعات النقابية والمهنية ذات الصلة، وقد انعكست هذه الأعمال إيجاباً على إكتسابنا خبرات علمية خلال فترة وجيزة. وسوف نشرح طبيعة هذه الأعمال تباعاً.

البند الأول: العمل داخل مديرية الشؤون الإدارية.

بتاريخ ٢٠١٧/٣/١٤ بدأت التدريب عملياً في مؤسسة كهرباء لبنان، ونظراً لكون موضوع بحثي هو عمال غب الطلب وجباة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان وقمت بالتدريب داخل مديرية الشؤون الإدارية في مصلحة القضايا في مكتب المديرية الأستاذة هدى بخغازي التي تشغل هذا المنصب بالإنابة.

الفقرة الأولى: العمل اليومي.

كسائر الإدارات والمؤسسات العامة، فإن دوام العمل يبدأ من الثامنة صباحاً وينتهي عند الساعة الثانية بعد الظهر (قبل صدور قانون سلسلة الرتب والرواتب الجديد)، بإستثناء نهاري الجمعة من الساعة

^١ - التعميم (رقم ٢) الصادر عن رئاسة الجامعة اللبنانية بتاريخ ٢٠١٦/٥/٩ والمنظم لأصول إعداد تقرير التدريب في إحدى المؤسسات العامة أو الإدارات العامة لمتطلبات شهادة الماستر في القانون العام المهني.

الثامنة حتى الساعة الحادية عشرة قبل الظهر والسبت من الساعة الثامنة وحتى الساعة الواحدة بعد الظهر. وعندما بدأت التدريب في مصلحة القضايا، كانت آلية التدريب تتم من خلال التواجد الفعلي في المؤسسة لمدة شهرين أو ما يعادل مئتان وخمسين ساعة عمل فعلي، ومن خلال الاطلاع المباشر على كيفية سير العمل الإداري في المؤسسة حيث قمت بالإطلاع على العديد من القوانين والأنظمة والمستندات التي تُغني البحث، كما وقمت بالتحدث مع الموظفين وسؤالهم عن كيفية العمل والإستفسار عن أي موضوع بالإضافة إلى إطلاعي على كيفية عمل العمال المكلفين بالعمل لدى شركات مقدمي الخدمات المتعاقدة مع المؤسسة لتقديم خدمات التوزيع على إختلافها في كافة المناطق اللبنانية.

البند الثاني: الإطلاع على القوانين والأنظمة.

من أولى الأعمال التي بدأت بها كانت الإطلاع على القوانين والأنظمة الخاصة بالمؤسسة وعلى المستندات التي تتعلق بموضوع البحث، من أجل القيام بوضع مخطط بحث شامل للموضوع، وسنورد هذه القوانين والمستندات فيما يلي:

- النظام العام للمؤسسات العامة ٤٥١٧ تاريخ ١٣/١٢/١٩٧٢.
- قانون إنشاء مؤسسة كهرباء لبنان المنفذ بالمرسوم ١٦٧٨٧ تاريخ ١٠/٧/١٩٦٤.
- قانون رقم ٢٨٧ ملء المراكز الشاغرة في مؤسسة كهرباء لبنان عن طريق مباراة محصورة بعمال غب الطلب وجباة الإكراء.
- دفتر شروط عائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.
- المرسوم رقم ٣٣٩٨ تاريخ ١١/١٢/١٩٦٥ تحديد أصول تنظيم وتصديق موازنات المصالح المستقلة.
- المرسوم رقم ١١٩٣ تاريخ ٢٤/٤/١٩٨٧ تنظيم الرقابة المالية على المؤسسات العامة.
- المرسوم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٩/١١/١٩٩٨ تحديد وظائف الملاك الدائم حتى الفئة الثالثة وشروط الإستخدم في هذه الوظائف.
- قرار رقم ٤٦١ تاريخ ١٣/٨/٢٠٠٨ إقرار عائدات الجباية.
- مجموعة أنظمة عمال ومستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان.

البند الثالث: المقابلات التي أجريت.

- ١- بتاريخ ٦-٧-٢٠١٨، جرت مقابلة مع مديري الشؤون الإدارية بالإنابة السيدة هدى بخعازي حيث تناولت هذه المقابلة عدداً من الأسئلة: كيف تم إعداد الملف الخاص بعمال غب الطلب في المؤسسة؟
الجواب:

تمّ إعداد الملف الخاص بعمّال غب الطلب عن طريق إجراء صفقة تسمّى إستدراج العروض، من اجل التعاقد مع شركات تقدم اليد العاملة للمؤسسة وتكون الشركة رب العمل والمسؤول الوحيد عن هؤلاء العمال، فتتكفل بكل أمورهم.

٢- من هم العمال الذين تثبتوا في المؤسسة بموجب فنتي (١/٤، ٢/٤)؟
أجابت إنّ الذين نجحوا في المباراة عبر مجلس الخدمة المدنية بموجب القانون رقم في الفئتين ١/٤، ٢/٤ إداري وفني وذلك بحسب ترتيب نتائج النجاح.
بالإضافة إلى المستند الذي يُوثق العدد والأسماء بالناجحين.

٣- كم هو العدد المتبقي من العمال والجبابة الغير مثبتين؟
أجابت بأن العمال الفنيين لم يبقَ أعداد، لا بل لم ينجح أحد ببعض الوظائف، أمّا بالنسبة للإداريين في فنتي ١/٤، ٢/٤، إستخدموا بحسب حاجات المؤسسة المحددة بقرار مجلس الإدارة. وتم إجراء مباراة غير محصورة نجح فيها ٣٠٥ من المياوين لكنّ العدد المطلوب كان ١٩٥ في فئة ٤/١، وحيث بقي نحو ١٢١ مركزاً شاغراً في فئة ٤/٢ وفق قانون ٢٨٧، بقيت الحاجة إلى الإستعانة بمزيد من الفنيين.

٤- ما هي الآلية المعتمدة لإقرار إستمرار المباريات وتثبيت المعاملات؟ ما هي الحلول المقترحة برأيكم؟
أجابت بأنّ المباراة أوقفت بالنسبة للفئة ٥ وكان من المرتقب إيجاد حلول، ولا يمكن إتخاذ أي تدبير إداري مخالف للقانون. على إنتظار إستكمال جميع المباريات بموجب القانون وعندها يمكن إيجاد حلّ للفائضين. لكن، حالياً يتعدّر إقتراح أي حلّ لعدم مخالفة القانون أو يُفترض إعادة النظر بالقانون.
* كذلك فُمنّا بإجراء مقابلة أخرى مع السيد إيهاب صبح رئيس قسم الموظفين لدى مديرية الشؤون الإدارية، والسؤال الذي تناول المقابلة:

١- ما هو عدد الشواغر الإدارية والفنية التي لوحظت من قبلكم في مؤسسة كهرباء لبنان؟
فأجاب بأنّ عدد الشواغر ليس عدداً محدداً وإنّها هو يتغيّر كل عام، ولكن تقريباً حوالي ٧٥٠ مركزاً شاغراً داخل المؤسسة بالمعدل من أصل ٥٠٣٦ عاملاً وهذا العدد الملحوظ بالمرسوم ١٣٥٣٧.

٢- كم عدد العمّال الذين تثبتوا في المؤسسة بموجب المباراة؟
أجاب العدد ٣٥٠ عاملاً تثبتوا بفعل المباراة المحصورة بالمؤسسة التي أجريت عبر مجلس الخدمة المدنية ١/٤، ٢/٤.

٣- ما هو اقتراحكم من حلول لإستمرار المباريات؟

أجاب، أفضل إقتراح هو تطبيق القانون وانتظار إفتتاح المباريات عن طريق مجلس الخدمة المدنية ولا حلّ فوق القانون.

البند الرابع: الآثار الناتجة عن أعمال التدريب.

مما لا شك فيه أن عملية التدريب التي يقوم بها الباحث حول موضوع معين تكسبه مزيداً من المعرفة والخبرة يفقدها الكثيرون ممن يعتمدون على الدروس النظرية، فالتدريب يقدم معرفة جديدة ويضيف معلومات متنوعة ويعطي مهارات تؤثر إيجاباً على إتجاهات الأفراد، إلا أن عملية التدريب قد تعترضها بعض الشوائب والمعوقات.

وسوف نعرض هذه المعوقات والخبرات في الفقرتين التاليتين.

الفقرة الأولى: الصعوبات المترتبة.

في الحقيقة، لقد حصلت على جزء وفير من التسهيلات منذ اليوم الأول في التدريب، حيث كان هناك تعاون إيجابي من قبل الموظفين تجاه عملية التدريب، حيث حصلت على الموافقة بجهود الدكتور وفيق ربحان المشرف على بحثي الذي أشكر مساعيه إذ قام بمقابلة رئيس مجلس الإدارة الأستاذ كمال حايك لإيضاح سبب طلب تواجدي في المؤسسة والقيام بمهمة التدريب دون المساس بسرية العمل. أما على صعيد المعوقات التي واجهتها، فكانت إحدى أهم العقبات التي تحد من عملية التدريب هي عدم السماح لي بالإطلاع الشامل على كافة المستندات التي من شأنها خدش السرية في المؤسسة. لا سيما ما يتعلق بخصوصية وحساسية الموضوع قيد البحث، والذي كان ولا يزال موضوع تجاذب قانوني واداري وسياسي معقد لدى كافة المرجعيات ذات الصلة.

الفقرة الثانية: الخبرات المكتسبة.

كما ذكرنا، فإن التدريب العملي يمنح الطالب فرصة جدية لمعرفة واقع العمل الميداني ولمس واقع الأمور عن قرب، والتمكن من الموضوع الذي يبحث فيه وتمكنه من تجاوز العقبات وتبيان الإيجابيات والسلبيات.

من خلال هذه الفترة التي قمت فيها بالتدريب في مؤسسة كهرياء لبنان، تعرفت على هذه المؤسسة وجهازها الإداري والعاملين فيها مما أكسبني العديد من الخبرات سواء على الصعيد الذاتي أو على صعيد البحث نوردتها على الشكل التالي:

- لقد ساهمت هذه التجربة في دعم الروح المعنوية وكسر حاجز الرهبة والخوف من مواجهة المستقبل بعد التخرج.

- يوضح لنا هذا التدريب مواطن الضعف واساليب معالجتها.
- إكتساب المعرفة العلمية ومهارات جديدة.
- النقوية العلمية نظراً لإرتباط الإختصاص بالتدريب.
- تكوين إنطباع حول طبيعة الأشخاص وطبيعة العمل بعد التخرج.
- التعرف على طبيعة عمل عمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرياء لبنان وشركات تقديم الخدمات.
- كيفية حصول العقود بين العمال والشركات وتوصيفها القانوني واقتراح التصورات حول الحلول المناسبة لوضعهم القانونية.

وعلى صعيد البحث، فبعد حصولي على الموافقة من مؤسسة كهرياء لبنان، قمت بوضع خطة عمل تتناول موضوع البحث وهو عمال غب الطلب وجباة الإكراء في مؤسسة كهرياء لبنان، تضمنت في المقدمة الحديث عن الطبيعة القانونية التي تجمع العامل برب العمل، ومن ثم تحليل عقد العمل وحقوق والتزامات كل من رب العمل والعامل للوصول بعدها إلى تعريف عمال غب الطلب وجباة الإكراء، ومن ثم الحديث عن المهام التي يتولونها وطبيعة العلاقة بينهم وبين شركات مقدمي الخدمات، ومن ثم دراسة أسباب الخلل وتحسين الأداء ووضع تصور جديد لوضعهم ضمن اطار القانون لوقف هذه الأزمة.

وعمدت إلى استخلاص هذه الافكار وتدوينها في التراتبية الموضوعية حسب خطة البحث المرتكز عليها، والإعتماد على هذه الأفكار لدعم كل نقطة من نقاط هذه الدراسة.

الفصل الثاني: الطبيعة القانونية التي تجمع بين العامل وربّ العمل

تمهيد.

إنّ قانون العمل هو من القوانين الحديثة من حيث نشأته وتكوينه. فقد ظهر مع ظهور الثورة الصناعية في أواسط القرن التاسع عشر، ثم أخذ يتطوّر بصورة تدريجية مع تطوّر الحياة الإجتماعية والإقتصادية، ولم يكتمل تكوينه إلا في أواخر القرن الماضي بصورة مبدئية.

ففي العصور القديمة كانت علاقات العمل قائمة على أساس الرّق، وكان يُعرف عقد العمل بعقد إيجار الأشخاص تشبيهاً له بعقد إيجار الأشياء، حيث أنّ العبد كان مجرداً من حقوقه الشخصية ويُعتبر مُلكاً لسيّده.

وبقي الأمر هكذا، إلى أنّ جاءت الثورة الفرنسية التي كرّست مبدأ الحرية الفردية ومنها حرية العمل، أي حرية الفرد في اختيار المهنة التي يريد وربّ العمل الذي يرغب في خدمته. ولكن، ما يؤخذ على الثورة الفرنسية أنّها لم تنظّم علاقات العمل بين العمال وأرباب العمل، بل أقرّت مبدأ حرية التعاقد وألغت نظام الطوائف الذي كان يقف سدّاً في وجه هذه الحرية. إلا أنّ هذه الحرية التعاقدية أدّت إلى إستغلال الطبقة العاملة وتركت أثراً سلبية عليها، ممّا دفع الدولة إلى التّدخل لتنظيم التشريع العمالي بين العمال وأرباب العمل، هكذا بدأت نشأة عقد العمل.

فبالعودة إلى نص المادة ٦٢٤ التي نصّت في قانون الموجبات والعقود على أنّ: "إجازة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتقاضين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه..."

ولهذا، العمل المقصود هنا هو العمل التابع الذي يقوم به أشخاص يطلق عليهم إجراء مقابل أجر لحساب شخص أو أشخاص آخرين تحت سلطتهم وإشرافهم ورقابتهم، فالعلاقة التي تربط الأجير برّب عمله أفرغها المشرّع في قالب قانوني مدعوم بالعديد من القوانين والنصوص القانونية في قانون الموجبات والعقود وغيرها من تلك المُبنية لدى قانون العمل^(١).

ولهذا، حَفَلت معظم القوانين اللبنانية ولا سيما قانون العمل اللبناني لتركيز زتدعيم هذه الرابطة العقدية بين العامل وربّ العمل، إنطلاقاً من أنّ العامل هو الحلقة الأضعف في هذه العلاقة، وهو الأجدر بحماية القانون لحقوقه^(٢).

ولهذا، يقتضي دراسة عقد العمل والوقوف على عناصره وخصائصه وشروطه والمؤهلات التي يُقدّمها لكلّ من طرفيه (العامل وربّ العمل).

^١ - قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٧٦ تاريخ ١١/٢/١٩٩٢.

^٢ - د. وسام حسين غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني، دار المواسم، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦، ص ٢ وما يليها.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل.

لا شك بداية أن نفرّق بين العمل التابع والعمل المستقلّ، فالعمل التّابع هو أن يعمل إنسان لدى إنسان آخر ويخضع لسلطته وإشرافه ورقابته، وهو بذلك يختلف عن العمل المستقلّ الذي تحدّث عنه قانون الموجبات والعقود، مثل الوكالة والحراسة والمقاولة، بحيث لا يخضع الإنسان في أدائه لمثل تلك السلطة وذلك الإشراف.^(١) فالطبيب لا يخضع لسلطة المريض عند تقدير المرض أو تنفيذ العلاج ممّا يجعله مستقلاً عن هذا الأخير، ويجعل من عمله عملاً مستقلاً.

أمّا العامل في المصنع أو المتجر فيقوم بعمله تحت سلطة وإشراف وتوجيه صاحب العمل، ممّا يوجد في مركز تابع أو خاضع لهذا الأخير يختلف عن مركز الطبيب الذي يعمل بصورة مستقلة. وهذا الاختلاف في المركز بين من يقوم بعمل مستقل ومركز من يقوم بعمل تابع، يُحدّد اختلافاً في الأحكام القانونية التي يخضع لها كل منهما.

أضف إلى ذلك، أنّ الهدف من وجود قانون العمل هو منح إستغلال الإنسان للإنسان، وهذا الإستغلال لا يتحقّق إلّا في نطاق العمل التابع، لأنّ العلاقة التي تربط الأجير برّب عمله ليست علاقة عادية ذات طبيعة تبادلية، بل هي علاقة تبعية يخضع فيها الأجير لسلطة رب العمل ويتعرض لجزاءاته، فقانون العمل غرّز العلاقة بعقد لحماية الفريق الأضعف، أي العامل أو المستخدم.

فالتبعية هي معيار التفرقة بين العمل التابع والعمل المستقل وهي على نوعين: تبعية قانونية تتمثّل في خضوع من يقوم بالعمل لسلطة وإشراف وتوجيه من يتمّ العمل لحسابه، وتبعية إقتصادية تتمثّل في اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه مقابل عمله.^(٢)

فالمادة ٦٣٤^(٣) من قانون الموجبات والعقود نصّت على أنّ إجازة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هنا الفريق أدائه له".

كما أنّ المادة الثانية^(٤) من قانون العمل تحدّثت عن عنصر الأجر وإن لم تتحدّث عن عنصر التبعية عندما نصّت على أنّ: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند ربّ العمل". أمّا المقصود بالعمل الخاص فهو العمل الذي يتم بين الأشخاص العاديين دون الدولة. ويستفاد من نص المادة ٧/ الفقرة الرابعة^(٥) من قانون العمل ما يلي: "يستثنى من أحكام هذا القانون الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلّق بالمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين، الذين سيوضع لهم تشريع خاص".

١- د. حسن كيرة: "دروس في قانون العمل اللبناني المقارن"، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الثالثة - ١٩٧٩ - ص ٥ وما يليها.

٢- القاضي حسين حمدان: "قانون العمل اللبناني" - منشورات الحلبي الحقوقية - الطبعة الثانية - بيروت - ٢٠٠٢ ص ٢٨.

٣- المادة ٦٣٤ من قانون الموجبات والعقود.

٤- المادة الثانية من قانون العمل.

٥- المادة السابعة، الفقرة الرابعة من قانون العمل.

أضف إلى ذلك، أنّ الموظفين في لبنان يخضعون لأحكام نظام الموظفين الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم ١٩٥٩/١١٢ وتعديلاته اللاحقة.

أما المستخدمون والأجراء المشار إليهم في الفقرة السابعة الانفة الذكر، فيخضعون لنظام الأجراء الصادر بالمرسوم رقم ١٩٦١/٦١١٠ الذي ألغي واستُبدل بالمرسوم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤. ويبقى القول أنّ قانون العمل لا يحكم فقط علاقات العمل الفردية، بل تشمل صلاحياته أيضاً علاقات العمل الجماعية.^(١)

ولهذا، يقتضي التعريف الموسّع بعقد العمل والتطرق إلى عناصره الجوهرية لتبيان أهمية الرابطة بين العمال وربّ العمل.

البند الأول: مفهوم عقد العمل وعناصره الجوهرية.

عقد العمل هو أساس العلاقات العمل الفردية، التي بمقتضاها يقوم شخص بأداء عمل لحساب آخر مقابل أجر ويخضع تبعاً لذلك لإدارة وتوجيه وإشراف صاحب العمل. ومن هنا، نستخلص أنّ عقد العمل يجب أن يحتوي على أربع عناصر أساسية حتى يعتبر صحيحاً.

الفقرة الأولى: مفهوم عقد العمل.

لم يعرف قانون العمل اللبناني عقد العمل بل إكتفى بالإشارة إليه في المادة الحادية عشرة منه التي نصّت على أنه "يُحظّر على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل ما لمُدّة حياته كلّها..." إلا أنّ قانون الموجبات والعقود عرّف عقد الإستخدام في المادة ٦٢٤ منه التي نصّت على أنّه: "إجاز العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتقاضين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه..." ومن هنا، يظهر أنه بمجرد توافق إرادة ربّ العمل مع إرادة الأجير ينعقد عقد العمل، فهو عقد رضائي إستناداً إلى نص المادة ٦٢٥ من قانون الموجبات والعقود: "تتمّ العقود ومنها عقد الإستخدام بمجرد تراضي الفريقين"، أي بدون حاجة لصياغته في شكل معين، لأنّ الإرادة الحرة الواعية هي شرط أساسي لإبرام عقد العمل شرط عدم مخالفة القواعد القانونية الإلزامية. وتجدر الإشارة إلى القول بأنّ قانون العمل اللبناني لم يشترط أن يكون عقد العمل مكتوباً، فقد نصّت المادة ١٢ منه على "أنّ عقد الإستخدام يكون إمّا خطياً وإمّا شفويّاً". بالإضافة، أنّه طالما أنّ الأجير ملزم بأداء العمل، وطالما أنّ رب العمل ملزم بأداء الأجر المقابل لهذا العمل، فهذا يعني أنّ هذا العقد هو عقد معاوضة، فالأجير يستفيد من الأجر الذي يتقاضاه ورب العمل يستفيد من العمل الذي قدّمه الأجير مقابل الأجر. وهذا ما يؤكّد بأنّ المنافع بين الطرفين تعتبر متعادلة على وجه محسوس.^(٢)

^١ - صدر هذا النظام بالمرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ الذي ألغي واستُبدل فيما بعد بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١١/٣/١٩٩٤.
^٢ - هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠٠٨، ص ٢٠ وما يليها.

وعقد العمل يمكن أن يكون محدّد المدة كما يمكن أن يكون غير محدّد المدة، وفي كلا الحالتين، يلتزم الأجير بتأدية عمل معين خلال فترة زمنية محددة قد تطول وقد تقصر، ولهذا يعتبر عنصر الزمن عنصراً جوهرياً في عقد العمل بإعتبار أنه على أساس المدة الزمنية يُقاس العمل المنقّق عليه ويحدّد البدل المقابل لهذا العمل.

ويستفاد من أحكام المادة ٦٢٤^(١) من قانون الموجبات والعقود أنّ عقد العمل يتكوّن من ثلاثة عناصر: العمل والأجر والتبعية القانونية وسوف نبين ذلك في الفقرة اللاحقة.

الفقرة الثانية: عناصر عقد العمل.

أ- عنصر العمل.

نصّت المادة ٣ من قانون العمل^(٢) على أنه: "يقسم الأجراء إلى مستخدمين وعمال: والمستخدم هو كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو بعمل يدوي، والعامل هو كل أجير لا يدخل في فئة المستخدمين". ويتضح من ذلك كلّه، أنّ موضوع عقد العمل هو عمل الإنسان سواء كان عمالاً يدوياً أو مكتبياً أو فكرياً. بالمقابل، إنّ عنصر العمل يكون موجوداً في عقود كثيرة غير عقود العمل كعقد الوكالة والمقاوله والشركة وما إلى ذلك، إلّا أنّ ما يميّز هذه العقود عن عقود العمل هو توقّف عنصر التبعية في هذه الأخيرة.

ب- عنصر التبعية.

تظهر التبعية كعنصر ثالث من عناصر عقد العمل من خلال المادة الثانية من قانون العمل التي عرّفت الأجير بأنّه كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند ربّ العمل، أيّ إنّ الأجير يعمل تحت سلطة وإشراف وتوجيه ربّ العمل.^(٣) بمعنى آخر يكون الأجير في عقد العمل في مركز التابع بحيث أنّه ينشأ علاقة تبعية بينه وبين ربّ العمل وهذه التبعية يمكن أن تكون إقتصادية أو قانونية.

ج- عنصر الأجر.

يعتبر الأجر عنصراً جوهرياً من عناصر عقد العمل بإعتباره عقداً من عقود المعاوضة. فعنصر الأجر هو الذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى، وهو يعتبر من إلتزامات ربّ العمل الأساسية تجاه الأجير، فإذا لم يدفع الأجر عدّد العقد عقد تبرّع أو عقد خدمة مجانية.

^١ - المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.

^٢ - المادة ٣ من قانون العمل.

^٣ - قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٧٦ تاريخ ١١/٢/١٩٩٢

والمشرع اللبناني أشار إلى ضرورة توفّر عنصر الأجر في العقد لكي يعتبر العقد عقد عمل، وهذا الأمر واضح من خلال نص المواد ٦٢٤ و ٦٣٠ من قانون الموجبات والعقود، وكذلك المادة الثانية من قانون العمل التي تنصّ على أنّ: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل". وبقى القول، أنّه إذا لم يعقد إتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل، فيعيّن بحسب "العرف" سنداً للمادة ٦٣٢ من قانون الموجبات والعقود.

د- العنصر القانوني.

بالإستناد إلى قانون العمل وتحديداً إلى تطور معيار التبعية القانونية في عقد الإستخدام، وحيث أنّه ولكي يكون هناك عقد إستخدام، ولكي يكون هذا الشخص مرتبباً إرتباطاً دائماً برّب عمله وأن يعمل تحت سلطته ورقابته بصورة مستمرة. وحيث أنّ هذه السلطة تشكّل التبعية القانونية التي يخضع لها الأجير بالنسبة لرّب عمله، والمقصود منها خضوع العامل لرقابة وإشراف ربّ العمل الذي له أن يصدر إلى العامل أوامره وأن يتخذ بحقّه العقوبات والجزاءات إذا ما قصر الأجير في عمله أو أخطأ، وحيث أنّ نوعية هذه التبعية قد أثارت صعوبات جدية تمسّ عقد العمل في صميمه، إذ يمكن أن تكون هذه التبعية التي يخضع لها العامل إمّا قانونية وإمّا إقتصادية. إلا أنّ العلم والإجتهد الحديثين وإن نبذا بشكل صريح وقاطع مبدأ التبعية الإقتصادية، إلا أنّهما توسّعا في مفهوم التبعية القانونية. فالمعيار الذي يُفرّق عقد "العمل" عن عقد "المقولة" هو المعيار المستمد من عنصر التبعية.

وهذا المعيار للتفريق بين العقود هو الذي أخذ به المشرع اللبناني عندما حدّد في المادة ٦٢٤ موجبات وعقود إجارة العمل بالعقد الذي يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهينة خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا فريق أداءه له، وعقد "المقولة" هو العقد الذي يلتزم المرء بمقتضاه إتمام عمل معيّن لشخص آخر مقبل بدّل مناسب لأهمية العمل^(١).

إنّ علاقة العمل هي الرابطة القانونية التي تربط ربّ العمل بالمستخدم والناجمة عن إتفاق إرادي وهو عقد العمل، وتتمّ هذه الفكرة بطابعها الإنساني الذي يميل إلى حماية مصلحة العامل الذي يُعتبر الطرف الضعيف إقتصادياً في علاقة العمل، تلك العلاقة التي تلعب دوراً في الحدّ من الإفراط في تطبيق حرية التعاقد ولكونها تعتمد بالدرجة الأولى على القوانين والأنظمة النابعة عن الإدارة الجماعية بدلاً من الإدارة الفردية، وكذلك، وردت عدة أحكام من مجالس العمل التحكيمية تناولت موضوع عقد العمل وعنصره القانوني، وتحديداً الحكم رقم ١١٨٠/١٩٦٧^(٢). حيث فحوى النزاع يدور بين الفريقين، في الشكل حول وصف طبيعة العلاقات التي كانت تربط بين الفريقين وبالتالي حول صلاحية المجلس للنظر بالنزاع، وحيث

^١ - المادة ٦٢٤، قانون الموجبات والعقود.

^٢ - قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ١١٨٠، تبعية قانونية / غسيل / إختصاص / عقد المقولة / أجير، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية، الجامعة اللبنانية، ١٩٦٧.

أنّ المدعية تُدلي بأنّ العقد الذي كان يربطها بالمدعى عليه هو عقد على وأنها كانت تقوم بعملها لقاء أجر شهري مقطوع، وأنّ النزاع خاضع لصلاحية هذا المجلس، في حين أنّ المدعى عليه ردّ بأنّ العقد المذكور هو عقد إجارة هنا، إلّتمت المدعية بموجبه غسل وكّي شرّاشف ومناشف المطعم خاصة أنّها كانت تقوم بعملها في منزلها بدون أن تكون خاضعة مباشرة لنظام عمل معين أو دوام معين، وبدون أن يمارس عليها حق الإشراف والإدارة التي يمتاز به عقد العمل. وحيث أنّه إستقرّ العلم والإجتهد على إعتبار أنّ ما يميّز عقد العمل عن غيره من العقود لا يوجد في طبيعة العمل الذي يقدمه أحد فريقَي العقد للفرق الآخر ولا في الأجر وكيفية دفعه وإنّما يكمن في "عنصر التبعية" القانونية الذي هو ركن أساسي من أركان عقد العمل، التي تحوّل ربّ العمل حق إملاء إرادته مباشرة على الأجير فيما يتعلّق بإنفاد العمل الموكول إليه، ودون أن يترك له مجالاً للمبادرة بإتخاذ تدابير عفوية إلّا بموافقة ربّ العمل. وكذلك بالنسبة لقرار المجلس رقم ٤٢٢^(١) تاريخ ٢٨/٠٣/١٩٦٦ الذي أكد أيضاً على الوصف القانوني لعقد العمل بالاستناد إلى عنصر التبعية بين العامل وربّ العمل.

البند الثاني: طرفا عقد العمل وأهليتهما القانونية.

يُبرم عقد العمل الفردي بين طرفين هما: ربّ العمل من جهة والأجير من جهة أخرى. ولقد عرّفت المادة الأولى من قانون العمل بأنه: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة أجيّراً ما...". وهذا يعني أنّ ربّ العمل يمكن أن يكون "شخصاً طبيعياً" كما يمكن أن يكون "شخصاً معنوياً"، وفي هذه الحالة الأخيرة، يمكن أن يكون ربّ العمل شخصاً معنوياً من أشخاص القانون العام كالمؤسسات العامة، أو شخصاً معنوياً من أشخاص القانون الخاص كالشركات والجمعيات، بحيث أنه يخضع لأحكام قانون العمل جميع أرباب العمل كأشخاص معنويين إلّا ما استثنى منهم بنص خاص، وفي هذا السياق، نصّت المادة ٨ من قانون العمل على أنّه: "يخضع لأحكام هذا القانون جميع أرباب العمل والأجراء إلّا ما استثنى منهم بنص خاص، وتخضع المؤسسات بمختلف فروعها التجارية والصناعية وملحقاتها وأنواعها الوطنية والأجنبية بما فيها مؤسسات التعليم الوطنية والأجنبية. أمّا الطرف الثاني في عقد العمل وهو الأجير^(٢) فعرفته المادة الثانية بقولها: "الأجير هو كل رجل أو امرأة أو حدّث يستغل بأجر بموجب إتفاق فردي أو إجمالي خطياً كان أو شفهيّاً".

يُفهم من ذلك أن الأجير لا يمكن أن يكون إلّا شخصاً طبيعياً بعكس ربّ العمل، والذي يقوم به الأجير شخصياً يعتمد فيه على الجهد الجسدي أو الذهني، خاصة وأنّ جميع الأحكام الواردة في قانون العمل جاءت لحماية الفريق الضعيف في علاقة العمل.

^١ - قرار صادر عن مجلس شورى الدولة في بيروت، رقم ٤٢٢ تاريخ ٢٨/٣/١٩٦٦.

^٢ - Bohasli Kamal : « Contribution à l'étude de la situation de la classe ouvrière au Liban »- thèse - Paris - 1951. P. 10 et suivant.

الفقرة الأولى: أهلية رب العمل والعامل.

لم يتحدث قانون العمل اللبناني عن الأهلية إلا بصورة عرضية وذلك في المادتين ١٦ و ١٧ منه. فالمادة ١٧ أجازت رفع فقدان الأهلية عن رب العمل بمعرض استخدامه المتدربين الأحداث إذا ما توافرت شروط معينة.

وعند عدم وجود نص في قانون العمل يجب العودة إلى أحكام قانون الموجبات والعقود فيما يتعلق بالأهلية، فيمكن تقسيم الأهلية وفق ثلاث مراحل:^(١)

فيعتبر عديم الأهلية (غير مميز) كل من لن يتجاوز سن السابعة من العمر، وبالتالي لا يستطيع من يكون في هذه المرحلة أن يُبرم أي نوع من أنواع العقود ومنها عقد العمل. ويُعد ناقص الأهلية كل من تجاوز سنّ التمييز ولم يبلغ سنّ الرشد، ويمكن لمن كان في هذه المرحلة أن يباشر من العقود ما ينفعه نفعاً محضاً.

وفيما يتعلق بالأهلية المطلوبة لإبرام عقود العمل، فينبغي التمييز في شأن أهلية إبرام عقد العمل بين أهلية صاحب العمل من ناحية وأهلية العامل من ناحية أخرى.

النبذة الأولى: أهلية صاحب العمل.

لا توجد أحكام خاصة بأهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل سواء في القانون اللبناني أو أي قانون آخر. ولذلك ينبغي إعمال القواعد العامة في الأهلية في هذا الشأن، والأصل أنّ عقد العمل هو من العقود الدائرة بين النفع والضرر بحيث يكون قابلاً للإبطال إذا تولى القاصر إبرامه بوصفه "صاحب عمل"، مع ملاحظة أنّه طبقاً لحكم المادة ٣١٦/٣^(٢) من قانون الموجبات والعقود اللبناني لا يمكن التوصل إلى الإبطال بالنظر إلى أنّ عقد العمل غير خاضع لصيغة خاصة، إلا إذا أقام القاصر الدليل على وقوعه تحت الغبن. ولكنّ، يجب الاعتراف للقاصر على أي حال بأهلية إبرام عقد العمل بوجه صاحب العمل في الأحوال التي يُعرف القانون له فيها بأهلية معينة وفي حدود ما. فتثبت له أهلية إبرام هذا العقد لصاحب عمل في القانون اللبناني إذا كان مأذوناً على وجه قانوني في ممارسة التجارة أو الصناعة وفي دائرة هذه الممارسة وعلى قدر حاجتها. (م. ٣١٧ موجبات وعقود)^(٣).

النبذة الثانية: أهلية العامل.

نظراً لأنّه عقد العمل بالنسبة إلى العامل حسب شخصه لا ماله، ممّا يتطلب حماية العامل القاصر ممّا قد يتعرّض له على إجباره على العمل على خلاف ما يريد فضلاً عن حمايته من تسرعه أو قلّة خبرته

¹ - D. Mroué Hyam : « Introduction à l'étude du droit » - 2^{ème} éditions – Beyrouth – 1988. P. 151 et suivant.

^٢ - المادة ٣١٦/٣ من قانون الموجبات والعقود.

^٣ - المادة ٣١٧ من قانون الموجبات والعقود.

لصالحه الحقيقي، فإنّ من الواجب عدم التزام حكم القواعد العامة في الأهلية إلتزاماً حرفياً في تحديد مدى أهلية هذا القاصر لإبرام عقد العمل تأجيز ولكنّ الخروج على حكم القواعد العامة في هذا الشأن، أمام هذه الإعتبارات في القانون اللبناني عنه في غير القوانين. فلقد تأثّر القانون اللبناني بالقانون الفرنسي من تطلّب رضى العامل رضى الولي، ما عدا بحيث لا يغني توافر إحداهما عن الآخره عن الأخذ بنظام المساعدة بدلاً من النظام الأصلي وهو نظام الولاية^(١).

الفقرة الثانية: شروط صحة عقد العمل.

أدمج مفهوم "حسن النية" كقاعدة أخلاقية في نصوص القانون المدني. وظلّت أحكام قانون العمل اللبناني خاضعة للمبدأ الذي كرّسه نص المادة ٢٢١ موجبات وعقود "يلتزم الأجير وصاحب العمل بما اتفقا عليه بموجب العقد وما يلزمهما به قانون العمل من التزامات متعلقة بالنظام العام على أنّ لا يخلّأ بها أو أنّ يتفقا على ما ينتقص منها^(٢).

لا بدّ لأيّ عقد أن ينجح أن تتوافر فيه الشروط الصحيحة كي ينعقد بصورة مشروعة وقانونية وأولى هذه الشروط توفر شرط الرضا، فتوافق الإرادتين هو شرط لإنعقاد عقد العمل الذي يمكن أن يكون شفوياً كما يمكن أن يكون مكتوباً (المادة ١٢ من قانون العمل). ويجب أن يشتمل تراضي الطرفين على عناصر أساسية في عقد العمل كنوع العمل والأجر والمدة.

ومن البديهي القول، بأنّه يمكن أن يشتمل أو ينصّب تراضي الطرفين المتعاقدين على أمور تفضيلية أخرى، شرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والآداب العامة والقواعد القانونية الإلزامية.

كذلك يخضع عقد العمل كسائر العقود لضرورة توافر شروط معينة وهي الموضوع والسبب وطرفا العقد وركن الرضاء بالإرادة الحرة.

حيث أن موضوع العقد يجب أن يكون موضوعاً مشروعاً قانونياً أي يحظى بالشرعية القانونية. وسبب عقد العمل هو السبب الذي أدّى إلى نشوء الرابطة العقدية بين العامل وربّ العمل، حيث أنّ السبب هو الدافع من وراء هذا العقد الذي يُفترض أن لا يشوبه مخالفة للنظام العام والآداب العامة. كذلك، طرفا العقد هم ربّ العمل من جهة والأجير من جهة أخرى، وعرّفت المادة الأولى من قانون العمل ربّ العمل: "كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة أجر ما..." وهذا يعني أنّ ربّ العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً كما يمكن أن يكون شخصاً معنوياً من أشخاص القانون العام كالمؤسسات العامة والشركات والجمعيات، كما أنّه يخضع لأحكام قانون العمل جميع أرباب العّل كأشخاص معنويين إلّا ما استثنى منهم بنص خاص. من هنا، إذا كان للقانون قد حتّ على طرفا العقد، فإنّه يُفترض الإشارة إلى الحقوق والإلتزامات التي يفرضها كلّ من قانون العمل وقانون الموجبات والعقود على طرفيه.

١- اسماعيل غانم، قانون العمل اللبناني، دروس ملقاة في جامعة بيروت العربية على الآلة الناسخة، ١٩٦٢ - ١٩٦٣، ص ١٠٧ و ١٠٨.
٢- المادة ٢٢١ م.ع: "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين ويجب أن تُفهم وتُفسر وتنفذ وفقاً لحسن النية والإنصاف والعرف".

من هنا، تطبّق على عقد العمل قواعد عامة مثل بقية العقود، إذ يشترط لقيامه شروط عامة وهي الرضا والموضوع والسبب. وشروط أخرى تميّزه عن بقية العقود أي شروط خاصة.

البندة الأولى: الشروط العامة بعقد العمل.

عقد العمل هو عقد مدني رضائي أساسه حرية التعاقد، وتطبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا والموضوع، والسبب والأهلية.

أولاً: الرضى.

تنص المادة ٥٩ من القانون المدني على أن يتم العقد بمجرد تبادل الطرفان التعبير عن إرادتهما المتطابقتين دون الإخلال بالنصوص القانونية، والتعبير عن الإرادة يكون إما صريحاً بالموافقة على مهام العمل التي يُتعهد بها إلى العامل، وكذلك مقدار الأجر وملحقاته ومدة العقد والفترة التجريبية. ولطرفي العقد أن يُضمينا العقد ما يتفقاه عليه من حقوق والتزامات. ولا ينتج العقد جميع آثاره إلا بعد أن يتم الإتفاق نهائياً على جميع عناصر العقد، كما يجب أن يكون العقد خالياً من عيوب الرضا. فالغلط لا يُعتد بع في عقد العمل إلا إذا تعلّق بالعناصر الأساسية التي أخذها المتعاقدان بعين الإعتبار عند إبرام العقد وهو الغلط الجوهري المنصوص عليه في المادة ٨١ من القانون المدني^(١).

ويجوز إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها العامل أو المؤسسة من الجسامة بمكان بحيث لولاها لما أبرم العقد، وقد يكون التدليس بسكوت العامل مثلاً عن واقعة معينة تؤدي إلى عدم إبرام العقد لو علم بها المستخدم إستناداً إلى نص المادة ٢٠٣^(٢) من قانون العمل "كل تصريح كاذب في مجال التتامي أو الجمع بين الوظائف يؤدي إلى فسخ عقد العمل دون تعويض أو إخبار مسبق. أمّا ما يتعلّق بالإكراه فيكون بالضغظ، إنطلاقاً من خلفيات واعتبارات إقتصادية، فالسلطة التي تشغل العمال قد توجد في مركز يسمح لها بفرض شروط خاصة. أمّا الغبن الذي يعيب الرضا في عقد العمل، فقليلاً ما يحدث لأنّ الأجر محدّد بمقتضى نصوص تنظيمية.

ثانياً: الموضوع.

يُعرّف الموضوع أو المحل بأنه الشيء الذي يلزم المدين بالقيام به، ومحل الإلتزام في عقد العمل بالنسبة للعامل هو القيام بالعمل الذي تمّ الإتفاق عليه، من حيث نوعيته وحجمه في ظل الشروط التي تفرضها القوانين والأنظمة. ويجب أن يكون العمل المتفق عليه "ممكناً" طبقاً للمادة ٩٣^(٣) من القانون

١- المادة ٨١ من القانون المدني.

٢- المادة ٢٠٣ من قانون العمل.

٣- المادة ٩٣ من القانون المدني.

المدني ويكون الموضوع باطلاً إذا كان مخالفاً للنظام العام والآداب العامة طبقاً للمادة ٩٦ من القانون المدني.

وأما بالنسبة لمحل إلتزام المستخدم فهو الأجر، ويخضع لنفس المعايير وشروط الصحة المطلوبة في أي عقد، كأن يكون محدداً وفق النصوص القانونية والتنظيمية، وأن يكون معين بقيمة نقدية محددة. ويعتبر الأجر باطلاً بطلاناً مطلقاً، كأن يتفق المستخدم مع العامل أن يزوده بالمخدرات مقابل أداء عمل معين، إذ أنه في هذه الحالة مخالف للنظام العام.

يعرف السبب على أنه الهدف المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء إلتزامه. فسبب إلتزام العامل هو محل إلتزام المستخدم والعكس صحيح، ويشترط أن يكون سبب العقد مشروعاً غير مخالف للنظام العام والآداب العامة، وعلى غرار العقود الأخرى يمكن أن يكون السبب الظاهر هو السبب الحقيقي أو أن يكون السبب صوري، كأن يلتزم العامل بالعمل لصالح المستخدم كوسيلة للوفاء بدين عليه لصالح المستخدم. وإن تخلف الرضا أو المحل أو السبب يترتب عليه بطلان عقد العمل بطلاناً مطلقاً.

النبذة الثانية: الشروط الخاصة بعقد العمل.

أولاً: تحديد هوية أطراف العقد.

من الضروري، أن يبين في العقد هوية أطراف العمل، على أساس أن العقد ليس وسيلة إثبات للحقوق والإلتزامات بين أطراف العلاقة التعاقدية فحسب، ولكن وسيلة إثبات واحتجاج أمام جهات أخرى مثل: هيئة - الضمان - مفتشية العمل - القضاء ومجلس التحكيم....^(١)

ويتم تحديد هوية أطراف العقد من خلال تحديد الإسم الكامل للعامل، والعناصر الأخرى المكونة لهويته، مثل العنوان وكذلك بالنسبة للمستخدم سواء أكان شخصاً طبيعياً أو معنوياً.

ثانياً: تحديد المهام التي يتعهد بها العامل.

والمقصود بذلك الإلتزامات المنوطة بالعامل بموجب عقد العمل الذي يستوجب تحديد وظيفته وضبط مهام عمله لمعرفة إلتزاماته وصلاحياته، وتظهر أهمية تحديد مهام العمل أكثر عندما يثور نزاع بين العامل ورب عمله، بسبب رفض العامل تنفيذ أوامر رب عمله وتوجيهاته^(٢)، بحجة أنها لا تتعلق بمهام عمله، كما أن تحديد منصب العمل في العقد يؤدي إلى التمييز بين مهام العامل عن مهام بقية العمّال وعادة ما يتم تحديد ذلك عن طريق ذكر الأشغال التي يفرضها المنصب، مما يسمح للقاضي من التحقق من أن العقد مطابق للنصوص القانونية.

^١ - توفيق فرح، قانون العمل اللبناني، (على الآلة الناسخة)، ١٩٧٥، ص ٢٣ وما يليها.

^٢ - محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، الطبعة الرابعة، ١٩٦١.

ثالثاً: تحديد الأجر الأساسي وملحقاته.

يخضع الأجر للمبدأ السائد "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر". ويحدّد طبقاً لنوعية العمل المنجز فعلاً ولحجمه. والأجر هو مختلف العناصر التي يتكون منها من أجر أساسي وبقية التوابع الأخرى من تعويضات وعلاوات وغيرها. حيث يعتبر "الأجر" عنصراً رئيسياً في عقد العمل، لأنه يُدرج في عقود العمل المحددة المدّة وذلك بتبيان مقداره وملحقاته والهدف من إدراج هذا الشرط في العقد هو أنه يمثل دائماً نقطة صراع بين العامل وربّ العمل.

وتحديد الأجر يكون صراحة أو ضمناً، وأنّ خلو العقد من تحديد الأجر لا يؤدي إلى بطلانه. يجوز أن يكون تحديد الأجر غير مباشر عن طريق الإتفاقات الجماعية للعمل.

المبحث الثاني: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل.

إنّ عقد العمل هو من العقود المتبادلة الملزمة للجانبين، حيث يُقرّ بحقوق كل من طرفيه، كما يرتب إلتزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين، حيث يلزم العامل بتقديم الخدمات ويلتزم المستخدم بدفع الأجر، ويترتب على ذلك أنه لا يستحق الأجر إلا إذا نفذ العمل الموعود به ضمن الشروط المتفق عليها، وبالمقابل، يحق للعامل أن يتوقّف عن عمله طالما أنّ صاحب العمل لم يسدّد له الأجر وذلك تطبيقاً لمبدأ الدفع بعدم التنفيذ، كما أنّه لم ينفذ أحد الطرفين إلتزامه الأساسية بصفة إرادية خلال الفترة التجريبية جاز للطرف الآخر طلب الفسخ^(١).

من هنا، إنّ قانون العمل قد رسم الحدود بين الطرفين، فأعطى لكلّ منهما حقوقه التي تحفظ موقعه من هذا العقد، حماية ووقاية خاصة في الحالة التي يتعسّف بها أصحاب العمل كون العامل في هذه الرابطة العقدية هو الطرف الأضعف ومن الأولى أن تُحترم حقوقه. كما فرض عليهما واجبات ضمن حدود القوانين والأنظمة وضمن تُلزمه العقود المبرمة بينهما.

لذلك، سوف يتم تسليط الضوء على حقوق والتزامات كل من طرفي العقد لتحديد ماهية عقد العمل.

البند الأول: حقوق ربّ العمل.

من أولى حقوق ربّ العمل أن يوظّف عمّالاً، كما له أن يقود العمل وأن يعطي الإرشادات والأوامر بشأن إرادة العمل.

وله الحق في أن يُقيل ويلغي عقد العمل في نطاق الحدود التي يسمح بها القانون. ومن حق ربّ العمل أن يُلزم عامله أن يحفظ أسرار عمله الخاصة، فهي عنده أمانة، ونشرها وإذاعتها خيانة، لما تلحقه من ضرر على صاحب العمل.

^١ - قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٥٠ تاريخ ١١/١١/١٩٦٣.

ومن حق ربّ العمل أن يُلزم عامله بعدم منافسته بعد ترك العمل عنده، كما على هذا الأخير أن يتقن العمل لتحسين إنتاجية العمل وذلك إنطلاقاً من واجب الوفاء لربّ عمله عليه.

البند الثاني: التزامات ربّ العمل.

وهناك موجبات تُفرض على رب العمل تقتضيها المبادئ العامة في تنفيذ العقود، ومصدر هذه الموجبات هو قانون الموجبات والعقود ويمكن تسميتها بالشروط العامة. وهناك موجبات يلتزم بها رب العمل وتعتبر من مستلزمات عقد العمل، وبالتالي، ينفرد بها قانون العمل في النص عليها، وقد تكون أحياناً متعارضة مع أحكام قانون الموجبات والعقود لأنه عند تعارض النص الخاص مع النص العام يستوجب تطبيق الأول واستبعاد الثاني، وهذه الموجبات تُعرف بالموجبات الخاصة.

الفقرة الأولى: الإلتزامات المفروضة على رب العمل في قانون الموجبات والعقود.

تُفرض هذه الموجبات على رب العمل سواء أخضع لأحكام قانون العمل أو لأحكام قانون الموجبات والعقود ونذكر أهمها:

النبذة الأولى: موجب تمكين الأجير من القيام بالعمل.

يتوجب على ربّ العمل أن يهيئ المكان اللازم لمباشرة العمل وأن يصنع بتصريف الأجير المواد والأدوات اللازمة لإنجاز العمل المتفق عليه. وهذا يعني أنه لا يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير العمل في غير المكان المتفق عليه إلا إذا وافق الأجير على ذلك. ويعتبر هذا الموجب من الموجبات البديهية التي تمكّن الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه في مكان تحقق فيه الغاية من ذلك.

النبذة الثانية: موجب المحافظة على صحة وسلامة الأجراء.

يتوجب على رب العمل أن يتخذ جميع الإحتياطات اللازمة لحماية الأجراء أثناء العمل ويُقصد بالإحتياطات كل التدابير التي تجنّب وقوع الأضرار الصحية التي تهدّد سلامة الأجراء.

النبذة الثالثة: موجب معاملة الأجير معاملة إنسانية.

إنّ قانون العمل هو قانون إجتماعي بإمتياز وبالتالي، إنّ الأجير الذي يرتبط بعقد عمل معيّن هو إنسان له كرامة لا تقلّ عن كرامة ربّ العمل شأناً، لذلك يتوجب على ربّ العمل ألاّ يسيء معاملة الأجير وألاّ يكلفه بما لا طاقة أو قدرة له عليه^(١).

^١- راجع قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٤٣٢ تاريخ ١٩٥٠/٦/٧.

النبة الرابعة: موجب إعطاء الأجير شهادة خدمة

لا يوجد نص في قانون الموجبات والعقود ولا في قانون العمل يتحدث عن هذا الموجب، إلا أن مبادئ حسن النية في العقود هي التي يقضي بذلك خاصة إذا كان هذا الأمر لا يشكل ضرراً أو يلحق ضرراً برب العمل، وبالتالي لا مشكلة تبرز في إعطاء الأجير هذا الحق لأن هكذا شهادة قد تكون سنداً له في البحث عن عمل جديد خاصة إذا كانت تثبت مدة خبرته وكفاءته في العمل السابق.

النبة الخامسة: موجب أداء الأجر الذي يجب أن يتناسب وطبيعة العمل وأن يكون عادلاً.

الفقرة الثانية: الإلتزامات المفروضة بقانون العمل.

ما يميّز هذه الموجبات الملقة على عاتق رب العمل عن موجباته العامة هو أن المشرع اللبناني قد نصّ عليها في قانون العمل بصورة صريحة وهي تطبق فقط على أرباب العمل الذين يخضعون لأحكام قانون العمل.

النبة الأولى: تنظيم أوقات العمل.

في المبدأ، إنّ الحدّ الأقصى لساعات العمل الأسبوعية هو ثمان وأربعون ساعة، أي بمعدّل ثمان ساعات عمل في اليوم، باعتبار أنّه لا يجوز تشغيل الأجير أكثر من ستة أيام في الأسبوع. إنّ هذا المبدأ المذكور في المادة ٣١^(١) من قانون العمل يطبق على جميع الأجراء البالغين سنّ الرشد (١٨ سنة) من الجنسين والذين يعملون في مختلف المؤسسات الخاضعة لأحكام قانون العمل والمذكورة في المادة الخامسة من قانون العمل ما عدا المؤسسات الزراعية والأحداث. ولكل مبدأ إستثناءات.

النبة الثانية: منح الإجازات.

نصّ قانون العمل على أربعة أنواع من الإجازات:

أ- إجازة الأمومة (المادتان ٢٨ و ٢٩^(٢) من قانون العمل)، حيث أوجب المشرع اللبناني على رب العمل إعطاء الأجيبة إجازة وضع أو ولادة تسمى إجازة أمومة وحددها بمدة سبعة أسابيع تشمل المدة التي تسبق الولادة والمدة التي تليها. كما منع المشرع الأجيبة الوالدة من العودة إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على الوضع.

^١- المادة ٣١ من قانون العمل.

^٢- المادتان ٢٨ و ٢٩ من قانون العمل.

ب- وإجازة الوفاة (المادة ٣٨ من قانون العمل)، حيث ألزم المشرع اللبناني رب العمل إعطاء الأجير إجازة لمدة يومين بمناسبة وفاة بعض الأقارب مراعيًا بذلك الإعتبارات الإجتماعية التي يقوم عليها المجتمع اللبناني. ووفقاً لأحكام المادة ٣٨^(١) من قانون العمل تعطى هذه الإجازة عند وفاة أحد والدي الأجير أو زوجته أو أحد أولاده أو أحفاده أو أحد أجداده وجداته. وواقع هذا الأمر، أن التعداد لم يأت على سبيل الحصر لأنه قد ينشأ حق الأجير في إجازة الوفاة عند وفاة بعض الأشخاص الغير واردين في المادة ٣٨ ك وفاة الأخ أو الأخت مثلاً.

ج- والإجازة السنوية حيث نصّت الادة ٣٩^(٢) من قانون العمل على أن: "لكلّ أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. لربّ العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة. وليس له أن يصرف الأجير ولا أن يوجّه إليه علم الصرف خلال الإجازة". يستفاد من هذا النص أن الإجازة السنوية تشكّل موجباً قانونياً يتحمّله رب العمل لتحقيق أهداف معيّنة منها: تجديد قوى الأجير وإعطائه وقتاً يكرّسه لرعاية عائلته وزيادة الإنتاجية. كما يستفاد أيضاً بأنه إذا كان الأجير قد اشتغل لفترة أقل من سنة، فلا يستحقّ هذه الإجازة.

د- والإجازة المرضية التي تعطى من قبل رب العمل عن الأمراض والإصابات التي لا تعتبر أمراضاً مهنية ولم تنشأ عن طارئ العمل، لأنّ هذه الأخيرة تخضع لأحكام المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٨٣/١٣٦^(٣) ريثما يُعمل أو يُوضع في فرع ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

النبذة الثالثة: تأمين تدابير الحماية والوقاية.

إقتضى المشرع على أرباب العمل تأمين كل أساليب الوقاية والحماية لأجرائهم أثناء العمل. وبالتالي، توخيهم من التعرّض للأخطار أثناء العمل أو الإصابات، وإلا فإنّ أرباب العمل يبقون مسؤولين عن أي ضرر يلحق بأجرائهم أثناء القيام بالعمل أو بسببه.

وإستناداً إلى المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود، فإنّ العمال يرتبطون برب العمل بموجب عقد عمل بمقتضاه يجعل أحد المتعاقدين عمله رهن خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له. فيصبح الأجير في مركز التابع لربّ العمل ياتمر بأوامره ويخضع الأجير في مركز التابع لرب العمل.

ولهذا أوجبت المادة ٦٤٧^(٤) من قانون الموجبات والعقود على رب العمل: "أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة أو الصحة في المصانع والغرف، وبالإجمال في جميع الأماكن التي يقدمها للعمال

١- المادة ٣٨ من قانون العمل.

٢- المادة ٣٦ من قانون العمل.

٣- المرسوم الإشتراعي رقم ١٩٨٣/١٣٦.

٤- المادة ٦٤٧ من قانون الموجبات والعقود.

أو المستخدمين أو الخدم ليطمئنوا من تنفيذ العمل، وأن يسهر على العدد والآلات وبالإجمال جميع الأشياء التي يقدمها للعمال والمستخدمين أو الخدم لتنفيذ العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم، كذلك، على رب العمل أن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتم فيها لحماية حياة العمال والمستخدمين، ولصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته ولحسابه. ويكون رب العمل مسؤولاً عن كل مخالفة لهذه الأحكام.

كما فرضت المادة ٦١ من قانون العمل: "على أرباب العمل إتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية صحة الأجراء من الأمراض ووقايتهم من الأخطار في العمل". وأولت المادة ٦٢^(١) من القانون نفسه الحكومة سلطة إصدار مراسيم لتحديد التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وكل ما يتعلق بالسلامة والإنارة والتهوية وتجديد الهواء وتأمين المياه الصالحة للشرب وإخراج الغبار والدخان وتأمين الإحتياجات ضد الحرائق وغيرها. وهذا ما أكد عليه أيضاً المرسوم رقم ١١٨٠٢/٢٠٠٤^(٢) المتعلق بتنظيم الوقاية والسلامة والصحة المهنية في المؤسسات كافة الخاضعة لقانون العمل حيث فرص القيام بعدة إجراءات وتدابير لوقاية العمال وتأمين سلامتهم، "كوضع لوحات إرشادية بجوار الآلات في مكان العمل لإرشاد الأجراء إلى طرق العمل الصحية، والتحقق دورياً من أن الآلات التي يستعملها الأجراء لا ترتب أخطاراً على صحتهم، وعلى كل مؤسسة تعرّضت لحادث أو حريق أن تبلغ وزارة العمل خطياً بالأمر خلال مدة أقصاها ٢٤ ساعة، وعليها إرسال سجل بحوادث العمل إلى الوزارة مرة كل ستة أشهر". بالإضافة إلى واجب مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بتجديد الشروط الفنية والوقائية الخاصة بمتطلبات السلامة العامة في تجهيزات المصاعد، وتوفير معدات وملابس الوقاية والحماية الفردية للأجراء وصيانتها والحفاظ عليها في حالة صالحة للاستعمال.

يتبين مما سبق، مدى إهتمام المشرع اللبناني في تحديد موجبات رب العمل وإتخاذ الإحتياجات والإجراءات الضرورية واللازمة، ورتب عليه المسؤولية الكاملة في حال عدم إحترام تلك الموجبات، جزائياً أو مدنياً.

من هنا، يعتبر رب العمل مسؤولاً عن الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بالأجير بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد وذلك وفق قانون طوارئ العمل^(٣) الصادر بالمرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦/١٩٨٣، الذي يبقى ساري المفعول حتى وضع أحكام قانون الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية موضع التنفيذ.

والشروط التي يُراد تطبيقها بهذا المرسوم، أن يكون المصاب أجيئاً مرتبطاً بعقد استخدام، وأن يكون الحادث من نوع طارئ العمل الناجم عن عامل خارجي ومفاجئ وأن يؤدي إلى ضرر جسدي، ويعتبر

^١ - المادة ٦٢ من قانون الموجبات والعقود.

^٢ - المرسوم رقم ١١٨٠٢/٢٠٠٤.

^٣ - المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦/١٩٨٣.

الخلل العقلي بمنزلة إصابة جسدية، وأن يكون الطارئ بسبب تنفيذ عقد الإستخدام أو بمناسبة، ويعتبر طارئاً بمناسبة العمل الحادث الذي يتعرّض له الأجير في أثناء ذهابه إلى العمل أو عودته منه.

بالإضافة، إلى أن يتم تقديم دعوى التعويض عن طارئ العمل خلال مهلة سنة من تاريخ وقوع الحادث أو ختام التحقيق فيه أو التوقّف عن دفع التعويض المؤقت (م ٣١ من قانون طوارئ العمل)، وتعتبر مهلة السنة مهلة إسقاط لا يتم قطعها أو وقفها كما هي الحال في مهلة مرور الزمن. وأمّا إذا توافرت شروط طارئ العمل المذكورة أعلاه، وسبب الحادث للأجير عجزاً مستديماً كلياً، وكان أجره لا يتعدّى الحد الأدنى الرسمي للأجور، حُقّ له أن يتقاضى تعويضاً يعادل:

- ٨٠٠ يوم من أجره المتوسط إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة.

- ٧٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة.

- ٦٠٠ يوم من أجره المتوسط، إذا كان عمره أكثر من ٥٠ سنة.

وإذا سبّب الحادث عجزاً مستديماً جزئياً، حُقّ للمصاب أن يتقاضى تعويضاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب.

أمّا إذا أدى الحادث إلى وفاة الأجير، وكان أجره لا يتعدّى الحد الأدنى الرسمي للأجور يستحق لورثته، تعويضاً حدّه الأقصى أجرة ٥٠٠ يوم عمل. كما يتحمّل ربّ العمل جميع نفقات المعالجة الطبية أيّاً كانت مدة هذه المعالجة وقيمتها. ويلتزم ربّ العمل إجراء عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة (م ١٢ من قانون طوارئ العمل). وتعتبر ديون الأجير أو ورثته المصاب بطارئ العمل مكفولة بإمّتياز خاص (م ١٤ من قانون طوارئ العمل). إلّا أنّ القانون لم يحدّد رتبة هذا الإمّتياز وفتته. ويعود أمر النظر بالدعاوى الناجمة عن تطبيق قانون طوارئ العمل إلى مجلس العمل التحكيمي الموجود في منطقة المؤسسة.

وبالنسبة إلى مجلس العمل التحكيمي فهو "محكمة إستثنائية" تنظر في النزاعات الفردية التي تنشأ بين أرباب العمل والأجراء إستناداً إلى المادة الأولى من المرسوم رقم ٣٥٧٢^(١) الصادر في ٢١/١٠/١٩٨٠ (نزاعات العمل التحكيمية). ويشمل صلاحيته كل النزاعات التي تنشأ بين صاحب العمل والأجراء الذين لا يخضعون لأحكام قانون العمل مثل العاملين في بيوت الأفراد والعَمال في المؤسسات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة والمستخدمين والأجراء المياومين والمؤقتين في الإدارات الحكومية والهيئات البلدية وغيرهم من الذين يعملون بموجب عقد عمل فردي.

إستناداً إلى حكم المجلس التحكيمي - لبنان الشمالي رقم ٤٩٨^(٢) تاريخ ١١/١١/٢٠٠٩ نص: "إنّ معيار التفريق بين عقد العمل وعقد المقاولة هو في أنّ عقد العمل، علاوة على الأجر المتفق عليه بين الفرقاء، يتميّز بالتبعية القانونية وبالرقابة من قبل ربّ العمل على العامل، وبالتأديّة بشخص العامل للعمل

^١ - المادة الأولى - المرسوم رقم ٣٥٧٢ الصادر في ٢١/١٠/١٩٨٠.

^٢ - حكم مجلس العمل التحكيمي - لبنان الشمالي رقم ٤٩٨ تاريخ ١١/١١/٢٠٠٩.

المطلوب منه، وبالتقيّد بساعات عمل معيّنة، وبالتالي ينعقد إختصاص مجلس العمل التحكيمي للنظر في النزاعات الناشئة عن عقد العمل، من هنا، حتى ولو كان العامل غير مضمون، يبقى ربّ العمل مسؤولاً عن أي عمل يقوم به.

البند الثالث: حقوق العامل.

أعطى القانون حقوقاً للعمال كونهم الطرف الأضعف من أجل حمايتهم من تعسف أصحاب العمل.

الفقرة الأولى: حق العامل في الحبس.

تبيح المادة ٤٩/١) عمل للعامل بأن يحبس تحت يده أشياء أو مواد لصاحب العمل إلى أن يدفع له أجره كما يتيح له بيعها إذا لم تسترد خلال سنتين ويستوفي أجره من ثمنها.

الفقرة الثانية: حق العامل بإقامة الدعوى المباشرة.

لقد أعطت المادة ٧٦٨/٢) موجبات لعمال المقاول حق إقامة الدعوى المباشرة في حدود ما يكونون دائنين به للمقاول وقت إقامة الدعوى.

الفقرة الثالثة: حقه في تعويض نهاية الخدمة.

حيث عند إنتسابه إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي يتقاضى تعويضاته منه.

الفقرة الرابعة: حقه في المنافع العينية.

وهي المنافع التي يقدمها صاحب العمل علاوة على الأجر الثابت كوجبات الطعام وأبدل رمزي والسكن المجاني وتذاكر السفر والإنتقال المجاني للأجير في الإجازة... إنّ هذه المنافع ولكي تشكل جزءاً من الأجر، وتحتسب في تعويض الصرف وتعويض نهاية الخدمة يجب أن تتسم بطابع الإستمرار وأن تكون دون مقابل أو مقابل بَدَل رمزي.

البند الرابع: إلتزامات العامل.

لا تقتصر إلتزامات العامل على الإلتزامات التي حددها المشرّع مباشرة أو غير مباشرة فحسب، بل تشمل الإلتزامات التي يفرضها "مبدأ حسن النية الذي يهيمن على العقود جميعاً. فضلاً عن أنّ العامل قد

١- المادة ٤٩ من قانون العمل.

٢- المادة ٧٦٨ قانون الموجبات والعقود.

يلتزم بالالتزامات أخرى محدّدة في العقد، منها ما قد يلتزم به بمقتضى شرط في العقد من عدم منافسة صاحب العمل بعد انقضاء عقد العمل، نعرض لهذه الإلتزامات المتعددة فيما يلي:

الفقرة الأولى: إلتزامات قانونية.

النبة الأولى: الإلتزام بأداء العمل.

يعتبر هذا الموجب من الموجبات الرئيسية التي يتوجّب على الأجير أن يقوم بها. والمبدأ، أنّه لا يجوز للأجير أن يعهد في تنفيذ عقد العمل إلى شخص آخر لأنّ عقد العمل يقوم على الإعتبار الشخصي، وبالتالي، فإنّ شخصيّة الأجير هي محل إعتبار ويترتب على هذا الطابع الشخصي إلتزام الأجير أنّ عقد العمل ينتهي بوفاته، إلّا أنّ هذا المبدأ لا يتعلّق بالإنتظام العام بحيث أنّه يمكن للأجير أن يكلف غيره بتأدية العمل المطلوب منه شرط موافقة رب العمل^(١).

كما يتوجّب على الأجير أن يبذل في تأدية العمل عناية الرجل المعتاد طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الموجبات، وإلّا اعتبر مسؤولاً ليس فقط عن خطئه بل أيضاً عن إهماله وقلة تبصره وعدم جدارته (المادة ٦٣٦ من قانون الموجبات والعقود).

النبة الثانية: الإلتزام بأوامر رب العمل.

عملاً بمفهوم التبعية القانونية يتوجب على الأجير أن يخضع لإشراف ورقابة رب العمل، كما يتوجّب عليه أن يخضع لتعليمات وتوجيهات هذا الأخير. وهذا أمر طبيعي طالما أنّ رب العمل يعتبر مسؤولاً عن مؤسسته، فهو يعطي الأوامر والتعليمات للأجراء بهدف تأمين حسن سير العمل داخل المؤسسة، إلّا أنّ خضوع الأجير لتعليمات رب العمل وتقيده بها لا يعتبر أمراً مطلقاً لأنّه يفترض في هذه التعليمات والأوامر أن تكون منسجمة مع مضمون عقد العمل وغير مخالفة للقواعد القانونية الإلزامية ولمقتضى النظام العام والآداب العامة. بمعنى آخر، تنتهي سلطة رب العمل بإنهاء حدود العمل في الزمان والمكان والموضوع. وبالتالي، لا يبقى الأجير مقيداً بتعليمات رب العمل إذا ما تجاوزت هذه الحدود.

النبة الثالثة: الإلتزام بمبدأ حسن النية.

إذا كان مبدأ حسن النية هو المبدأ المهيمن على تنفيذ العقود عامة، فهو أظهر وألزم ما يكون في عقد العمل أمام ما يولده من رابطة خضوع وتبعية بين العامل وصاحب العمل، وأمام الإعتداد غالباً بشخصية العامل واعتباره بالتالي محل ثقة صاحب العمل، ومقتضى ذلك أن يقوم العامل بكل ما يفرضه عليه حسن النية من إلتزامات رب العمل.

١- قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ٥٠ تاريخ ١١/١١/١٩٦٣.

ولذلك، لا يجب مسايرة القائلين بواجب العامل في الإخلاص والولاء لرب العمل في إطلاق القول بالالتزام العامل بالإمتناع عن القيام بعمل آخر في أوقات فراغه، فمثل هذا الإلتزام، لا يقع على العامل إلا في حدود ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، بأن يكون قيام العامل بهذا العمل الإضافي في وقت فراغه من شأنه استنفاد جهده وتقليل قدرته على أداء عمله الأصلي.

الفقرة الثانية: إلتزامات تعاقدية.

تنص المادة ١١ من قانون العمل على أنه "يُحظر على الإنسان... أن يتعهد مدى الحياة بالإمتناع عن الإشتغال في مهمة ما، وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصفة مباشرة باطل حكماً..". يستفاد من هذا النص، أنّ المشرع اللبناني ليس ضد أي إتفاق يعقده العامل مع ربّ عمله بعدم المنافسة، وإنّما هو ضد تأييد هذا الشرط وجعله مدى الحياة. أمّا إذا كان الشرط المانع من العمل أو المنافسة نسبياً في الزمان والمكان، وكان لربّ العمل مصلحة جديّة ومشروعة في فرضه بحسب القواعد العامة فإنّه يقع صحيحاً.

فيجب القول، بصحة الشرط أن يكون نسبياً في الزمان أو في المكان من دون أن يكون فيها معاً. ولكنّ، بعضاً من الإجتهد اللبناني إشتراط ضعف نسبية المنع في الزمان والمكان معاً والقاضي هو الذي يتولّى مراقبة مشروعية مدّة المنع ومكانه^(١).

من هنا، وبعد ما تمّ الحديث عن عقد العمل والتطرق إلى الرابطة العقدية التي تحكم علاقة العمّال فيما بينهم ومع أرباب عملهم، لا بدّ من تسليط الضوء إلى الوضعية القانونية التي تطال عمّالاً يُطلق عليهم عمّال غب الطلب وجباة الإكراء الذين الذين يعلمون لدى مؤسسة كثيرة.

الفقرة الثالثة: إلتزامات مهنية.

هذه الإلتزامات القانونية التي تفرضها مستلزمات العقد والمبادئ العامة وتشمل:

- أ- تقديم العمل وتمكين العامل من الإستخدام.
 - ب- تقديم الأدوات والمواد الأولية اللازمة لتنفيذ العمل.
 - ج- عدم تغيير نوع العمل المتفق عليه ولا شروطه.
- ولأنّ موضوع العمال هو القضية الأساسية التي لا بدّ من الوقوف عندها، وعلى الرغم من الحماية التي أعطاهها قانونا العمل والضمان الإجتماعي لهذه الشريحة الضعيفة ومنحها العديد من الإجازات والمخصصات والتعويضات حتى يتيسّر لها العيش حياة كريمة. وإذا كان القانون قد تناول في نصوصه المستخدمين والعمال لدى المؤسسات العامة إلاّ أنه لم يستثن من هذا الحق العمّال المؤقتين الذين يتقاضون

1- Jacques Azema: "La durée des contacts successifs", Paris, 1969, page 127 et suivard.

أجور عن يوم عملي فعلي وهم يعرفون بعمال غب الطلب وجباة الإكراء الذين يعملون بصورة مؤقتة داخل مؤسسة كهرباء لبنان، فإنّ القسم الثاني سوف تتناول الأوضاع القانونية للعاملين لدى المؤسسة تحت مسمى (عمال غب الطلب وجباة الإكراء)، لتسليط الضوء على حقيقة أوضاعهم داخل المؤسسة، ومقارنة الخدمات والمخصّصات والضمانات التي كفلها قانوننا العمل والضمان الإجتماعي للموظفين، في حين غاب الكثير منها لصالح العمال المياومون، ليقودنا هذا القسم إلى إقتراح حلول علّها تكون ناجعة لحماية هذه الشريحة الضعيفة حتى لا تجد نفسها يوماً على الطرقات.

القسم الثاني

الأوضاع القانونية والإجتماعية والإقتصادية لعمال
غبّ الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء
لبنان وإقتراحات الحلول

تمهيد.

مرّت المجتمعات البشرية القديمة بمراحل تاريخية، إنعدم فيها وجود قانون العمل بالمفهوم الحديث ومفهوم العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعمال حيث كانت هذه العلاقة تقوم على عدّة مفاهيم مُسلم بها مثل الرّق، فكانت العلاقات القائمة بينهما لا يسودها أي تنظيم قانوني.

وبعد قيام الثورة الفرنسية، والتي خاب أمل العمال بها حيث لم تعطِ إهتماماً بعلاقات العمل والعمال، بل كان همّها الوحيد هو تخليص الصناعة من أية قيود مفروضة عليها بسبب وجود نظام الطوائف.

وبعد قيام الثورة الصناعية، والتقدم الصناعي الذي رافقها ووجود المشاريع الإنتاجية، بدأت تظهر فكرة الإضراب لمواجهة تعسّف أصحاب العمل وأصحاب المشاريع الإنتاجية، وأدى ظهور الآلة إلى توعية العمال شيئاً فشيئاً، حيث بدأوا بتكوين النقابات العمالية، ممّا ساعدهم على ذلك الظروف السياسية التي سادت أوروبا خلال تلك الفترة، فازداد ضغط العمال مطالبين بحقوقهم العمالية. وكذلك، أخذ بعض الإقتصاديين الغربيين ينادون بضرورة تدخّل الدولة من أجل تنظيم العلاقة الإنتاجية بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي أدى إلى إصدار قوانين العمل لحماية الطبقة العاملة في مواجهة ارباب العمل.

والى جانب قانون العمل، فإنّ هناك قانوناً آخر وُجِدَ لرعاية مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم التي يكتسبونها نتيجة عملهم المأجور لدى صاحب العمل، وهو قانون الضمان الإجتماعي، وهذا القانون يركّز بالإضافة إلى حقوق العمّال، فإنّه يشكل مجموعة من الأحكام والنصوص القانونية التي تخدم العامل أثناء حياته العملية، ممّا يساعد على ضمان حقوقه واستحقاقاته، ومنها التعويض عن إصابات العمل، والأمراض المهنية، والحق في الإجازات أثناء الأمومة للمرأة العاملة ومكافأة نهاية الخدمة.

من هنا، يمكننا بصفة عامة أن نعبر أنّ أعمال الحق في الضمان الإجتماعي يكفل الظروف المادية اللازمة لتحقيق المستوى المعيشي الكافي، فهو يحمي الأشخاص من ظروف الفقر وحالات إنعدام الأمان المادي التي تشكّل تهديداً للحياة وعامل دُلّ ومهانة. وهكذا، يكون من الواضح أننا نستطيع إستنباط الحق في الضمان الإجتماعي من عدد من الحقوق المدنية والسياسية.

إنّ أهم صيغة تهدف إلى تحقيق الأمان الإجتماعي لدى العمال هو وجود تأمين يغطّي نفقات العمّال

عند تعرضهم إلى إصابات العمل، خاصة المرض والعجز والشيخوخة وحتى الوفاة في مرحلة لاحقة.

ولا بدّ من التطرّق هنا، إلى موضوع النظام الحماي لغير الأجراء، إذ أنّ هذه الفئة التي تشمل عدّة

أصناف مهنية تشترك في أنّها تعمل لصالحها الخاص وتلعب دوراً هاماً في الإقتصاد الوطني. هذا النظام

الحماي وما يمثّله من أهمية إجتماعية في حياة كل فرد، وما يوفّره للعامل غير الأجير من حماية أثناء

بلوغه سنّ يصعب معها مواصلة العمل، بالإضافة إلى أهم حقّ وهو ضمان الشيخوخة التي بمقتضاها

يحصل العامل غير الأجير على معاش يُصرف له طوال حياته ويستمرّ إلى ذوي حقوقه من بعد وفاته.

فإذا كانت هذه الحقوق قد كُفّلت في أحكام قوانين العمل وقانون الضمان الإجتماعي بالنسبة للأجراء الدائمين أو المؤقتين الذين يعملون في المؤسسات العامة، فلماذا لم تُكفل للعمّال غير الأجراء؟ أليس من حقّ هؤلاء أن يحظوا بحماية قانونية تضمن لهم معيشة لائقة لهم ولذويهم؟! ولماذا هذا الإهمال في تطبيق الأحكام والنصوص القانونية؟ أليس من المفروض ان نظام الضمان الإجتماعي هو نظام حمائي عام شامل لكلّ الأجراء والعاملين تشجيعاً لإنتاجية هذه الطبقة العاملة لنمو الإقتصاد الوطني؟! وأين تطبيقات تأمين الشيوخوخة الفعلية الذي يُعدّ من أهم الحقوق التي كرستها وثيقة حقوق الإنسان وتطرقت إلى مضمونها الشرع الدولية والقوانين العالمية؟

كل تلك الأسئلة والعديد منها تحتاج إلى نظام تطبيق فعلي لحماية هذه الطبقة الكادحة وإن كانت من فئة غير المستخدمين والأجراء، والتفتيش عن مواطن الخلل والنقص من أجل الوصول إلى حلول تستطيع أن تلبي نداء هؤلاء الكادحين. ولهذا، فإننا في هذا القسم سوف ندخل إلى عمق المشكلة التي حوّت عمّال غب الطلب وجباة الإكراء كسائر العمّال الذين يقتضي أن يحصلوا على حقوقهم وأهمها ضمان الشيوخوخة. ولهذا، يقتضي في البدء مقارنة تقديرات التي يقدمها قانونا العمل والضمان الإجتماعي للأجراء وأوضاع عمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان وسواها لتسليط الضوء على عناصر الخلل والبحث عن حلول جدية فاعلة تحت سقف القانون تؤدّي إلى إرجاع العمال إلى بوصلة الأمان الإجتماعي.

الفصل الأول: الرابطة القانونية العقدية التي تربط عمال غب الطلب بمؤسسة كهرباء لبنان

تمهيد.

ما زالت أزمة الكهرباء وعمال الإكراء والمياومين فيها، تتفاقم يوماً بعد يوم، وهي على ما يبدو المعضلة المستعصية على الحل، وكانت منذ العام ٢٠١٢ كبركان نشط يخبوا فترة من الزمن ويعود لينفجر بضغط أكبر، والسبب أنّ كافة الحلول كانت ترقيعية، إلى أن جاء قانون ٢٨٧ بهدف ملء المراكز الشاغرة التي وصلت حدود ٩٠٠ مركزاً شاغراً في مؤسسة كهرباء لبنان، ولذلك فاز في المباريات أكثر من ٥٠٠ عامل، تم توظيف ٣٧٠ منهم فقط في الفئات ١/٤، ٢/٤، وفي ظل وجود ١٣٩ ناجح في مجلس الخدمة المدنية لم يتم توظيفهم. وقبل أشهر عدّة توقفت شركة دباس عن دفع رواتب العمال، بحجة أنّ الدولة لا تسدّد لها باقي مستحققاتها، والدولة تتهم الشركة بعدم تنفيذها شروط التزيم، فدفع العمال المياومين وجباة الإكراء، ثمن هذا الخلاف، وهم الذين يسدّون رمق أبنائهم وعائلاتهم من هذا الراتب الذين يعيشون عليه. وبعد إنتهاء عقد شركة دباس، كشركة مقدمي الخدمات، لم يصار إلى التجديد لها، ولم يؤمن بديل عنها، وبالتالي، أصبح مصير أكثر من ألف عامل مياوم وعائلاتهم على شفا كارثة إنسانية، وهم بلا أي قدرة على الإستمرار^(١).

بعد صدور قانون رقم ٢٨٧^(٢) تاريخ ٣٠ نيسان ٢٠١٤ منح الإجازة لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون بملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف إدارية وفنية بحسب حاجاتها في المديريات كافة وحصر هذا الإشتراك في المباريات التي تحصل عبر مجلس الخدمة المدنية لعمال غب الطلب وجباة الإكراء العاملين لصالح المؤسسة من أجل تثبيتهم. ومن هنا، جرى تثبيت عدد منهم (الذين نجحوا في المباراة)، وأمّا العدد المتبقي الذي يُعنى بالفئات المهنية ك ١/٥، ٢/٥، بقوا غير مثبتين حوالي ٦٠٠ عامل.

قبل عام ٢٠١٢، كان هؤلاء العمال يخضعون لقانون العمل، حيث أنّ المتعهد هو الوسيط بين العمال ومؤسسة كهرباء لبنان، فهو يقدّم لها اليد العاملة الداعمة للمؤسسة لملء المراكز الشاغرة، وبالتالي هي تكون مسؤولة عن هؤلاء العمال. وبعد عام ٢٠١٢، تحوّلت العلاقة من المؤسسة إلى شركات تعرف بـ "مقدمي الخدمات أو SP"، وهذه الشركات تكون موزّعة وفقاً لمديريتي التوزيع بيروت والمناطق، وهي تخضع أيضاً لقانون العمل.

من هنا، أجريت العديد من العقود بين شركات مقدمي الخدمات وبين العمال فتكون عندئذٍ المسؤولية واقعة على عاتق الشركة المشغلة بحسب العقود المبرمة. لذلك، قسم من العمال تعاقد مع شركات مقدمي

١- مقالة "مشكلة المياومين معقدة أم عقدها؟" من مجلة الإعمار والإقتصاد، ٥ آذار ٢٠١٨، www.immarwaiktissad.com.
٢- قانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٣٠ نيسان ٢٠١٤.

الخدمات (SP) وهم بالتالي يخضعون لقانون العمل من حيث دوام الموظفين، لكنهم يحصلون على بدلات أجور كيوم عمل فعلي، والقسم الباقي يعمل لدى مؤسسة كهرباء لبنان يتبعون لمديرية الإنتاج والنقل والمراقبة والشؤون المشتركة والدراسات والتجهيز وأيضاً يطبق عليهم قواعد قانون العمل.

ولهذا سوف يتم تناول موضوع هؤلاء العمال كمفهوم والقانون الذي وطّد علاقتهم بمؤسسة كهرباء لبنان والمهام التي يقومون بها. كذلك سيتم تسليط الضوء على ماهية العقود التي أبرمت مع شركات مقدمي الخدمات، ومن هو المسؤول عن هؤلاء العمال في حال عادوا للعمل في مؤسسة كهرباء لبنان؟

المبحث الأول: مفهوم عمال غبّ الطلب وجباة الإكراء.

عرّف قانون الموجبات والعقود (المادة ٦٢٤^(١)، الفقرة الأولى) عقد الإستخدام كما يلي: "إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه". وفي المادة ٦٤٤ من القانون ذاته تسمية هذا العقد "عقد الإستخدام". فيشترط إذن التعاقدية من خلال القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٣٠/٤/٢٠١٤ الذي نصّ في مادّته: "يُجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الشاغرة لإعتبار الرابطة التعاقدية عقد إستخدام، وأداء الأجير عمله تحت إدارة ربّ العمل، أي يشترط وجود الأجير في مركز التابع، كون قانون العمل يحكم العمل التابع وليس المستقلّ. ويستفاد من هذه التبعية من التعريف القانوني الذي أتت به المادة الثانية من قانون العمل التي عرّفت الأجير بأنّه: "رجل أو امرأة يشتغل بأجر عند ربّ العمل". ولا غرو أنّ عقد الإستخدام هو عقد معاوضة، إذ يرتّب على كل من طرفيه موجبات معيّنة كتنقييد الأجير بتعليمات رب عمله، والحفاظ على السرية المهنية مقابل موجب رب العمل تأدية الأجير المقابل المالي ووضع النظام الداخلي للمؤسسة.

وبالعودة إلى مؤسسة كهرباء لبنان التي تعاني من الشغور الحارّ في مراكزها الإدارية والفنية، ممّا دفعها إلى إجراء عقد إستخدام مع متعهد يقدم لها يد عاملة داعمة للمؤسسة يطلق عليهم "عمال غبّ الطلب"، وفق الشروط المحدّدة في دفتر الشروط الخاص بالتلّزيم. فهم يعملون بما لا يقلّ عن عشر سنوات تحت إشراف المتعهد لدى مؤسسة كهرباء لبنان لتحقيق المصلحة العامة وتسيير المرافق العامة. على أنّ يتحمّل المتعهد تجاه مؤسسة كهرباء لبنان وتجاه الغير، وتجاه عمّاله، كلّ مسؤولية تتجم عن أفعاله أو أفعال مستخدميه وعمّاله إستناداً إلى المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣^(٢).

وبالتوازي مع السياسة التي انتجتها الحكومة، بدأت ظاهرة المياومة "عمال غبّ الطلب" في الظهور لدى شركة كهرباء لبنان في العام ١٩٧٤. وبما أنّ المباريات العامة قد أوقفت في ذلك الحين، فقد كانت أكثر الطرق شيوعاً للعثور على عمل كمياوم في مؤسسة كهرباء لبنان تتمثّل في معرفة شخص يعمل أصلاً

^١ - المادة ٦٢٤ قانون الموجبات والعقود.

^٢ - المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣.

في المؤسسة كموظف حكومي. من هنا، لم تكن ظاهرة "العمل المياوم" لدى مؤسسة كهرباء لبنان لافتة كذلك لم تتبنّى تلك الشركة سياسة إستجلاب العمالة من خارجها إلا في التسعينيات وبصورة أساسية في العقد الأول من القرن العشرين. علاوة على ذلك، تمّ تثبيت جزء كبير من المياومين كموظفين حكوميين في عهد تولّي معالي الوزير الراحل إلي حبيقة لوزارة الطاقة والمياه.

وفي مطلع العام ٢٠٠٠، شهد عدد المياومين زيادة مطردة حيث ارتفع عددهم بين العامين ١٩٩٥ و ٢٠١١ من ٥٠٠ عاملاً تقريباً إلى ٢٤٠٠. ويبدو أنّ العمل على أساس يومي قد حدّم أهدافاً مختلفة. فمن جانب، يسمح جلب العاملين من خارج الملاك والإعتماد على مصدر خارجي للدولة وشركاتها بتقليل كلفة قوّة العمل، في حين تتخلّص فعلياً من قوّة الخام، من هذا المنطلق يمكن تأويل التعاقد هكذا بوصفه وسيلة لتعويض قوّة العمل بعلاقة تجارية.

من هذا المبدأ، بقيت إيديولوجيا المياومين المتبقّين وأهدافها على الدوام مرتبطة إرتباطاً عضوياً بهدف إجتماعي وهو الحصول على وظيفة ثابتة لدى مؤسسة كهرباء لبنان بعد سنوات من العمل غير المستقر وقليل الأجر.

فكان المنفذ لتثبيت هذه الرابطة التعاقدية بين العمال ومؤسسة كهرباء لبنان هو ما أكد عليه القانون رقم ٢٨٧ الذي نصّ في مادته الأولى: "يجاز لمؤسسة كهرباء لبنان خلال مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف فنية وإدارية بحسب حاجاتها في المديرية كافة دون إستثناء بما فيها مديريتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء".

من هنا، فإنّ القانون أتاح للعاملين لصالح مؤسسة كهرباء لبنان بتاريخ ٢٠١١/٨/٢، ممّن تتوافر فيهم شروط الإستخدام العامة والخاصة حقّ الإشتراك في المباراة المشار إليها في المادة الأولى من قانون ٢٨٧، ممّا يضفي على هؤلاء العمّال صفة أجراء مستخدمين لدى المؤسسة يخضعون لأحكام قانون العمل فيما يتعلّق بالإجازة المرضية وإجازة الأمومة وإنهاء الخدمة، ولأحكام قانون الضمان الإجتماعي فيما يتعلّق بالتعويضات العائلية إستناداً إلى المذكرة التنفيذية رقم ٥٤ (تعديل نظام الأجراء في المؤسسة).^(١)

وبالنسبة لجباة الإكراء، فلقد أتاح لهم القانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣ الإشتراك بهذه المباراة المحصورة، كونهم تتوفّر في علاقتهم بمؤسسة كهرباء لبنان عناصر عقد الإستخدام من عمل وأجر وتبعية قانونية، يتعاقدون مع المؤسسة ويقومون بالإشراف على أعمال الجباية بتحصيل الأموال من المشتركين لصالح خزينة الدولة، فضلاً عن مسك حسابات الجباية مقابل كفالة مالية تُقدّر بعشرة ملايين ليرة لبنانية في المناطق وبإثني عشر مليوناً في العاصمة بيروت.

^١ - قانون ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣.

بعد التمهيد بالتعريف عن عمّال غبّ الطلب وجباة الإكراء يقتضي الحديث عن القانون الذي يرضى علاقة عمّال غبّ الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان.

البند الأول: القانون الذي يرضى علاقة عمّال غبّ الطلب وجباة الإكراء.

ولعلّ من أنبل الغايات وأسمائها إرساء مبدأ العدالة وإيجاد نقطة توازن بين مصالح كلّ من طرفي العمل وصاحب العمل، وتنظيم العلاقات الخاصة للحدّ من مبدأ سلطان الإدارة، كل ذلك يكون تحت مظلة القانون التي وُضعت لحماية العمّال وحقوقهم حتى لا يتعسّف أصحاب العمل وهم الطرف الأقوى بإستعمال حقوقهم. وبما أنّ العمال هم الطرف الأضعف، فلقد حرص المشرّع على سنّ قوانين ترضى هذه الرابطة العقدية.

فإنّ عمّال غبّ الطلب عملوا بما لا يقل عن عشر سنوات في العديد من ميادين مؤسسة كهرباء لبنان، وكانوا يتقاضون أجورهم على أساس يومي، ولا يحظون بأيّ ضمانات صحية وإجتماعية، حتى جاء قانون ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤/٤/٣ ليمنحهم حقاً قانونياً إعترفت به السلطة التشريعية وكرّسته بالإتاحة لهم بالإشتراك في مباراة محصورة لهم وحدهم دون سواهم بهدف ملء المراكز الإدارية والفنية الشاغرة لدى المؤسسة.^(١) إستناداً إلى نص المادة الأولى من القانون ٢٨٧: "يجاز لمؤسسة كهرباء لبنان مهلة سنة من تاريخ نفاذ هذا القانون، ملء المراكز الشاغرة في ملاكها لوظائف فنية وإدارية بحسب حاجاتها في المديرية كافة دون إستثناء بما فيها مديرتي التوزيع في بيروت وجبل لبنان والمناطق، وذلك عن طريق مباراة محصورة يجريها مجلس الخدمة المدنية وفقاً للقوانين والأنظمة المرعية الإجراء".

تعبيراً على ذلك، أجرى مجلس الخدمة المدنية مباراة لملء المراكز الشاغرة في القسم الإداري للتعيين في الفئة ١/٤ التي تتمثل بوظيفة محرّر، أو حافظ أوراق، ومُدخّل معلومات، وممرّض مساعد... والفئة ٢/٤ التي تتمثل بالقسم الفني كوظيفة محترف تمديدات صحية، صيانة المفروشات، كهرباء، ميكانيك سيارات... إستناداً إلى قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٣١ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٢٧ (المباراة المحصورة بهؤلاء المستخدمين).^(٢)

فأسفرت النتائج عن نجاح ١٤٦ مرشحاً لوظيفة محرّر، ٥٠ مرشحاً لوظيفة مدقّق، ٩٦ مرشحاً لوظيفة حافظ أوراق، ٣٣ مرشحاً لوظيفة محاسب وأمين صندوق، ٢ لوظيفة مساعد إجتماعي، ٨ مرشحين ناجحين لوظيفة مبرمج، ٢ لوظيفة ممرّض، ٣ لوظيفة فنيّ أخصائي كهرباء، ١٥ مرشحاً لوظيفة فنيّ أخصائي إلكترونيك، ١ واحداً لوظيفة فنيّ أخصائي كهرباء سيارات.

١- مذكرة تنفيذية رقم ٥٤ - تعديل نظام الأجراء في المؤسسة تاريخ ١٩/٩/١٩٩٤.

٢- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٣١ تاريخ ٢٧/١٢/٢٠١٤.

وللوقوف على نتائج المباراة المحصورة يقتضي العودة إلى القرار صادر عن مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٢٠٧ تاريخ ٢٠١٥/٤/١٤ الموجود في الملحق^(١).

بناء على ما تقدّم، فإن حوالي ٣٤٨ مستخدماً تمّ توظيفهم في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان، الأمر الذي أدّى إلى تثبيت قسم منهم في المؤسسة بموجب عقود أُجريت معهم خاصة عقد إكراء الذي عُقد بين المؤسسة (الفريق الأول) وجباة الإكراء (الفريق الثاني)، وفحوى هذا العقد أن يلتزم الفريق الأول في تلزيم جباية الأموال العائدة من المشتركين في التيار الكهربائي وأخذ تأشيرات عدّاتهم مقابل تكليف الفريق الثاني الإلتزام بواجباته العقدية (بجباية الأموال وفقاً للأصول) وتقديم كفالة نقدية مع مسك دفاتر سجل تأشيرة عدادات المشتركين والفواتير.

على أن يبقى الفريق الثاني مسؤولاً تجاه الفريق الأول عن أي عمل يقوم به مخالفاً لهذا العقد أو مخالفاً للأنظمة، كما يكون مسؤولاً وحده عن أي ضرر يحدث له أو للغير أثناء القيام بهذا الإلتزام. للإطلاع على تفاصيل العقد العودة إلى الملحق بالإضافة إلى فحوى دفتر شروط تلزيم عمليتي قراءة عدادات مشتركي مؤسسة كهرباء لبنان الذي تضمّن الشروط الملقة على طرفي العقد والمسؤوليات المترتبة والمخالفات كامل تفاصيله موجودة في الملحق.

ونظراً، إلى أنّ هذه العقود أضفت الصفة القانونية لتعترف بهذه العلاقة العقدية بين مؤسسة كهرباء لبنان وعمّال غبّ الطلب وجباة الإكراء، كونهم عمّالاً يتبعون لها ويمارسون أعمالهم وفقاً لتعليمات ربّ العمل، وتترتّب عليهم الجزاءات عند إخلالهم بالإلتزامات فإنّه وبحكم مجلس شوري الدولة يستفيدون من تصنيفهم كأجراء دائمين بمجرد توفر شروط العمل الإضافية ٥٤٠ يوماً خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ إستخدامهم. (قرار رقم ٩٦/٨٢٢ - ٩٧ تاريخ ١٩٩٧/٧/٩) "مراجعة يطالب فيها المستدعون تصنيفهم أجراء دائمين منذ تاريخ إنقضاء ٥٤٠ يوم عملي وإعطاء هذا التصنيف مفعولاً رجعيّاً يعود لليوم التالي لإنقضاء مدة ٥٤٠ يوم عملي فعلي"^(٢).

بموجب هذا الحكم، يقتضي إعلان حق العمّال بتصنيفهم أجراء دائمين بمجرد توفّر الشروط التي وردت في الحكم. "منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدّة، على أن يصبح وبحكم النصّ أجيّراً دائماً كل أجير إستوفى شرط ٥٤٠ يوم عملي فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ إستخدامه الذي منه ينطلق بدء سريان مفعول التصنيف ولا مجال لتأويل النصّ على غير هذا المعنى".

لكن، تبقى المشكلة في العدد المتّبعي من هؤلاء العمّال الذي لم يُصار إلى تثبيتهم وبالتالي تحديد هويتهم العقدية، بل يتمّ العمل على إدخال قسم منهم إلى ملاك المؤسسة بوظائف مشابهة للوظائف التي طلبوها بإطلاق المباراة لتوظيف الفئة ١/٥ التي بقيت مُعلّقة حتى اليوم والقسم الآخر تعاقد مع شركات مقدّمي الخدمات.

١- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢/٢٠٧ تاريخ ٢٠١٥/٤/١٤.
٢- قرار مجلس الإدارة رقم ٤٠٣ - ٢٠١٢/٥٠ - تاريخ ٢٠١٢/٩/١٢.

الفقرة الأولى: المهام الأساسية لعمال غب الطلب.

إنّ عمال غب الطلب كما سبق وذكّر، هم يد عاملة داعمة للمؤسسة أتوا نتيجة صفقة مع المتعهد الذي يُعنى بتقديم هذه الفئة من أجل القيام بالمهام والوظائف الإدارية والفنية. يعملون بفئتين بحسب الأجر المعطاة لهم والشهادات وليسوا مصنّفين بحسب الوظائف وفقاً للقانون العام للموظفين. وبالتالي، هم يقومون بوظائف ليست واسعة وإنّ أمور بسيطة داخل إدارات المؤسسة ويتلقّون أجور يومية.

وبعد ظهور شركات مقدمي الخدمات (ال SP)، إنتفت العلاقة بين العمال والمؤسسة، وظلت فئة قليلة من هؤلاء العمال كعمال الفاتورة (خارج إطار التوزيع) يعملون داخل المؤسسة أعمالاً ليست جوهرية وإنّما محدودة مثلاً: نقل مواد، نقل بريد. فهم مرتبطين فقط بالمتعهد، وليس لديهم الصلاحية المطلقة للقيام بالشؤون الإدارية أي حصانة وظيفية.

كما سبق وذكّر، إنّ العمال ينقسمين إلى فئتين: عمال ذو مستويات علمية يمتلكون الشهادات والكفاءات التي تخولهم القيام بالوظائف الإدارية والفنية، والعمال الذين لا يتمتعون بالمستوى العلمي المطلوب، ويتقاضون أجورهم ويعملون داخل المؤسسة حسب حاجاتها وهم غير مصنّفين ضمن ملاك المؤسسة.

وبالإضافة إلى العمال السائقين الذين يعملون ويتبعون للمؤسسة. وبالإستناد إلى المادة الرابعة من دفتر شروط تلزيم قراءة عدادات المشتركين، يبقى على "المتعهد إنتداب العدد اللازم من مستخدميه بمعدل مستخدم واحد لكل ١٢٠٠ إيصالاً على الأقل لتنفيذ الموجبات، بالإضافة إلى تدريبهم في الوحدات المختصة للدرس والتمرّن على أسلوب العمل المطلوب لينفّذ بالمستوى التقني.

الفقرة الثانية: المهام الأساسية لجباة الإكراء.

إنّ جباة الإكراء، ونظراً إلى عقد الإكراء القائم بتلزييمهم جباة الأموال العائدة لمؤسسة كهرباء لبنان من المشتركين في التيار الكهربائي، ومن هنا، فإنّ العقد احتوى شروط أساسية لكي يصبح نافذاً من الناحية القانونية وملزماً للطرفين.

ومن هنا، أعطي جباة الإكراء صلاحيات ليست بالواسعة أو المطلقة، وإنّما تُعنى بجباية الأموال العائدة من المشتركين بالتيار الكهربائي، بالإضافة إلى أخذ تأشيريات عدادات هؤلاء المشتركين بالتوتر المنخفض بصورة دورية وفقاً لتعليمات مؤسسة كهرباء لبنان (الفريق الأول بالعقد).

هذه المهام الأساسية التي عُني بها جباة الإكراء، إلّا أنّ العقد إشتراط قبل تكليفهم بالقيام بمهامهم، أن يقدّموا كفالة نقدية بقيمة ١٢ مليون ليرة لبنانية أو عقد تأمين بالقيمة نفسها، ويبقى هذا العقد قائماً لحين إنتهاء مدة هذا الإلتزام لأي سبب من الأسباب وإبراء ذمة الملتمزم من كل حق أو مطلب تجاه الفريق الأول (المؤسسة).

هذه الكفالة فرضها العقد من أجل حفظ حقوق ومصالح مؤسسة كهرباء لبنان تجنبنا لقيام الجبابة باختلاس الأموال العامة والتهرب من القيام بواجباتهم. وكان هذا الشرط يلعب دوراً أساسياً وجوهرياً في تأمين سلامة وحفظ الأموال العامة وحثّ الجبابة على الإلتزام بالواجبات الملقاة على عاتقهم.

وبعد إجراء عقد التأمين (الكفالة) يسلم الجبابة للفريق الثاني (المؤسسة) الفواتير الصادرة عنه بحدود قيمة الكفالة بجبابتها بصورة دورية وفي أوقات محدّدة بموجب جدول عام بالإيصالات المسلّمة يصبح توقيعه من قبل المؤسسة ويتم التسليم في مركزها.

وهذه الجبابة للأموال تتم وفقاً للأصول والطريقة المتبعة وضمن المهلة المحددة له من قبل مديرية التوزيع المعينة على أن لا تتعدى تاريخ الإصدار التالي بحدود ٤٨ يوماً.

كذلك، على الجبابة الإبلاغ عن كل أشكال يعترض سير عملهم إن كان لجهة الإبلاغ عن الأعطال اللاحقة بإنشاء وتجهيزات المصلحة أو الإبلاغ عن سائر المخالفات من تعليق وتلاعب بالعدادات والمحددات أو أية شوائب وعيوب استرعت إنتباهه وبالأخصّ غرف العدادات. (م. ٣ من دفتر شروط تلزيم عمليتي قراءة عدادات مشتركي مصلحة كهرباء لبنان وجبابة إيصالاتهم).

ينقسم العمال الذين يتولّون أعمال الجبابة إلى المستخدمين في الملاك المصنّفين جبابة، الأجراء المؤقتين المصنّفين جبابة، المستخدمين والأجراء الذين يقومون بأعمال الجبابة، كذلك يوجد فئة قارئ عداد الذين يقومون بقراءة العدادات دون جبابة الأموال وفئة عامل قطع هم الأجراء الذين يتولون قطع التيار عن المتخلفين عن الدفع أو جبابة فواتير المتأخرات.

كذلك على جبابة الإكراء وفق المذكرة التنفيذية رقم ٧١١ تاريخ ١٠/٢٤/١٩٩٨ تسجيل حضورهم دوراً إلى مراكز المؤسسة (ثلاث مرات على الأقل غير متتالية أسبوعياً في أقسام بيروت، الشياح، انطلياس ومرتان على الأقل غير متتاليتين أسبوعياً في سائر الدوائر) وتسديد المبالغ المحصلة. وعليهم تسجيل رقم الشعبة ورقم الإصدار وإسم الجابي على ظهر الشيك (في القسم الأعلى منه) الذي دفع تسديداً لقيمة المقطوعية العائدة للمشارك الذي أصدر هذا الشيك، ويجب إقفال حساب إصدارات الجولات التي تجاوزت مهل تسليمها ٤٨ يوم عمل، ومطالبة المشترك مرتين على الأقل بتسديد الفواتير وتسجيل تاريخ المطالبة في كل مرة على هذه الفواتير، كما يتوجب تسجيل تأشيرة العداد ضمن فترات منتظمة لكي لا تتفاوت المقطوعية بين تسجيل وآخر بشكل غير طبيعي.

من هنا، فإن الجبابة مهمة شخصية مكلف بها الجابي المستخدم في المؤسسة أو المتعاقد معها، فلا يجوز فيها الوكالة لأي شخص كان وذلك تحت طائلة المسؤولية^(١).

١- مذكرة تنظيمية رقم ٧١١ تاريخ ١٠/٢٤/١٩٩٨.

وبعد الإنتهاء من المهام، يحصل الجباة على نسبة مئوية من قيمة الأموال المجدبة، وكما يستفيدون من مقطوعة كهربائية لمنازلهم الشخصية. يُراجع دفتر الشروط الخاص بتلزييم قراءة عدادات مشتركري مصلحة كهرباء لبنان (فيما خص مستخدمي المؤسسة). وكذلك عقد إكراء تحصيل في الملاحق.

البند الثاني: طبيعة العلاقة بين عمال غب الطلب وجباة الاكراء مع شركات مقدمي الخدمات (SP).

نتيجة الصعوبات التي مرّت بها مؤسسة كهرباء لبنان، والتراجع المستمر للعمل الإداري وتزايد عدد الشواغر وبعد أن كانت العلاقة التي تربط عمال غب الطلب وجباة الإكراء علاقة مباشرة مع المتعهد، اضطرت وزارة الطاقة والمياه التعاقد مع شركة NEEDS الإستشارية بتاريخ ٢٠١٠/٦/١١ لإعداد دفاثر الشروط اللازمة لإستكمال مشروع النّزف المادي لمؤسسة كهرباء لبنان، إستناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٠/٥/١٢، وتمهيداً لإجراء مناقصات لتلزييم أعمال "مقدمي الخدمات"^(١).

إنّ هذا المشروع هو مفيد وبنّاء، ويتوقّف نجاحه على تضافر جهود الأجهزة الإدارية والأمنية كافة في الدولة اللبنانية وذلك ضمن الخطة التي وضعتها سلطة الوصاية. من هنا، فإنّ مؤسسة كهرباء أجرت إستدراج عروض أي بمثابة عقد تلزييم لقاء بدّل لتلزييم أشغال مقدّمي خدمات التوزيع الكهربائي، وهذا المشروع جرى بموجب ثلاثة عقود عمدت مؤسسة كهرباء تنظيمها مع ثلاث شركات خاصة لتنفيذ أعمال كهربائية لصالحها وفقاً لأحكام المواد ٧٩ ولغاية ١٠٦ من النظام المالي للمؤسسة حيث تتعلّق هذه المواد بعقد الصفقات عن طريق إستدراج العروض تنفيذ خدمات وأشغال ولوازم تحتاج إليها المؤسسة.

وهذا الأمر، أدّى إلى تحرير مؤسسة الكهرباء من تحمّل معظم أعباء التوزيع الكهربائي، بما في ذلك عقود إكراء الجباية، على إعتبار أنّ مشروع مقدمي الخدمات يشمل جباية الفواتير.

من هنا، جاء دفتر الشروط الخاص بالتلزييم ليؤسس العلاقة العقدية التي تجمع العمال والشركات وليحدّد المواد والنصوص القانونية لعمل هؤلاء وليعطي الشركات حق المساءلة والرقابة على عمل هؤلاء العمال بصفقتهم يشكّلون رب العمل.

كما نصت المادة التاسعة من دفتر الشروط "يطبق على العامل الدوام المعمول به في مؤسسة كهرباء لبنان بإستثناء الحالات التي تستدعي بقاؤه لدواعي العمل ضمن حدود ٤٨ ساعة أسبوعياً وبالشكل الذي يتوافق مع طبيعة ومكان العمل والوحدة التي يعمل لصالحها في المؤسسة"^(٢).

وكذلك، نموذج من عقود الإستخدام للعاملين داخل إحدى شركات دبّاس (واحدة من شركات مقدمي الخدمات)، حيث تناول هذا العقد في مقدمته: "لما كان الأجير يرغب بالعمل لدى الشركة وفقاً للأحكام

^١ - قرار مجلس الوزراء رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٠/٥/١٢.

^٢ - المادة الأولى، دفتر شروط عائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة، كانون الثاني، ٢٠١٦.

والشروط المنصوص عنها في هذا العقد وحيث وافقت الشركة على استخدام الأجير الذي أكد على إلتزامه بكافة توجيهات وقرارات الشركة".

ومن أهم أسس هذا العقد، أنه يعفي الأجير الشركة من أية مسؤولية تعاقدية أو وظيفية أو مالية سابقة لتاريخ العقد الحاضر مهما كان نوعها ومن أية جهة كانت، وبالتالي فإنّ الشركة لا تتحمل أية تبعات متأتية مباشرة أو غير مباشرة عن أي علاقات تعاقدية أو مهنية أو تعويضات مستحقة أو قد تستحق على الأجير لصالح أيّ من أصحاب العمل السابقين أو مؤسسة كهرباء لبنان بإستثناء حقه بإستمرارية عمله لدى رب العمل السابق تجاه الصندوق الوطني وقانون العمل وموافقة الشركة على هذه الإستمرارية. فإنّ توقيع الأجير على العقد الحاضر هو بمثابة إقرار صريح نهائي منه بأنّه لم يعد مرتبط بصاحب العمل السابق بأية علاقة وأنه يبرئ ذمة الشركة من أيّ حق أو مطلب بحيث يشكّل العقد الحاضر علاقة عمل جديدة تجمع الأجير بالشركة التي لا تتحمل أية مسؤولية سابقة عن تاريخ مباشرة العمل المحدد في الشروط والأحكام الخاصة".

الفقرة الأولى: شركات تقديم الخدمات والمناطق المحددة لعملها.

إنّ وزارة الطاقة والمياه تعاقدت مع شركة NEEDS الإستشارية بتاريخ ٢٠١٠/٦/١٠ لإعداد دفاتر الشروط اللازمة لإستكمال مشروع النزف المادي لمؤسسة كهرباء لبنان، إستناداً إلى قرار مجلس الوزراء رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١١/٥/١٢ تمهيداً لإجراء مناقصات لتلزييم أعمال مقدّمي الخدمات^(١)، وبعد موافقة وزارة الطاقة والمياه على عقد صفقة بطريقة إستدراج عروض لمدة أربع سنوات وموافقة مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان بقراره رقم ٦٠٤ - ٢٠١٠/٦٠ على مشروع دفتر الشروط المقدم من شركة NEEDS إستناداً إلى ما جاء في مطالعة النيابة العامة لدى ديوان المحاسبة بشأن صفقة تلزييم مشروع مقدّمي الخدمات الكهربائية لصالح مؤسسة كهرباء لبنان نتيجة للعلاقة المهنية الجيدة لشركة NEEDS مع مؤسسة كهرباء لبنان.

من هنا، فإنّ مؤسسة كهرباء لبنان أقدمت على إجراء إستدراج عروض لتلزييم مشروع مقدّمي خدمات التوزيع الكهربائي في جميع المناطق اللبنانية بعد تقسيم لبنان إلى ثلاث مناطق جغرافية. وقد رسا الإلتزام على ثلاث شركات وهي: BUTEC-S.A.L. ، ARABIAN CONTRUCLION ، DEBBAS HOLDING.S.A.L. بمبلغ معين تدفعه المؤسسة من الإعتمادات المالية المخصّصة لهذا الغرض في موازنتها وفقاً للأصول وأحكام النظام المالي المعمول به لديها وأحكام دفتر شروط الصفقة.

١- قرار رقم ٨٢٢ / ٩٦ - ٩٧ تاريخ ١٩٩٧/٧/٩.

من هنا، يمكن إعتبار مشروع تلزيم مقدمي خدمات التوزيع الكهربائي بمثابة عقد تلزيم عادي أجرته مؤسسة كهرباء لبنان عن طريق إستدراج عروض بغية تطوير قطاع التوزيع الكهربائي بالإستناد إلى قانون إنشائها (تلزيم لقاء بدل وهو إدارة وإستثمار لحساب المؤسسة).

كما أنه لا يشكّل إمتيازاً أو ترخيصاً أو إذناً لتوزيع الطاقة الكهربائية، بل تلزيماً بالجملة (عضواً عن تلزيمات كانت تجريها المؤسسة بالمفرّق في السنوات السابقة بما فيها قرعة العدادات وجباية الفواتير وبناء الشبكة الذاتية. وأنّ هذا المشروع لا يشمل أيّة عملية إستدانة من القطاع الخاص وتالياً لا يترتب عليه أية فوائد^(١)).

من هنا، إنّ توزيع المشروع إلى ثلاث مناطق مستقلة عن بعضها البعض ثمّ بالإستناد إلى دراسة عملية قام بها الإستشاري NEEDS وهذه المناطق هي:

- منطقة الخدمات الأولى / الشمال وتضمّ دوائر: إنطلياس، بكفيا، جونيه، زعرتا، وصلبا.
- منطقة الخدمات الثانية / بيروت والبقاع وتضمّ دوائر: بيروت الإدارية، جب جنين، شتورا وبعبك.

- منطقة الخدمات الثالثة / الجنوب وتضمّ دوائر: الشياح، عاليه، بيت الدين، صيدا، النبطية الأولى، النبطية الثانية وصور.

ويقتضي الإطلاع على الملحق.

إلا أنّ لهذه الشركات مهام مخصّصة كلّ ضمن نطاق عمله.

الفقرة الثانية: آلية إلحاق العمال بشركات الـ SP المتعاقدة مع المؤسسة.

إستناداً إلى ما جاء في قرار مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٤٠٣-٥٠/٢٠١٢^(٢) تاريخ ٢٠١٢/٩/١٢، حيث إعتباراً من هذا التاريخ، عُقد عدد من الإجتماعات ذات الطابع التعاقدية مع الشركات الثلاث كما تمّت المباشرة بتنفيذ الأعمال المنصوص عنها في دفتر الشروط بعد التنسيق التام ما بين مقدمي الخدمات من جهة وجهاز المؤسسة يعاونه الإستشاري شركة NEEDS من جهة أخرى. وحيث نصّ البند ٣ على أنّ "مقدّم الخدمات يجب أن يستوعب العمال الذين سبق وقامت مؤسسة كهرباء لبنان بالإستعانة بهم من خلال متعهدي غب الطلب أو عقود جباية الإكراء، وعلى مقدمي الخدمات أداء هؤلاء العمال والجباة خلال فترة ثلاثة أشهر، وفي نهاية هذه الفترة تسجل المؤهلين منهم للعمل في المشروع على مسؤولية مقدم الخدمات وتحت إدارته الخاصة." وعليه، قام معظم عمال غب الطلب والجباة بتوقيع عقود عمل مع شركات مقدمي خدمات التوزيع بشكل جماعي وكثيف عن طريق إستدراج عروض لتلزيم اليد

^١ - قرار مجلس الإدارة رقم ٩٨ - ٢٠١٣/٩ - تاريخ ٢٠١٣/٢/٢١.

^٢ - قرار مجلس إدارة مؤسسة كهرباء لبنان رقم ٤٠٣ - ٥٠ / ٢٠١٢ تاريخ ٢٠١٢/٩/١٢.

العاملة الدائمة. بالإضافة إلى دفتر الشروط العائد لتقديم يد عامله لمؤسسة كهرباء لبنان، حيث نصّ على العديد من المواد القانونية التي إحتوت المسؤوليات القانونية الملقاة على عاتق المتعهد والشروط المطلوبة. إستناداً إلى المادة الثالثة، والمادة الخامسة، السابعة، الثامنة والتاسعة من المستند رقم ٦. وبالعودة إلى الواقع، فإنّ الشركات الثلاث وتبعاً لهذه العلاقة التي فرضتها الأحداث داخل مؤسسة كهرباء لبنان، وبسبب الشغور الكبير لديها على جميع المستويات ولا سيما بسبب التقاعد والتوقف عن التوظيف إلّا بعد موافقة مجلس الوزراء. فمن أصل ٥٠٣٥ وظيفة في الملاك هناك ١٧٤٥ مستخدماً يزيد معدل أعمارهم عن ٥٠ سنة، ونتيجة أنّ جزء من عمال غب الطلب وجباة الإكراء بعد إجراء المباراة الخاصة لتعيين فئات ١/٤، ٢/٤، بقي جزء منهم لم يتمكن من الدخول إلى ملاك المؤسسة، ممّا حملّ مؤسسو كهرباء لبنان على التلزم بالتعاقد مع شركات مقدمي الخدمات. يقتضي مراجعة العمال الذين نجحوا في المباراة والعدد المتبقي في الملحق، بالإضافة إلى المواد التي تضمّنّها دفتر الشروط الخاص بالتلزم.

المبحث الثاني: الأوضاع القانونية الواقعية للعمال وفق قانون العمل اللبناني.

نظّم قانون العمل العديد من الأحكام والنصوص القانونية التي تؤكد العلاقة العقدية للعمال وتضمن حقوقهم، مثل موضوع تحديد الأجر، بالإستناد إلى المادة ٤٤ من قانون العمل^(١) الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦: "أن يكون الحد الأدنى من الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الإعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى". وفيما يتعلق بدوام العمل نصّت المادة ٣١ منه: "إنّ الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة في النقابات". والمادة ٣٦: "يجب أن يُمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون إنقطاع، ولرب العمل أن تختار يوم هذه الراحة وأن يوزّعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل". كذلك تضمّن أحكاماً تتعلق بإلتزامات صاحب العمل كتوفير ظروف وشروط واحتياجات العمل، وتوفير وسائل النقل، بالإضافة إلى المعاملة الحسنة وتقديم الرعاية الصحية وتسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الإجتماعية. كذلك توفير التسهيلات الضرورية امام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه الفني والمهني والثقافي، ووضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي يحددها القانون، وإعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

١- المادة ٤٤ من القانون العمل الصادر في ٢٣ أيلول ١٩٤٦.

البند الأول: الأحكام القانونية للعمل وفق قانون العمل اللبناني.

يشكل العمال الشريحة الأكبر عدداً في المجتمع، وبالتالي، إنّ إستقرار المجتمع يتطلب حماية هذه الفئة، وذلك من خلال حماية مصدر رزقهم الوحيد أو الأساسي وهو الأجر. فحصول العامل على أجر عادل يضمن له حياة كريمة ينعكس إيجاباً على سلوكه المهني والإجتماعي وعلى إنتاجيته، فشعوره بالرّضا والإكتفاء المادي يدفعه إلى أداء عمله بكلّ تفان وإخلاص داخل المؤسسة، التي يعتبر العامل أحد أركانها الأساسية. كذلك، فإنّ هذا الشعور يجعل منه إنساناً متوازناً داخل المجتمع، بوصفه فرداً من أفراد لا يحمل حقداً طبقيّاً، ولا ميولاً نحو تجاوز القوانين والأنظمة. ومراعاةً من المشرّع اللبناني في قانون العمل لضرورة حماية هذه الشريحة العريضة من المجتمع، جعل قواعد حماية أجر العامل من النظام الحمائي، بحيث لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها، إلا إذا كانت المخالفة تحقّق ميزة أفضل للعامل.

وبالعودة إلى الإستشارة القانونية⁽¹⁾ رقم ٦٢٤ تاريخ ١٩٧٢ حيث نصّت المادة ٨ من قانون العمل بأنّ: "عمّال المؤسسات العامة يخضعون لقانون العمل. وإذا صحّ أنهم تخضعون، من جهة أخرى، لأنظمة المؤسسات العامة، فإنّما ذلك بالقدر الذي لا يتعارض مع الفوائد التي يقرّها لهم قانون العمل، أو بالقدر الذي لا يحدّ من إفادتهم من أحكام قانون العمل".

وللأجر وجهان أحدهما إقتصادي وآخر إجتماعي. فمن الناحية الإقتصادية يُعدّ الأجر مقابلاً للجهد الذي يقدّمه العامل، أمّا من الناحية الإجتماعية، فإنّه وسيلة من وسائل تحقيق العدالة الإجتماعية وما يترتب عليها من الحفاظ على السلم والأمن الإجتماعي، ونتيجة لهذا الأمر، كان من الضروري تدخّل المشرّع لحماية أجر العامل، ومن مظاهر هذه الحماية، وضع حدّ أدنى للأجور، لا يجوز لأيّ إتفاق خاص تجاهله تحت طائلة بطلان البند الإتفاقي الذي ينزل عن الحدّ الأدنى للأجر.

ولهذا، إنّ كفّل القانون الحماية للأجراء والعمّال ونصّ عليهم أحكاماً تتعلّق بالأجور والواجبات والحقوق المعطاة لكل طرف في عقد العمل، كما رتبّ جزاءات في حال الإخلال بالالتزامات التعاقدية.

إنّ الصيغة الأساسية التي نظمت علاقة عمّال غب الطلب وجباة الإكراء بمؤسسة كهرباء لبنان هو دفتر الشروط الذي حوّى التعاقد مع شركات تقدم اليد العاملة للمؤسسة تكون يد عاملة داعمة للمؤسسة، وهذا الدفتر نصّ على العديد من المواد القانونية المتعلقة بمدّة العقد والغرامات، والمهام المطلوبة من هؤلاء العماد في تطوير إنتاجية الشركة، ودوام العمل والمنافع التي يحصلون عليها، والكفالات والتأمينات النهائية والمؤقتة، بالإضافة إلى مسؤولية المتعهد الناكل تجاه مؤسسة كهرباء لبنان، كما وتضمّن دفتر الشروط التدابير الإحترازية في المادة التاسعة عشر منه وبرامج العمل إستناداً إلى المادة الثامنة عشر من دفتر الشروط الخاص بالصفقة.

^١ - الإستشارة القانونية مجلس شوري الدولة رقم ٤ تاريخ ١٩٧٢.

وعلى الرغم من وجود العديد من الأحكام التي تُضفي لعمال غب الطلب ببعض حقوقهم، إلا أنه يوجد نقص في بعضها الآخر إذا ما قارنا بالحقوق التي يكفلها كل من قانوني العمل اللبناني والضمان الإجتماعي بالنسبة إلى العمال والأجراء، الأمر الذي يستوجب بداية الوقوف عند الخدمات الإجتماعية والإقتصادية التي تحظى بحماية قانونية مقارنتها مع النقائص أو الخلل فيما يتعلّق بعمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان، والسعي نحو إقتراح الحلول الجدية بتعزيز هذه الحقوق من جديد.

الفقرة الأولى: ماهية عقد الإستخدام مع مؤسسة كهرباء لبنان.

تنشأ علاقة العمل بين الفريقين بموجب هذا العقد على أساس حسن النية والإحترام المتبادل. ولما كان الأجير يرغب بالعمل لدى الشركة وفقاً للأحكام والشروط المنصوص عنها في هذا العقد، وحيث أنه يتمتع بالخبرة والمؤهلات اللازمة. وحيث أن الشركة وافقت على إستخدام الأجير الذي أكد على إلتزامه بكافة توجيهات وقرارات الشركة وأية لوائح أو أنظمة أو ملاحق جزءاً لا يتجزأ من العقد، بشرط أن تكون متوافقة مع أحكام قانون العمل.

النبذة الأولى: أسس ومدة عقد الإستخدام.

ينشأ هذا العقد ويسري إعتباراً من تاريخ مباشرة العمل المحدد في الشروط والأحكام الخاصة في هذا العقد مع حفظ حق الأجير بإستمرارية عمله لدى ربّ العمل السابق تجاه الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وقانون العمل. وحيث أن هذا العقد هو لمدة غير محدّدة. فإنّ هذا العقد، يُعفي الأجير الشركة من أية مسؤولية تعاقدية أو وظيفية أو مالية سابقة لتاريخ العقد الحاضر مهما كان نوعها ومن أية جهة أتت، وبالتالي، إنّ الشركة لا تتحمّل أية تبعات أو نتائج أو أكلاف متأتية مباشرة أو غير مباشرة عن أي علاقات تعاقدية أو مهنية أو وظيفية أو تعويضات مستحقّة أو قد تستحق على الأجير لصالح أي من أصحاب العمل السابقين أو مؤسسة كهرباء لبنان أو غيرهم من أصحاب الحقوق المحتملين، بإستثناء حقّه بإستمرارية عمله لدى رب العمل السابق تجاه الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وقانون العمل وموافقة الشركة على هذه الإستمرارية.

النبذة الثانية: الواجبات الوظيفية.

يجب على الأجير خدمة مصالح الشركة وأهدافها والحرص عليها والتقيّد بتعليمات العمل المتبعة لدى الشركة بحسن نية وإدراك، بالإضافة إلى أداء واجباته الوظيفية بجدية ومهارة مع ما يستوجب ذلك من عناية، وعليه إتخاذ جميع الخطوات اللازمة للحفاظ على مستوى مرضي من المعرفة المهنية والعملية ذات الصلة بالعمل، كما يجب التقيد بكافة اللوائح والأنظمة والإجراءات المتبعة في الشركة والمبلّغة منه.

كما يجب إتخاذ جميع الخطوات العملية اللازمة لأداء الواجبات الوظيفية بطريقة آمنة وصحيحة للأجير وزملائه، وعليه إتباع تعليمات رئيس القسم التابع له وأي مدير مسؤول وفق الهيكل التنظيمي المعتمد لدى الشركة.

كما يجوز للشركة إتخاذ القرار الذي تراه مناسباً في كل ما يعود إلى تحديد مهام الأجير وتغييرها أو تعديلها حسب مقتضيات العمل، وإلى تقدير ما تفرضه مصلحة الشركة وبتلاءم مع مؤهلات الأجير، ويحق للشركة تغيير مهام الأجير دون أن يتوجب للأجير أي تعويضات أو بدلات إضافية، ودون أن يحق له الإعتراض على ذلك بشرط ألا يؤدي هذا النقل إلى الإضرار بمصلحة الأجير أو براتبه الشهري أو بطبيعة عمله الأساسية.

النبذة الثالثة: الأجر أو البَدل والمستحقات الأخرى.

يستحق الأجير راتباً شهرياً كما هو محدد في الشروط والأحكام الخاصة من هذا العقد، بما في ذلك بدل المسكن والبدلات والعلاوات الأخرى. كما يسدّد للأجير بدل النقل المنصوص عنه في المراسيم المرعية الإجراء عن كل يوم عمل فعلي، بحيث تشكّل المبالغ المذكورة كافة مستحقات الأجير ودون أية إضافات أو علاوات عمّا هو محدد.

وتقوم الشركة بتسديد راتب الأجير في نهاية كل شهر مع التعويضات العائلية المنصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

النبذة الرابعة: الجزاءات المالية والعقوبات.

يحق للشركة أن تحسم من راتب الأجير أية مبالغ متوجبة قانوناً على الأجير بما في ذلك حصوله على الراتب المسبق واشتراكات الضمان والضرائب المتوجبة وأية مبالغ بما يتوافق مع أحكام قانون العمل والقوانين المرعية الإجراء.

الفقرة الثانية: إنهاء العقد لسوء السلوك الجسيم.

يحق للشركة إنهاء هذا العقد فوراً ودون إشعار الأجير، عند ارتكاب هذا الأخير مخالفة جسيمة لمعايير السلوك الوظيفي القويم بحسب ما هو منصوص عليه في قانون العمل اللبناني، لا سيما في الحالات المنصوص عنها في المادة ٧٤ من هذا القانون.

أخذ الأجير العلم بأنّ الشركة تتولّى تنفيذ مشروع تابع لمؤسسة كهرباء لبنان، ويخضع لشروط عديدة وصارمة. وعليه، فإنّ أي تأخير في حسن تنفيذ الأعمال المنوطة بالأجير يرتد سلباً على الشركة وعلى مصالحها والتزامها تجاه مؤسسة كهرباء لبنان وبالتالي، يحقّ للشركة إتخاذ كافة الإجراءات اللازمة

والمنصوص عنها في قانون العمل بحق الأجير، في حال ثبت أنّ أفعاله أو إمتناعه عن العمل تسبّب الإضرار بمصالح الشركة.

الفقرة الثالثة: ضمان السريّة والخصوصية.

يحظر على الأجير في أي وقت من الأوقات سواء أثناء أو بعد إنتهاء خدمته في الشركة، إستخدام أو الكشف عن أية معلومات سرية أو بيانات يعلم أو يحتفظ بها بحكم عمله، دون الحصول على الموافقة الخطية الصريحة المسبقة من الشركة. كما يجب عليه إتخاذ جميع الخطوات اللازمة للحفاظ على سرية المعلومات التي يطّلع أو يحصل عليها أثناء عمله في الشركة أو في معرض ممارسته لمهامه. والمعلومات السريّة تعني جميع المعلومات التي يطّلع أو يحصل عليها أثناء عمله في الشركة، والمعلومات التي تكون بحكم طبيعتها سرّية وتمّ الكشف عنها للأجير صاحب الثقة، وأيضاً المعلومات التي قد تكون ذات قيمة تجارية لجهة منافسة الشركة أو المتعاملين معها.

الفقرة الرابعة: موجب الأجر بعدم منافسة رب عمله.

يتعهّد الأجير خلال مدّة عمله في الشركة، بأن لا يشارك بشكل مباشر أو غير مباشر في أي عمل أو نشاط منافس لعمل الشركة وأنشطتها بما في ذلك، الإنخراط كمالك أو شريك أو وكيل لدى طرف ثالث يعمل في مثل هذا المجال أو في مجالات مكملّة. كما يقترّ الأجير بموجب هذا العقد، بأنّ أي إخلال أو خرق لتعهّده الوارد ضمن هذه المادة ينتج عنه إضرار لا يمكن إصلاحها، ويعطي الحق للشركة بإتخاذ جميع الإجراءات القانونية الضرورية فوراً تجاه الأخير للحدّ من الضرر الحاصل، بما في ذلك المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تلحق بها، ويعتبر هذا الإقرار بمثابة موافقة خطية من الأجير على تطبيق الإجراءات القضائية أو غيرها من سبل تسوية المنازعات في حالة حدوث مثل هذا الإخلال أو الخرق وفقاً لأحكام قانون العمل والقوانين المرعية للإجراء^(١).

البند الثاني: ماهية دفتر الشروط الخاص بإستدراج العروض مع شركات مقدمي الخدمات.

يقتضي بادئ ذي بدء التعريف بصفة "إستدراج العروض" حيث تتم بموجب مسابقة إمّا على أساس تنفيذ مشروع وضع مسبقاً أو على أساس وضع مشروع وتنفيذه معاً، وتجري وفقاً لأحكام قانون المحاسبة العمومية، ويتم تحديد برامج المسابقة والوثائق الواجب تقديمها من قبل العارضين فيما يتعلّق بكيفية تنظيم الصفقات المقطوعة. وإنّ العروض المرسلّة من قبل مؤسسات أو شركات يجب ان تقدّم وتوقع من المندوب المكلف قانوناً تمثيل المؤسسة أو الشركة. ولكي تعتبر صفقات إستدراج العروض قانونية ونهائية سواء جرت بموجب مسابقة أو بدون مسابقة يجب أن تقترن بتصديق السلطة الصالحة.

^١ - دفتر الشروط العائد لتلزم يد عاملة داعمة لمؤسسة كهرباء لبنان.

من هنا، لما كانت مؤسسة كهرباء لبنان تعاني نقصاً كبيراً من المراكز الإدارية والفنية، الأمر الذي دفعها إلى التعاقد مع متعهدين عن طريق صفقات إستدراج عروض لتقدّم يد عاملة داعمة لمؤسسة كهرباء لبنان، كون العمال (غيب الطلب) وجباة الإكراه يساهمون بصورة مباشرة في تحقيق المصلحة العامة وتسيير المرفق العام. لذلك نشأت الرابطة العقدية نتيجة التعاقد مع هؤلاء العمال والجباة، وهم يعلمون تحت إشراف مؤسسة كهرباء لبنان ولحسابها ولمصلحتها ويتلقون التعليمات بواسطة المتعهدين، كما أنهم يرتبطون بنظام عمل المؤسسة. من هنا، توفّرت في علاقة العمال والجباة بالمؤسسة عناصر عقد الإستخدام من عمل وأجر وتبعية قانونية وهم يخضعون لقانون الضمان الإجتماعي سنداً لأحكام المادة ٩ منه.

هذه الرابطة العقدية التي نشأت بفعل صفقات إستدراج العروض رتبت أحكاماً عامة تتعلق بمدّة العقد والغرامات والجزاءات في حال ترتب المسؤولية على عاتق المتعهد، والكثير من الحقوق التي تكفل لكل من طرفي عقد الإستخدام ممّا يشكّل حماية أنشأها القانون.

الفقرة الأولى: ماهية الصفقة.

إن الغاية من إستدراج العروض هذا هو التعاقد مع شركات تقدّم اليد العاملة للمؤسسة وتكون الشركة ربّ العمل والمسؤول الوحيد عن هؤلاء العمال، وتتكفل بكل أمور هذه اليد العاملة بما فيها تطبيق أحكام قانوني العمل والضمان الإجتماعي وسائر القوانين والمراسيم النافذة.

تعطي الشركة الأفضلية المطلقة لإستخدام العاملين حالياً مع المتعهد الذي يقوم بتقديم يد عاملة للمؤسسة من حملة وغير حملة الشهادات الذين يوزعون على الفئات التالية:

- فئة الحائزين على شهادة البكالوريا اللبنانية القسم الأول والقسم الثاني.
- فئة الحائزين على شهادة البريفيه وشهادة البريفيه الفنية.
- فئة الحائزين على شهادة البكالوريا الفنية.
- فئة الحائزين على الشهادة الإبتدائية.
- فئة لا تحمل شهادات بالضرورة.
- فئة السائقين^(١).

النبذة الأولى: تعريف صفقة إستدراج العروض.

هذه الصفقة هي لتأمين اليد العاملة الضرورية الداعمة للمؤسسة في مختلف مراكزها على كافة الأراضي اللبنانية، وتنظيم تقارير شهرية بالأشغال التي تمّ تنفيذها مع ذكر الوحدات التي كان تابعاً لها في المؤسسة وأماكن العمل وتفاصيله والوقت الذي استوجبه، وكل ما يتطلبه حسن تنظيم العمل وإدارته، وتنظيم

^١ - المادة الأولى من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

فواتير شهرية وفقاً للأسعار وموقعة وفقاً للأصول المعتمدة في المؤسسة، كما يتوجب على المتعهد وضع نظام للعاملين لديه وفقاً لأحكام قانون العمل^(١).

النبذة الثانية: مدة العقد والغرامات.

حدّدت مدة العقد بسنة واحدة يبدأ العمل به، إعتباراً من تبليغ المتعهد أمر المباشرة، حيث يتوجب عليه تقديم كفالاته النهائية إلى المؤسسة في مهلة لا تتعدى الأسبوع من تاريخ إرسال كتاب الطلبية له^(٢). ويمكن تمديد مدة العقد بالشروط ذاتها وذلك لفترات تحدّد في حينه على أن لا تزيد سنة، وذلك بناء على طلب المؤسسة بموجب كتاب خطي توجهه هذه الأخيرة إلى المتعهد قبل شهر من تاريخ إنتهاء العقد الساري المفعول. وفي حال تأخر المتعهد في القيام بموجبات العقد وتأمين اليد العاملة المطلوبة، تفرض عليه غرامة تأخير قدرها ضعفي قيمة أتعاب اليد العاملة التي تخلف عن تقديمها، وتحتفظ كهرباء لبنان بحقها في هذه الحالة بتأمين النقص الحاصل على نفقة المتعهد.

إضافة إلى ذلك، وفي حال أدّى التأخير في التسليم إلى تطبيق غرامة تتعدى عشر (١٠/١) القيمة الإجمالية للصفحة، تحتفظ مؤسسة كهرباء لبنان بحقها في فسخ العقد دون إلزام، وفي حال الفسخ، تصدر الكفالة النهائية من قبل كهرباء لبنان وتصبح ملكها دون سقوط حقها في المطالبة بتعويضات إضافية عن كل عطل وضرر.

كما لا يُقبل أية فترة سماح لتطبيق هذه الغرامات أو أي عذر للإعفاء منها، ما عدا حالات حصول "القوة القاهرة"، حينذاك، يتوجب على المتعهد تقديم البينة على وجود القوة القاهرة، علماً بأنّ تطبيق هذه الغرامات يتم دون الحاجة إلى إنذار مُسبق.

النبذة الثالثة: دوام العمل والمنافع.

يطبّق على العامل الدوام المعمول به في مؤسسة كهرباء لبنان بإستثناء الحالات التي تستدعي بقاءه لدواعي العمل ضمن حدود ٤٨ ساعة أسبوعياً، وبالشكل الذي يتوافق مع طبيعة ومكان العمل والوحدة التي يعمل لصالحها في المؤسسة.

كما يمكن في الأحوال التي تقتضيها الضرورة، الطلب من العامل العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، على أن تحتسب هذه الأعمال أياماً إضافية، وعلى أن لا تتجاوز عدد أيام الشهر. كما يستفيد العامل من الإجازات المرضية والأمومة وفقاً لأحكام قانوني العمل والضمان الإجتماعي. ويستفيد أيضاً من تسعة أيام أعياد رسمية بما فيها عيدي الإستقلال والعمل مدفوعة الأجر، تحدّد وفقاً للنظام الداخلي للشركة العارضة.

^١ - المادة الثامنة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.
^٢ - المادة السابعة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، يستفيد العامل من راحة سنوية مدفوعة مدة خمسة عشر يوماً، على أن تعطى هذه الراحة وفقاً للأصول ومقتضيات العمل والنظام الداخلي للعاملين لدى المتعهد. وأخيراً، يستفيد العامل من المنح المدرسية عن أولاده على أن تحدّد قيمتها إستناداً إلى المراسيم النافذة في القطاع الخاص والصادرة في هذا الخصوص. (المادة التاسعة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة)^(١).

النبذة الرابعة: مسؤولية المتعهد الناقل.

إستناداً إلى المادة العاشرة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة، حيث إعتبرت المتعهد ناكلاً إذا لم يوقّع كتاب الطلبة ويعيده إلى كهرباء لبنان مع الكفالة النهائية ضمن مهلة أسبوع، وفي هذه الحالة تحتفظ كهرباء لبنان بحقها في طلب تنفيذ الكفالة المصرفية وملاحقة المتعهد قانونياً ومطالبته بكلّ عطل وضرر، كما تعتمد المصلحة في هذه الحالة إمّا إلى إعادة إستدراج العروض، وإمّا إلى إسناد الصفقة إلى صاحب العرض الأفضل بعد الملتزم الناقل^(٢).

الفقرة الثانية: شروط وضع اليد العاملة تحت تصرّف مؤسسة كهرباء لبنان.

بالعودة إلى المادة السابعة عشر من دفتر الشروط الخاص تنصّ: "يجب على عناصر فريق عمل المتعهد أن يكونوا حائزين على شهادات خبرة وشهادات علمية وتقنية وفقاً للجدول المرفق، وأن يكون السائق حائزاً على رخصة سوق عمومية فئة ٤ لا يعود تاريخ إصدارها إلى أكثر من سنتين وأن لا يقلّ عمره عن ٢٥ سنة ولا يتجاوز سن الـ ٦٤، وأن يكونوا ذا خبرة في قيادة شاحنات قاطرة ونصف مقطورة "صهريج"، وعلى جميع العمال أن يكونوا غير محكوم عليهم بجناية أو جنحة شائنة وبصحة جيدة، وأن يكونوا منضبطين ومن أصحاب الأخلاق الحسنة وتتنطبق عليهم كل شروط قانون العمل اللبناني من قبل المتعهد أو رب العمل^(٣).

قبل تشغيل أيّ منهم، يجب على المتعهد رب العمل الحصول على موافقة خطية مسبقة من إدارة مؤسسة كهرباء لبنان، بعد أن تكون هذه الأخيرة قد أجرت مقابلة معهم للتأكد من تمتعهم بالشروط المطلوبة حسب ما هو مبيّن في الشروط الفنية الخاصة. علماً، أنه يحقّ للمؤسسة طلب إستبدال أي مرشح من قبل المتعهد دون أن يرتب عليها ذلك أي مسؤولية وفقاً لشروط العقد.

ويحق لإدارة كهرباء لبنان أن تمنع عند الضرورة وفوراً، أيّا كان من هؤلاء من مزاوله عمله، إذا ارتكب إهمالاً مقصوداً أو مخالفات رغم التنبيه الموجه إلى العارض أو أظهر تكراراً عدم كفاءة مزاولته العمل وذلك دون أن يحق للمتعهد المطالبة بأي تعويض من جرّاء ذلك.

١- المادة التاسعة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

٢- المادة العاشرة من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

٣- المادة السابعة عشر من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

علماء، أنه يجب على المتعهد أن يبقى تحت تصرف كهرباء لبنان وأن يكون مهيباً لتقديم اليد العاملة المطلوبة".

الفقرة الثالثة: مسؤولية المتعهد أو (SP) تجاه مؤسسة كهرباء لبنان.

"يتوجب على المتعهد وضع نظام داخلي للعاملين لديه، متضمناً جميع المنافع والعطاءات التي تفرضها الأنظمة والقوانين وخاصة قانونا العمل والضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى جميع العطاءات والمنافع الواردة في المادة التاسعة من دفتر الشروط الخاص، مصادق عليه من وزارة العمل وفقاً للأصول، وذلك خلال مهلة شهرين من تاريخ مباشرته العمل وتسليم نسخة طبق الأصل عنه فوراً إلى المؤسسة تحت طائلة فسخ العقد على مسؤوليته^(١).

ويتحمل المتعهد تجاه مؤسسة كهرباء لبنان، وتجاه الغير وتجاه عمّاله، كل مسؤولية قد تنجم عن أفعاله أو أفعال مستخدميه وعمّاله، من أي نوع كانت خلال تنفيذ الصفقة، كما يطلب منه حيازة بوليصة تأمين لتغطية أخطار العمل، ويكون المتعهد مسؤولاً تجاه الآخرين وتجاه عمّاله، وبما يتوافق مع مفاعيل المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦/٩/١٩٨٣ المتعلق بطوارئ العمل^(٢).

إنّ الرابطة التعاقدية بين العمّال والمتعهد تحكمها العقود الموقّعة فيما بينهما، والنظام الداخلي للشركة المتعهدة، وتعفي مؤسسة كهرباء لبنان من أي موجبات تجاههم، وأنّ وضع هؤلاء العمال تحت تصرفها لا يشكّل بأي شكل من الأشكال تبعية قانونية أو تنظيمية أو إقتصادية لها، وتلزم المتعهد بمراقبة دوامهم وإنتاجيتهم بإعتبار أنّه ربّ عملهم الوحيد". (إستناداً إلى المادة السادسة عشر من دفتر الشروط).

من هنا، لأنّ هدف المشرّع في حماية العامل لا يمكن أن تتحقّق إلاّ إذا كانت النصوص الناظمة له ذات صفة أمرّة لا يجوز مخالفتها، ظهرت ضرورة ربطها بالنظام العام. ولما كان نظام الحرية في العمل يؤدي إلى آثار سلبية على العمال وحقوقهم، حيث لجأ أصحاب العمل إلى إستغلال حاجة المال للعمل لتأمين قوتهم اليومي، ممّا حدا بضرورة وجود قانون ينظّم العلاقة العقدية بين العمال وأرباب العمل ولحماية الطبقة العاملة، وكان إلى جانب قانون العمل قانون الضمان الإجتماعي الذي يوفر الأمان لجميع الأفراد وحماية حقوق العامل أثناء عمله على الضمان من مخاطر عدّة. وهذا ما سيتم الحديث عنه فيما يتعلّق بالأوضاع الإجتماعية والإقتصادية للعمال.

^١ - المادة السادسة عشر من دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة.

^٢ - قرار مجلس الإدارة رقم ٩٨ - ٢٠١٣/٩ - تاريخ ٢٠١٣/٢/٢١.

الفصل الثاني: الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية للعمال وفق قانونا العمل والضمان الإجتماعي مقارنة مع الخدمات المعطاة لعمال غب الطلب وجباة الإكراء

تمهيد.

تدرج الحقوق الإقتصادية والإجتماعية ضمن حقوق الإنسان التي تعالج الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية الأساسية الضرورية للعيش بكرامة وحرية والمتعلقة بالعمل والضمان الإجتماعي والصحة والتعليم والسكن والبيئة.

وهنا من أولى هذه الحقوق الحق في الضمان الإجتماعي، حيث لكل فرد الحق في الضمان. فيتعين على الدولة ضمان حماية لكل شخص، لا سيما أشدّ الفئات ضعفاً في المجتمع، في حالات البطالة والأمومة والحوادث والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من ظروف الحياة المشابهة، وذلك عن طريق توفير المساعدة والرعاية الإجتماعية وذلك عبر مؤسساتها العامة التي تُلزم بتأمين وضمان الذين يعملون لديها في هذا الحق وفي الحصول على مستوى معين من الصحة والرعاية الصحية وبالالتزام المؤسسات العامة بضمّان مستوى معين من الصحة العامة والرعاية الجسدية والنفسية والإجتماعي. من هنا، وُضع قانون إنشاء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي موضع التنفيذ في ١٩٦٣ ونشر بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥^(١) تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣ وهو الذي يُعنى بتقديم العديد من الخدمات للعمال المسجلين لديه. من هنا، فإنه سيتم تسليط الضوء على الخدمات التي يقدّمها كل من قانون العمل والضمان الإجتماعي للعمال والمستخدمين لدى الإدارات والمؤسسات العامة، مقارنة مع المنافع والخدمات القليلة التي لم يكتسبها عمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى عملهم داخل مؤسسة كهرباء لبنان، علماً أنّ هؤلاء يستحقّون أكثر من غيرهم مددّ يد العون وضمان حقوقهم من تعسّف أصحاب العمل.

المبحث الأول: الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية لعمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان.

يتعرّض العامل أثناء أو بسبب قيامه بعمله لإصابات أو أمراض تنال من قدرته على العمل، وقد تؤدي به إلى الموت أو إلى العجز المؤقت أو الدائم. وفي نهاية الفترة التاسع عشر ومع بداية القرن العشرين، تطوّرت الصناعة وانتشر استعمال الآلة بشكل كبير، ممّا أدّى إلى إزدياد إصابات العمل، فكان لا بدّ من تأمين حماية للعمال من الأخطار التي يتعرّضون لها من جراء هذه الإصابات.

^١ - قانون إنشاء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي موضع التنفيذ في ١٩٦٣ ونشر بموجب المرسوم رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣.

وحيث عرّف لبنان أول تشريع بموضوع طوارئ العمل في العام ١٩٤٣ من خلال المرسوم الإشتراعي رقم ٢٥^(١) الصادر بتاريخ ٤ أيار ١٩٤٣ الذي ألقى مسؤولية التعويض عن إصابات العمل على عاتق صاحب العمل وخصّر هذه المسؤولية ببعض الأعمال والمشاريع التي تُعدّ خطرة بطبيعتها، كالعمل في البناء وورش الشحن والتفريغ. ومع انتقال لبنان إلى نظام الضمان الإجتماعي بعد صدور المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٩٥٥^(٢) تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣ الذي وضع موضع التنفيذ قانون الضمان الإجتماعي. كان من المفترض أن يشمل هذا القانون مخاطر العمل من خلال فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية الذي جاء بأحكام أكثر شمولية من المرسوم الإشتراعي إن كان على صعيد الفئات المشمولة بأحكامه أو الإصابات المغطاة أو التعويضات المدفوعة. وبدلاً من إصدار المرسوم الإشتراعي التنفيذي المشار إليه، صدر مرسوم إشتراعي جديد تحت رقم ١٣٦^(٣) تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣ الذي وضع جانباً أحكام فرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الإجتماعي، وأخضع لأحكامه جميع الإصابات المفاجئة الناجمة عن عمل خارجي التي تلحق بأجير مرتبط بعقد استخدام بمفهوم المادة ٦٢٤ فقرتها الأولى من قانون الموجبات والعقود وذلك بسبب تنفيذ عقد الاستخدام أو بمناسبته. وأبقى مسؤولية التعويض عن إصابات العمل على عاتق صاحب العمل. ومما لا شك فيه أنّ المرسوم الإشتراعي الجديد تضمّن أحكاماً أكثر شمولية وأكثر إفادة للعمال من المرسوم الإشتراعي القديم، إنّما بقيت دون تلك النصوص عنها في قانون الضمان الإجتماعي.

البند الأول: المنافع والخدمات الإجتماعية العمالية التي ينظّمها قانوناً العمل والضمان الإجتماعي.

يكتسي قانون العمل أهمية كبيرة لأنه ينظّم أكبر شريحة من المجتمع ألا وهي شريحة العمال، ممّا يجعله يأتي في الصدارة بالنسبة لهذه الفئات المساهمة في نمو الإنتاج، ولأنّ العمّال هم عصب الحياة، وعلى سواعدهم تقوم صرح التنمية، فإنّ إستقرار المجتمع يتطلّب حماية هذه الفئة من خلال توفير الحماية الضرورية لهم. ومراعاة من المشرّع اللبناني في قانون العمل، لضرورة حماية هذه الشريحة العريضة من شرائح المجتمع، جعل قواعد حماية العامل من النظام العام الحمائي، بحيث لا يجوز الإتفاق على ما يخالفها، كذلك تدخل المشرّع لحماية العامل من السلطة التنظيمية لصاحب العمل كي لا تغدو ممارسة هذه السلطة سلاحاً مسلطاً في وجه العامل بغية الإنقاص من حقوقه ودفعه لتقديم إستقالته بحيث لا يجوز الإتفاق على الإنقاص من الضمانات المنصوص عليها، ولكن، يمكن الإتفاق على إضافة ضمانات أخرى. من هنا، ينظّم قانون العمل إلى جانب قانون الضمان الإجتماعي كثيراً من الأحكام والنصوص القانونية التي تفيد وتخدم العامل أثناء حياته العملية، ممّا يساعده على ضمان حقوقه واستحقاقاته، وقد

١- المرسوم الإشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ٢٤ أيار ١٩٤٣.

٢- المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ٢٦ أيلول ١٩٦٣.

٣- المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٦ أيلول ١٩٨٣.

اشتمل قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الإجتماعي على حقوق تعتبر من أهم الحقوق التي تهتمّ العامل ومنها التعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية والحق في الإجازات أثناء الأمومة للمرأة العاملة ومكافأة نهاية الخدمة والعجز والوفاة، كما جاءت في قانون العمل وتأمين الشيخوخة والتعويضات والحقّ في الحصول على المخصّصات والذي جاء به قانون الضمان الإجتماعي. لذلك، سيخصّص هذا البند للحديث عن تلك الحقوق العمالية، حيث يُفرد لكلّ حقّ منها كلاماً خاصاً يتناول بموجبه أهم الأحكام القانونية والتنظيم القانوني لكلّ منها، وما ترتبه هذه القوانين من تعويضات ومبالغ نقدية وحقوق أخرى للعامل. وبالمقابل، إن هذه التقديرات حُرِم منها الكثير من العمال المياومين في المؤسسة بحجة أنّهم غير مثبتين لديها.

الفقرة الأولى: ضمان طوارئ العمل والأمراض.

يتعرّض العامل أثناء أو بسبب قيامه بعمله لإصابات أو أمراض تنال من قدرته على العمل، وقد تؤدي به إلى الموت أو إلى العجز المؤقت الدائم الكلي أو الجزئي. من هنا، حدّد المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ في مادته الأولى طوارئ العمل بالإصابات المفاجئة الناجمة عن عمل خارجي التي يتعرّض لها العامل بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذه. بينما حدّدت المادة ٢٨ من قانون الضمان الإجتماعي طوارئ العمل بالطوارئ الذي يُصيب المضمون أثناء أو بمناسبة القيام بعمله أو الذي يتعرّض له خلال فترة ذهابه من منزله إلى مكان العمل أو عودته منه، أو الذي يصيبه أثناء أو بمناسبة عمليات إنقاذ جارية في المؤسسة التي يمارس فيها عمله، أو الذي يصيبه خارج الأراضي اللبنانية أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله. ولأول مرة، شملت أحكام قانون الضمان الإجتماعي المتعلقة بطوارئ العمل الأمراض المهنية، على أن يُعتبر تاريخ أول معاناة طبية للمرض بمثابة تاريخ طارئ العمل. وحدّدت هذه الأمراض المهنية لاحقاً بموجب المرسوم ١٤٢٢٩^(١) تاريخ ٢٦ شباط ٢٠٠٥.

النبذة الأولى: تعويض طارئ العمل.

حصر المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ المستفيدين من أحكام قانون طوارئ العمل بالأجراء المرتبطين بعقد استخدام وفقاً للمادة ٦٢٤ فقرة أولى من قانون الموجبات والعقود سواء أكانوا خاضعين لأحكام قانون العمل أو لا. أمّا قانون الضمان الإجتماعي فشمّل جميع المضمونين من أجراء وعاملين لحساب الدولة والبلديات والأجراء اللبنانيين العاملين في مؤسسة زراعية وبعض الفئات من غير الأجراء (باعة الصحف والمجلات، السائقون العموميون، أفراد الهيئة التعليمية لجهة العناية الطبية فقط)^(٢). من هنا، يستحقّ المصاب بطارئ عمل عدّة أنواع من التعويضات:

^١- مرسوم ١٤٢٢٩ تاريخ ٢٦ شباط ٢٠٠٥.

^٢- شوقي أبو ناصيف، مقالة من مجلة الصحة والإنسان العدد ٣١، ربيع ٢٠١٥، الصفحة ١٤، من الموقع الإلكتروني.

١- التعويض اليومي عن العجز اليومي: قد تسبب الإصابة انقطاع مؤقت عن العمل وبالتالي، يحق للأجير أو المضمون المصاب بتعويض عن توقف أجره ودون فرق بين أيام العمل أو التعطيل. ويعادل هذا التعويض وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير يستحق إبتداءً من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر.

ويعادل وفقاً لقانون الضمان الإجتماعي خلال العشرة أيام الأولى كامل الأجر يسددها صاحب العمل واعتباراً من اليوم الحادي عشر نصف هذا الكسب في حال وجود المضمون في المستشفى، إلا أنه يمكن تحميل صاحب العمل في حالات معينة تحدّد بمرسوم وفقاً لأنواع الأنشطة المهنية. ٢- التعويض عن العجز المستديم: يُعادل هذا التعويض وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ٨٣/١٣٦، ٨٠٠ يوماً من أجره المتوسط إذا كان عمره أقل من ٣٥ سنة. ٧٠٠ يوماً من أجره المتوسط إذا كان عمره أكثر من ٣٥ سنة وأقل من ٥٠ سنة. ٦٠٠ يوماً من أجره المتوسط إذا كان عمره أكثر من ٥٠ سنة.

أما الأجير الذي يتجاوز أجره الحد الأدنى للأجور يتقاضى بالإضافة إلى التعويض المذكور ربع هذا التعويض عن الجزء من الأجر الذي يزيد عن الحد الأدنى.

يتقاضى المضمون في قانون الضمان الإجتماعي المصاب بعجز دائم كُلي معاش عجز لمدى الحياة تساوي قيمته ثلثي كسبه السنوي.

٣- التعويض عن العجز المستديم الجزئي: يحق للأجير أو المضمون المصاب بطارئ عمل نتج عنه عجز مستديم جزئي، أن يتقاضى تعويضاً أو معاشاً يتناسب مع الخسارة التي لحقت بمقدرته على الكسب.

يحتسب هذا التعويض وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ بمبلغ مقطوع يعادل نسبة من التعويض الواجب تسديده في حال كان العجز مستديماً كلياً، يعود لمجلس العمل التحكيمي حقّ تقدير الخسارة اللاحقة في قدرة الأجير المصاب على الكسب.

النبة الثانية: معاش العجز.

بالنسبة إلى الضمان الإجتماعي، في حال كانت نسبة العجز أقل من ٣٠% يتقاضى المضمون من الصندوق تعويضاً مقطوعاً يسدّد مرّة واحدة يعادل قيمة ثلاثة أقساط سنوية من معاش العجز الجزئي الذي كان سوف يستحقّ للمضمون فيما لو توجّب مثل هذا المعاش عن درجة العجز الذي أصيب به. في حال كانت نسبة العجز ٣٠% على الأقل، يتقاضى المضمون معاش عجز يتحدد مقداره بحسب درجة العجز وبالنسبة للمعاش الذي كان سوف يستحقّه في حالة العجز الدائم الكلي. إنّ نسبة العجز الدائم الجزئي العائد لمختلف الإصابات تحدّد بموجب جدول خاص يصدر بمرسوم.

بالإضافة إلى هذا التعويض يتقاضى المضمون في الضمان الإجتماعي المصاب بعجز دائم ويحتاج إلى معونة مستمرة يقدمها له شخص آخر، تعويضاً إضافياً يحدّد في نظام خاص.

النبة الثالثة: العناية الطبية.

قد ينتج عن إصابات العمل نفقات طبية واستشفائية كالعلاجات الجراحية والإستشفاء والفحوصات المخبرية والشعاعية والأدوية وآلات البروتيز وغيرها. ويتحمل هذه النفقات وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ صاحب العمل مهما استمرت مدة انقطاع الأجير عن العمل. أمّا في قانون الضمان الإجتماعي، فجميع هذه النفقات على عاتق الصندوق.

النبة الرابعة: تعويضات أصحاب الحق.

قد تؤدي إصابات العمل إلى وفاة الأجير أو المضمون وبالتالي تنتقل الحقوق التي كانت تعود له ليس إلى ورثته الشرعيين بل إلى أصحاب الحق المحدّدين بموجب القانون الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٢ آب ١٩٧٤. يكون هذا التعويض وفقاً للمرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ مبلغاً مقطوعاً يعادل في حدّه الأقصى ٥٠٠ يوم في حال كان أجر الأجير المتوفى لا يتعدّى الحد الأدنى للأجور، وربع التعويض عن الجزء الذي يفوق الحد الأدنى ولعناية الضّعفين وثمان التعويض من الجزء الذي يزيد عن ضعفي الحد الأدنى.

الفقرة الثانية: الأمراض المهنية.

يتوجّب على كل صاحب عمل أن يتقيّد بالتدابير العامة أو الخاصة المتعلقة بالسلامة والوقاية والصحة المهنية والإسعافات الأولية الواجب تطبيقها. يتولى جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل والإشراف على تنفيذ التدابير المشار إليها، كما يتعرّض صاحب العمل المخالف لغرامات وعقوبات قد تصل إلى السجن وإقفال مؤسسته.

كما يترتب على كل صاحب عمل أن يُجري إلزامياً عقود تأمين مع شركة تأمين لضمان التعويضات والمعالجة الطبية المنصوص عنها في المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ وذلك تحت طائلة تسديد غرامة قدرها ضعفي متوسط قيمة قسط التأمين. أمّا بالنسبة إلى قانون الضمان الإجتماعي، بالإضافة إلى العقوبات التي يتعرّض لها صاحب العمل في حال مخالفته الأحكام المتعلقة بالوقاية والسلامة أو في حال كانت نسبة التعرّض لطوارئ العمل والأمراض المهنية كبيرة، يمكن للصندوق أن يفرض عليه إشتراكات إضافية عن تلك المتوجبة لفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية.

كما نصّت المادة ٦٠ من القانون المذكور على إستفادة المصابين بطوارئ عمل أو مرض مهني من وسائل الإعداد المهني لتأهلهم لعمل مناسب آخر وألزمت أصحاب العمل على التعاون مع الصندوق لهذه الغاية وفقاً للشروط الذي سوف يحددها نظامه الداخلي.

ولا بد من التذكير، أنّ جميع الأحكام المتعلقة بفرع طوارئ العمل والأمراض المهنية في قانون الضمان الإجتماعي ما زالت غير مطبقة لغاية تاريخه بانتظار صدور المراسيم. ليس هذا مجحفاً بحقوق أضعف طبقة من المجتمع ألا وهي طبقة العمال، وكيف يمكن أن يُحرم هؤلاء العمال (المياومين) من التقديمات التي يفرضها قانون الضمان الإجتماعي علماً أنهم علموا داخل المؤسسة بما لا يقل عن عشر سنوات، فمن يحميهم ويضمن حقهم بعد الآن؟!!

الفقرة الثالثة: الإجازات.

النبذة الأولى: الإجازات السنوية.

لكلّ أجير الحق في إجازة سنوية عن أيام عمل فعلي بأجر كامل شرط أن يكون مستخدماً في الشركة منذ سنة على الأقل وذلك على الشكل التالي:

- يحقّ للأجير الذي أمضى من سنة إلى خمس سنوات في الخدمة إجازة سنوية مدتها ١٥ يوم عمل فعلي بأجر كامل.
- لكل أجير أمضى من خمس سنوات كاملة حتى خمسة عشر سنة في الخدمة إجازة سنوية مدتها ١٧ يوم عمل فعلي بأجر كامل.
- لكل أجير أمضى أكثر من خمسة عشر سنة كاملة في الخدمة إجازة سنوية مدتها ٢١ يوم عمل فعلي بأجر كامل.

وللإدارة أن تختار تاريخ هذه الإجازات بحسب مقتضيات الخدمة وظروف الأجير عند الإقتضاء. ولا يُصَرَف الأجير ولو يُوجَّه له علم بالصرف خلال مدّة الإجازة، ولا يحقّ للإدارة تجزئة الإجازة السنوية إلّا إذا طلب الأجير ذلك ووافقت الإدارة على هذا المطلب خطياً على أن لا يقلّ الجزء الأول منها عن ستة أيام متواصلة.

وإنّ أيام الأحاد لا تدخل ضمن هذه الإجازة وإذا وقع عيد رسمي ضمن هذه الإجازة، فهو يُضاف على مدّة الإجازة.

وتؤخذ الإجازات السنوية في السنة التي تستحق فيها، فلا يجوز تأهيل الإجازة السنوية إلّا بناء لطلب الأجير ولمرة واحدة فقط على أن يستفيد منها في العام التالي. وإذا ترك الأجير الخدمة لأي سبب من الأسباب، تُدفع له أجور الجزء المستحق له من الإجازات حتى نهاية الشهر السابق لتركه العمل.

النبذة الثانية: الإجازات الصحية أو المرضية.

١- إستناداً إلى المادة "١٠٤" (١) من قانون العمل: "للعامل الذي يثبت مرضه أو إصابته، الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحقّ العامل خلالها تعويضاً عن الأجر، تحدّد نسبته

١- المادة ١٠٤ من قانون العمل.

ومدته وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي. "ويكون من حق للموظف المتغيّب لأسباب صحية أن يتقاضى راتبه كاهلاً لمدة شهر واحد على الأكثر، على أن يعلم رئيسه فوراً بعنوانه الحالي وبالأسباب الداعية للتغيّب، وأن يرسل إليه تقريراً طبياً يذكر نوع المرض ويحدّد مدة التغيّب على وجه التقريب"^(١). إستناداً إلى المادة ٣٩ من نظام الموظفين.

وإذا تمّنع الموظف عن إرسال التقرير الطبي تعرض للعقوبات التأديبية، وحق للإدارة أن تُرسل طبيباً لمعاينته على نفقته الخاصة، وتحسن النفقة التي يقتضيها ذلك من راتب الموظف. وإذا زادت مدّة التغيّب على عشرة أيام، فعلى الرئيس أن يطلب من وزارة الصحة العامة انتداب طبيب لمعاينة الموظف المتغيّب.

٢- إذا تجاوز التغيّب شهراً بدون إنقطاع، أو شهراً على مراحل عديدة في خلال ثلاثة أشهر، لا تعطى الإجازة براتب كامل إلّا بناء على رأي اللجنة الطبية الرسمية ولمدة أقصاها ثلاثة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا يتجاوز مجموع الإجازات تسعة أشهر خلال سنة كاملة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة.

٣- تتألّف اللجنة الطبية المشار إليها في الفقرة السابقة من ثلاثة أطباء في كل محافظة، يعيّنون بقرار من وزير الصحة العامة. وتعيّن في القرار نفسه هيئة احتياطية من ثلاثة أطباء آخرين. وللموظف إذا شاء أن يستعين عند مثوله بطبيب يختاره. وإذا تعدّر انتقاله، فإنّ اللجنة تنتقل إلى محل وجوده على نفقة الإدارة.

٤- إذا تجاوز التغيّب مدة تسعة أشهر خلال سنة أو ثمانية عشر شهراً خلال خمس سنوات متواصلة، يعرض الموظّف في نهاية المدّة على اللجنة الطبية للنظر في أمره.

فإذا كان قابلاً للشفاء في مدة سنتين، أُعطي إجازة بنصف راتب لمدة سنة على الأكثر، ثمّ أُحيل على الإستيداع بدون راتب لمدة سنة أخرى ولا يُعاد بعدنّ إلى عمله إلّا بناء على رأي اللجنة الطبية.

٥- يحق للموظف المقيم خارج لبنان بحكم وظيفته أو الغائب عنه غياباً قانونياً أن يستحصل على إجازة صحية أو يطلب تمديد إجازة صحية سابقة ضمن الشروط المشار إليها في الفقرتين (٢) و(٤) من هذه المادة، بالإستناد إلى تقارير طبية يصدّقها رئيس البعثة السياسية أو القنصلية اللبنانية أو تصدّقها الدوائر الصحية المحلية حيث يوجد بعثة لبنانية^(٢).

النبة الثالثة: الإجازات العائلية.

إستناداً إلى المادة ٣٦ من نظام الموظفين، "يحق للموظف بالإضافة إلى إجازته السنوية، أن يتغيّب بإذن وبراتب كامل لمدة أسبوع على الأكثر، وذلك في حال زواجه أو وفاة زوجه أو أحد أصوله أو فروعته أو إخوته أو أخواته"^(٣).

^١ - التشريعات النافذة، نظام الموظفين، الكتاب الأول، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

^٢ - المادة ٣٩ من نظام الموظفين، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

^٣ - المادة ٣٦ من نظام الموظفين، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

النبذة الرابعة: الإجازات بدون راتب.

بالعودة إلى نص المادة ٣٧ من نظام الموظفين التي تنص: "يجوز منح الموظف لدواعٍ خاصة وبناء على طلبه، إجازة بدون راتب لا تزيد على ثلاثة أشهر يمكن تمديدها ثلاثة أشهر أخرى، شرط ألا يتجاوز مجموع الإجازات الخاصة ستة أشهر خلال خمس سنوات متوالية"^(١).

النبذة الخامسة: إجازات الأمومة (المعدلة).

إستناداً إلى المادة ٣٨ من نظام الموظفين: "تُعطى الموظفة الحامل إجازة براتب كامل تُدعى "إجازة الأمومة" لمدة أقصاها عشرة أسابيع. ولا تدخل إجازة الأمومة في حساب الإجازات الإدارية ولا في حساب الإجازات المرضية.

- ١- تُعطى إجازة الأمومة دفعه واحدة دون تجزئة عندما تكون طالبتها على وشك الوضع.
- ٢- لكي تُمنح إجازة الأمومة يجب على الموظفة أن تتقدم بطلب خاص يتضمن:
 - أ- تاريخ ابتداء الإجازة وتاريخ إنتهائها.
 - ب- تاريخ الوضع التقريبي حسب تقرير الطبيب.
- ٣- لا يحق للموظفة التي أُعطيت إجازة أمومة أن تتقدم بتقارير طبية مرضية أثناء مدّة إجازة الأمومة ولا يحق لها تجزئة هذه الإجازة"^(٢).

النبذة السادسة: المرجع الذي يعود له حق منح الإجازات.

- بحسب المادة ٤٠ من نظام الموظفين، فإنّ المرجع الذي يعود إليه حق منح الإجازات هو:
- ١- تُمنح الإجازات الإدارية، مهما كانت مدتها، والإجازات العائلية، وإجازات الأمومة، والإجازات المرضية التي لا تتجاوز مدتها شهراً بقرار من المدير العام.
 - ٢- تُمنح الإجازات المرضية التي تجاوز مدتها شهراً، والإجازات بدون راتب، بقرار من الوزير بناء على إقتراح المدير العام"^(٣).

الفقرة الرابعة: التعويضات والمخصصات القانونية.

النبذة الأولى: التعويض العائلي.

بالإستناد إلى المادة ٢١ من نظام الموظفين:

- ١- يُعطى الموظف تعويضاً عائلياً من زوجه وأولاده تحدّد قيمته وشروطه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على إقتراح هيئة مجلس الخدمة المدنية، على أن يستفيد أولاده الإناث من هذا

^١ - المادة ٣٧ من نظام الموظفين، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

^٢ - المادة ٣٨ من نظام الموظفين، الكتاب الأول، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

^٣ - المادة ٤٠ من نظام الموظفين، الكتاب الأول، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

التعويض حتى زواجهن والذكور حتى بلوغهم سن الرشد أو عند إكمالهم الخامسة والعشرين من عمرهم في حالات متابعتهم الدراسة^(١).

٢- يتقاضى المتقاعدون التعويض العائلي المخصص للموظفين العاملين".

النبذة الثانية: تعويض الانتقال وأجور النقل.

إستناداً إلى نص المادة ٢٤ من نظام الموظفين:

١- "يتقاضى الموظفون المنتقلون إلى خارج عملهم بداعي الوظيفة، تعويض إنتقال يومي، تحدّد قيمته وشروطه بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، بناء على اقتراح هيئة مجلس الخدمة المدنية.
٢- يستحق هذا التعويض أيضاً لرجال قوى الأمن ورجال الجمارك في ظروف استثنائية خاصة، إذا ما احتجزت لإستخدامها بصورة متواصلة بناء لأمر خاص من القيادة العامة موجه إلى كلّ منها.

٣- يمكن الإستعاضة عن تعويض الانتقال بتعويض شهري مقطوع يحدّد مقداره بمرسوم ويخصّص للموظف الذي يضطر بحكم وظيفته إلى الإنتقال بصورة متكاثرة، شرط ألا يتجاوز معدله المحدّد للتعويض اليومي.

٤- تؤمّن الدولة وسائل النقل للموظفين الذي ينتقلون خارج مركز عملهم بداعي الوظيفة، أو تسدّد لهم اجور النقل التي تكبدوها، بمناسبة مهمة كلفوا بها رسمياً وذلك ضمن شروط تحدّد بمرسوم في مجلس الوزراء. وليس على الدولة أن تعوّض عن الأضرار التي تلحق بوسائل النقل مهما كان نوعها^(٢).

٥- يمكن إعطاء الموظف سلفة على تعويض الانتقال وأجور النقل التي قد تستحق له".
من هنا، فإنّ عمال غب الطلب وجباة الإكراء يحصلون على هذا التعويض.

النبذة الثالثة: التعويض عن الأعمال الإضافية.

إستناداً إلى المادة ٢٣ المعدلة من نظام الموظفين:

١- "يمكن منح الموظفين تعويضاً عن ساعات العمل الإضافية التي تجاوز ساعات دوامهم الرسمي، إذا كانت الأنظمة المطبقة في دائرتهم تقضي عليهم بالعمل بإستمرار في أوقات الدوام وخارجها.
٢- ويمكن منحهم هذا التعويض إذا كلفهم المدير العام خطأً أو الوزير بعمل إضافي، شرط أن يتم التكاليف قبل المباشرة بالعمل وان يكون العمل الإضافي غير داخل في المهام الموكولة إليهم بحكم وظيفتهم.

١- المادة ٢١ من نظام الموظفين، الكتاب الأول، الفصل الرابع، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.
٢- المادة ٢٤ من نظام الموظفين، الكتاب الأول، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

٣- يحدّد بدل التعويض عن كل ساعة إضافية بقرار من الوزير ضمن الإعتمادات المرصدة لهذه الغاية في بنود خاصة في الموازنة.

٤- يمكن منح الموظفين تعويضاً شهرياً مقطوعاً عن أعمال إضافية يكفون بها خارج أوقات الدوام، شرط أن يقتضي تنفيذ هذه الأعمال مدة لا تقل عن ستة أشهر وألا يزيد التعويض عن نصف الراتب، وأن يقرّر بمرسوم بناء على اقتراح الوزير المختص ضمن حدود الإعتمادات المرصدة في بنود خاصة من الموازنة^(١). بالمقابل، فإنّ عمال غب الطلب وجباة الإكراء لا يحصلون على هذا التعويض.

النبذة الرابعة: المكافآت النقدية.

بحسب المادة ٢٦ من نظام الموظفين: "يمكن إعطاء الموظفين الذي يقوم بعمل معين يستدعي التقدير، مكافأة نقدية تحدّد بقرار من الوزير المختص ضمن الإعتمادات المرصدة لهذه الغاية في بنود خاصة من الموازنة، على أن تُذكر في القرار الأعمال التي استوجبت المكافأة"^(٢). ومقارنة مع عمال غب الطلب وجباة الإكراء، فإنهم لا يتمتعون بهذه المكافآت رغم قيامهم بالمهام المطلوبة.

النبذة الخامسة: تعويضات مختلفة.

إستناداً إلى المادة ٢٥ من نظام الموظفين:

- ١- "يمكن إعطاء الموظف تعويض مسؤولية صندوق، أو تعويض سيارة، أو تعويض تمثيل أو تعويض ساعات الليل، أو بدّل إغتراب، أو بدّل سكن، أو تعويضاً لتغطية نفقات يتكبدها بمناسبة مهمة عامة يكلف بها، أو غير ذلك من التعويضات التي ينصّ عليها القانون.
- ٢- تحدّد قيمة هذه التعويضات وشروطها بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح هيئة مجلس الخدمة المدنية"^(٣).

البند الثاني: الأوضاع الاقتصادية للعمال التي كفلها قانونا العمل والضمان الإجتماعي.

أخذ بعض الإقتصاديّين الغربيّين ينادون بضرورة تدخل الدولة من أجل تنظيم العلاقة الإنتاجية بين العامل وصاحب العمل، الأمر الذي أدى إلى إصدار قوانين العمل لحماية الطبقة العاملة. وإلى جانب قانون العمل، فإنّ هناك قانوناً آخر وُجد لرعاية مصالح العمال والحفاظ على حقوقهم التي يكتسبونها نتيجة عملهم المأجور لدى صاحب العمل، وهو قانون الضمان الإجتماعي وهذا القانون

١- المادة ٢٣ المعدلة من نظام الموظفين، الكتاب الأول، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

٢- المادة ٢٦ من نظام الموظفين، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

٣- المادة ٢٥ من نظام الموظفين، الكتاب الأول، الفصل الرابع، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية.

يركّز بالإضافة إلى حماية حقوق العامل أثناء عمله وبعد إنهاء عمله لدى صاحب العمل على الضمان من مخاطر عدّة، حيث أنّ الإنسان وخاصة العامل يحتاج إلى من يهتم به ولكي يعيش حياة كريمة ويُعيل أفراد أسرته، وهذه الحماية التي فرضها ونصّ عليها قانون الضمان الإجتماعي في مواجهة صاحب العمل. ومن هذه الضمانات حق العامل في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة، بالإضافة إلى حقّه في ضمان الشيخوخة.

الفقرة الأولى: حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل.

يخضع لنظام تعويض نهاية الخدمة، الأجراء اللبنانيون (عمال ومستخدمون) الدائمون والمؤقتون والمتمرنون والموسميون والمتدربون الذين يعملون لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر، لبناني أو أجنبي، أيًا كانت مدّة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحة العقود التي تربطهم بصاحب عملهم، وأيًا كان شكل كسبهم أو أجورهم حتى لو كان هذا الكسب مدفوعاً كلياً أو جزئياً على شكل عمولة أو حصة من الأرباح.

- الأشخاص اللبنانيون الذين يعملون لحساب الدولة أو أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة.

- الأجراء اللبنانيون المتعاقدون في لبنان مع مؤسسة لها فيه مركز رئيسي أو فرع. مقارنة مع عمال غب الطلب وجباة الاكراء، فإنهم لا يحصلون على تعويض نهاية الخدمة.

النبة الأولى: تعريف مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها.

إنّها إلترام على صاحب العمل يلتزم بموجبه، بأن يدفع للعامل مبلغاً معيناً من المال، يتناسب مع مدّة خدمته وذلك عند إنتهاء عقد العمل سواء كان محدّد المدّة أو غير محدّد المدّة، خدمته وسواء كان الإنهاء من قبل صاحب العمل أم من قبل العامل.

أمّا الغرض منها فهو تأمين مبلغ من المال للعامل عند إنتهاء عقده، ليسدّ به حاجاته ومتطلباته المعيشية والحياتية الضرورية، حتى يعثر على عمل جديد وهذا هو الغرض الرئيسي منها. بالإضافة إلى أنّها تُعدّ تشجيعاً للعامل على الإلتحاق بالعمل، بإعتباره طرفاً ضعيفاً في العلاقة العمالية^(١).

إذاً هي من الأمور الهامة التي يحتاجها العامل وذلك لأنّها أثر من آثار إنتهاء عقد العمل ويستحقّها العامل في نهاية حياته العملية لدى صاحب العمل وخاصة إذا كان قد أمضى فترة طويلة في العمل لديه ممّا يجعله بحاجة ماسّة إلى مكافأة نهاية الخدمة عن تلك المدّة الطويلة التي كرّس فيها جهده وتعبه لخدمة صاحب العمل.

^١ - المواد (١ - ٢) من قانون العمل.

ولأهمية هذا الأثر والحق للعامل، فإنّ قانون العمل قد نظمّ مكافأة نهاية الخدمة في نصوص موادّه وذلك حتى يكون من السهل على العامل التعرّف على ذلك الحق وقد نصّ عليه في أحكامه وموادّه.

النبذة الثانية: مقدارها.

إستناداً إلى المادة ٥٥^(١) من القانون ٥ تاريخ ٢/٥/١٩٨٧:

١- "للأجير البالغ من العمر ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف. كما وله الحق في الإستمرار في العمل ولغاية بلوغه سنّ الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكماً خضوعه لأحكام قانون العمل وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل إلى ما بعد سنّ الرابعة والستين.

٢- إذا طلب الأجير أو المستخدمة صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاماً أو بعد انقضاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها، لا يحقّ له أي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حال استمراره في الخدمة حتى سنّ الرابعة والستين".

وبحسب المادة ٥٦ من القانون ذاته، "يُستحقّ التعويض المشار إليه في المواد السابقة إلى الأجراء كافة أياً كانت الفئة التي ينتمون إليها حتى ولو كانوا خارج الملاك مؤقتين أو مياومين، بشرط أن يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة منذ سنة على الأقلّ. ويتمّ إحتساب مخصّص مكافأة نهاية الخدمة سنوياً عن طريق إعداد بيان من إدارة الموارد البشرية بالعاملين على رأس العمل في نهاية العام موضحاً به رواتبهم الأخيرة حيث يتمّ إحتساب المخصّص لكلّ منهم وفق قانون العمل المنظمّ لتلك المكافأة على أن يتمّ مراعاة عند الإحتساب مدّة الخدمة.

وبالتالي في حال بلوغ السنّ القانونية، يتقاضى المضمون تعويضاً يعادل إجرة الشهر عن كل سنة خدمة. وإذا تجاوزت مدّة الخدمة ٢٠ سنة يحقّ للمضمون أن يتقاضى تعويضاً إضافياً قدره نصف شهر عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة الأولى شرط أن يكون قد صَفّى تعويضه سابقاً لأي سبب كان^(٢).

الفقرة الثانية: ضمان الشيخوخة حسب قانون الضمان الإجتماعي.

بعد الحديث عن مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل، فإنّه لا بدّ من البحث عن هذا الحق الذي فتح للعامل وذلك وفق قواعد قانون الضمان الإجتماعي حيث جاء الأخير بنوع آخر من الضمان وهو ضمان الشيخوخة.

^١ - المادة ٥٥ من القانون رقم ٥ تاريخ ٢/٥/١٩٨٧.

^٢ - تعويض نهاية الخدمة للعاملين الذين بلغوا السن القانوني (ما بين ٦٠ و ٦٤ سنة مكتملة).

ويعتبر هذا الحق الذي جاء به قانون الضمان مقابلاً للإلتزام الملقى على عاتق صاحب العمل بتأدية لمكافأة نهاية الخدمة، وإقرار قانون الضمان الإجتماعي، فإنّه لا يكون قد حرّم العامل من حقه بمكافأة نهاية الخدمة التي يستحقّها بحسب قواعد قانون العمل بقدر ما حقّق له كثير من الإمتيازات حيث قيّد صاحب العمل بمجموعة من الضوابط والقيود لضمان هذا الحق للعامل.

ويقوم هذا النوع من التأمينات على إعتبارات إنسانية بدرجة أولى وذلك لضمان إيجاد دخلاً يحقّق الحد الأدنى من مستوى المعيشة لفئة المؤمن عليهم بهذا النوع من التأمينات بسبب عدم قدرتهم على أن يكون لإقرار هذا النوع من التأمينات دور إقتصادي وذلك حتى تحلّ الفئة الشابة العاملة مكان تلك الفئة التي أصبحت غير قادرة على العمل مع البقاء على القدرة الشرائية لفئة الشيخوخة. لذلك، سيتم الحديث عن الشروط التي يجب أن تتوافر حتى تستحقّ المؤمن له هذا التأمين وذلك حسب قواعد قانون الضمان، وكذلك الآلية التي يُحسب فيه راتب الشيخوخة في النبذة الثانية.

وبرأي، فإنّ هذا الضمان ليس مطبقاً في النظام اللبناني، على الرغم من تشريعه في الكثير من البلدان ومن المؤسف أنّ لا يتم تنفيذ وتشريع هكذا ضمان ليعود بالنفع العام أولاً على عمال غب الطلب وجباة الاكراء وثانياً على الشريحة الواسعة للطبقة الاجتماعية في لبنان. لكي لا يُصار إلى أن يشعر أصحاب السنّ بضرورة العوز والحاجة إلى من يضمنهم عند كبر سنهم، الأمر الذي يتطلّب ضرورة إصدار مراسيم وتشريعات تقرّ بهذا الضمان حتى لا يصبح الشعور عند اللبناني في كبره شغوره الأقرب إلى الموت.

النبذة الأولى: شروط إستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة حسب قانون الضمان.

إنّ قانون الضمان الإجتماعي وضع نسبة معيّنة لتأمين الشيخوخة وهي على قسمين:

الأولى: الإشتراكات الشهرية التي يؤديها صاحب العمل وهي بمقدار مستحق 9% من أجر المؤمن عليه. وثانياً، ما تقتطعه المؤسسة من أجر المؤمن له وهو بنسبة 5,5% من الأجر، بالإضافة إلى الإشتراكات التي يؤديها المؤمن عليه إختيارياً وهي 14,5% من الأجر.

وحتى يستطيع المؤمن له تقاضي راتب تقاعد الشيخوخة، فإنّ قانون الضمان الإجتماعي أورد شروطاً خاصة بذلك هي الآتية:

١- بلوغ العامل سنّ الشيخوخة.

بالرجوع إلى قانون الضمان الإجتماعي، فقد حدّد سنّ بلوغ الشيخوخة بالنسبة للذكر إشتراط سنّ الستين، والأنثى سنّ الخامسة والخمسين. ولإثبات بلوغ السنّ، فإنّ مؤسسة الضمان يمكنها الإعتماد على الوثائق الرسمية التي تبين إكمال المؤمن عليهم السنّ القانونية المطلوبة وشهادة الولادة الرسمية.

ويتم صرف التعويض للشخص حسب النسب التالية:

- إذا كان عدد الإشتراكات لا يتجاوز (١٢٠) إشتراكاً فإنه يُصْرَف له ١٥% من مجموع الأجر الذي يكون خاضع للإقتطاع.
- إذا كان عدد إشتراكاته أكثر من ١٢٠ وأقل من ٢١٦ إشتراكاً فيُصْرَف له ١٢% من الأجر.
- يُصْرَف له ١٥% من مجموع أجره، إذا زادت عدد إشتراكاته عن ٢١٦ إشتراكاً. ويمكن للمؤمن له أن يستمر في العمل لدى المنشأة أو المؤسسة حتى يكمل السن القانوني، ويكون في هذه الحالة مشمولاً بأحكام قانون الضمان الإجتماعي وتبقى المنشأة ملزمة بدفع الإشتراكات الشهرية عنه. وقد أعطى القانون هذا الحق له حتى يتمكّن من تحصيل الإشتراكات لإستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة. من هنا، فإنّ قانون الضمان وفّر حماية قانونية لتلك المدة التي تلحق بتاريخ بلوغ سن الشيخوخة، حيث يحقّ للعامل المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة، ويظهر هنا مدى العلاقة التكاملية بين قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي.

٢- شرط المدة:

"أن تكون الإشتراكات في التأمين على الأقل ٨٤ منها خدمة فعلية، أي ما يعادل شهراً واحداً عن كل إشتراك أي أنّ مدة الإشتراك التي تطلبها قانون الضمان لإستحقاق راتب الشيخوخة خمسة عشر عاماً. والخدمة الفعلية هي الخدمة المتواصلة من العمل، ولا يشترط حتى يحصل العامل على راتب الشيخوخة أن يبقى لدى صاحب عمل واحد، بل يحق له الإلتحاق بخدمة صاحب عمل آخر، لأنّ العبرة ليست بصاحب عمل، بل بوجود إستمرار علاقة العمل.

النبذة الثانية: آلية إحتساب راتب تقاعد الشيخوخة.

إنّ قانون الضمان يعتمد في حساب معاش الشيخوخة على عنصرين الأجر والمدة، فهو يركّز على أن يكون الراتب على أساس متوسط الأجر، وكذلك وضع مدة معينة تختلف بموجبها راتب الشيخوخة الذي يستحقّه العامل.

الحدّ الأدنى للمعاش يحدّد بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء، ويمكن للمضمون المستحقّ للمعاش دون خلفاء أن يطلب إستبدال جزء من مجموع حسابه الفردي قبل بدء التقاعد على أن تخوّله المبالغ المتبقية الحصول على معاش لا يقل عن ٤٠% من آخر كسب حققها وأن لا يقلّ عن الحد الأدنى للمعاش التقاعدي.

الفقرة الثالثة: بدلات العمال وأجورهم.

نظراً إلى أنّ الأجر يبسط حماية كبيرة ضد إستغلال أصحاب العمل، حيث يمكّن العمال من تحصيل أجر عادل توفّر لهم أسلوباً معيشياً لائقاً ومناسباً للإرتفاع في الأسعار، والقدرة على الشراء، وبالتالي، يزيد الطلب على السلع.

وبالعودة إلى عمال "غب الطلب" لدى مؤسسة كهرباء لبنان، فإنهم ينقسمون إلى ثلاث فئات، حيث أنهم يخضعون لأحكام قانون العمل ولنظام الموظفين فيما يتعلق بساعات العمل والدوام.

وإذا رجعنا إلى الوراء، ما قبل عام ٢٠١٢، فهؤلاء العمال كانوا يخضعون لأحكام قانون العمل ويحصلون على أجور يوم عمل فعلي. ولكن بعد عام ٢٠١٢، ظهرت شركات تُعرَف بإسم مقدمي الخدمات أو الـ SP، وهي شركات مقدمي الخدمات بمديريتي التوزيع والمناطق وبقوا خاضعين لأحكام قانون العمل. ويجري توزيع هؤلاء العمال حسب حاجة المناطق ويقومون بمختلف الأعمال التي تعهد به الشركات حسب متطلباتها ولهذا، فهم يتبعون مديرية الإنتاج، ومديرية النقل، ومديرية المراقبة، والمديرية الإدارية والشؤون المشتركة، والدراسات والتجهيز ومديريتي التوزيع.

وبالنسبة للمسؤولية الناتجة عن هؤلاء العمال، فإنها تقع على عاتق الشركة المشعّلة لهؤلاء. من هنا، جرى تثبيت جزء كبير منهم في ملاك مؤسسة كهرباء لبنان وذلك عبر مباراة أجريت في مجلس الخدمة المدنية ٤/١، ٤/٢ من قانون ٢٨٧ إلا أن العدد الفئات المتبقي الغير مثبت محدودة ٦٠٠ تقريباً يُصار إلى محاولة تثبيتهم عبر المطالبة بإجراء مباريات كمباريات ٤/١، ٤/٢ لتثبت الفئة ٥/١، ٥/٢ و ٦/١ و ٦/٢^(١). (قرار رقم ٢٢٧/٢، تاريخ ٢٣/٤/٢٠١٥).

ويقسم هؤلاء العمال إلى ثلاث فئات بحسب مستوى الأجر:

النبة الأولى: فئة A الحائزين على شهادة البكالوريا.

وتشمل هذه الفئة الرابعة الوظائف التالية:

- مدخل معلومات: بكالوريا فنية BT1 في برمجة الحاسبات الإلكترونية أو في المحاسبة والمعلوماتية.
- كيال: بكالوريا فنية BT1 في البناء والأشغال العامة أو BP في البناء.
- رسام: بكالوريا فنية BT1 في الرسم المعماري مع خبرة أو BP في الرسم المعماري.
- مساح: بكالوريا فنية BT1 في المساحة مع خبرة أو BP في المساحة.
- فني محترف: بكالوريا فنية BT1 في الإلكترونيك مع خبرة أو BP في الإلكترونيك.
- فني (تدفئة وتبريد): بكالوريا BT1 في تكييف الهواء مع خبرة أو BP في تكييف الهواء مع خبرة.
- فني (تمديدات صحية): بكالوريا BT1 في ميكانيك التمديدات الصحية والتدفئة أو ميكانيك الإنشاءات المعدنية والصيانة أو BP فيها.
- فني (تمديدات كهربائية): بكالوريا BT1 في الكهرباء مع خبرة أو BP في الكهرباء.

^١ - مباراة محصورة بعمال غب الطلب في مجلس الخدمة المدنية للفتنني ٤/١، ٤/٢ قرار رقم ٢٢٧/٢، تاريخ ٢٣/٤/٢٠١٥.

- فني (كهرباء) محترف: بكالوريا BT1 في الكهرباء أو BP في الكهرباء.
- فني محترف (حدادة سيارات): بكالوريا BT1 في حداد صفائح أو حدادة السيارات مع خبرة أو BP.
- فني (دهان سيارات): بكالوريا BT1 في دهان السيارات مع خبرة أو BP.
- فني (صيانة المفروشات): بكالوريا BT1 مُنجد أو نجار موبيليا مع خبرة في صيانة المفروشات أو BP.
- فني (كهرباء سيارات): بكالوريا BT1 في كهرباء مع خبرة أو BP.
- فني (معلوماتية): بكالوريا BT1 في المعلوماتية مع خبرة أو BP.
- فني (ميكانيك): بكالوريا BT1 في الميكانيك مع خبرة ٤ سنوات في الميكانيك أو BP.

النبة الثانية: فئة B غير الحائزين على شهادات.

يعملون داخل المؤسسة حسب حاجات المؤسسة يخضعون لأوامرها ويتبعون الأنظمة والقوانين ويحصلون على الأجور بحسب ساعات العمل أو اليوم الفعلي.

النبة الثالثة: فئة C السائقين الذين يحملون رخص قيادة الصهاريج.

وعلى السائقين أن يكونوا حائزين على رخصة سوق عمومية فئة ٤، لا يعود تاريخ إصدارها إلى أكثر من سنتين وأن لا يقل عمره عن ٢٥ سنة ولا يتجاوز الـ ٦٤، وأن يكون ذي خبرة في قيادة شاحنات قاطرة ونصف مقطورة صهريج. وعلى العمال أن يكونوا غير محكوم عليهم بجناية أو جنحة شائنة وبصحة جيدة.

ويتقاضى هؤلاء العمال الأجر اليومي وبدلات النقل وكل ما يفرضه قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الإجتماعي وسائر القوانين والمراسيم النافذة وكل ما يلزم لتسيير الأعمال وفقاً للأنظمة المرعية، ولا يقل الأجر اليومي للسائقين الحائزين على شهادة عن ٦٥,٠٠٠ ل.ل. بعد تطبيقهم دوام العمل المتفق عليه ولا يقل الأجر اليومي للعمال من الفئات الأخرى عن ٣٣,٠٠٠.

بعد القراءة للنصوص القانونية التي كفلت للعمال بالعديد من الخدمات الإجتماعية والإقتصادية المحددة في قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، لا بدّ وأن تُعطى هذه الحقوق ليس فقط للمستخدمين وإنما تحظى بها الغالبية من شريحة العمال على جميع المستويات سواء أكانوا مستخدمين، أجراء دائمين أو مؤقتين، مياومين وجباة الإكراء خاصة وأنّ عقد العمل يكفي للدلالة على الرابطة القانونية بين الأطراف هو رابطة التبعية والإشراف والتوجيه حتى يتم وصف العقد عقد عمل، ممّا يمنح أطرافه حقوقاً داخلية ضمن قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعمال غب الطلب في إجتهاادات المحاكم في لبنان والمجالس التحكيمية.

إنّ قضية العمال المياومين قضية تثير الجدل الآني في المجتمع وخصوصاً لدى مؤسسة كهرباء لبنان، ولأنّ قضية العمال هي القضية الأسمى والأجدر بحماية القانون لها، وحيث أنّه ما يقارب الـ ١٧٠٠ عامل مياوم يعيشون اليوم على وقع المجهول، علماً أنّ المشروع الذي قضى بتوظيف ٧٠٠ عامل من أصل ١٧٠٠ بعد خضوعهم لمباراة محصورة.

أما باقي العمال وعددهم نحو الآلاف، فإنّما يُصرفون من دون تعويضات، أو يوقعون عقوداً مع الشركات الخاصة التي إنترمت توزيع الكهرباء في كل المناطق. حل يبدو هو الآخر غير عادل، إذ بإمكان هذه الشركات أن تستغني عن العمال بعد فترة وجيزة من التعاقد معهم وعلماً أنّ جزءاً كبيراً منهم أمضوا أعمارهم في خدمة هذه المؤسسة وهم من أصحاب الخبرات واضعيت هذه الخبرات والإمكانات بتصرّف المؤسسة، ولهذا، فإنهم يعانون من حرمانهم من بعض التقديرات لقانوننا الضمان الإجتماعي والعمل وإلى صرفهم من الخدمة دون الحصول على تعويضات، من هنا كان لا بدّ لهؤلاء من اللجوء إلى القضاء عبر إقامة دعاوى من أجل ضمان حقوقهم، ولهذا، في هذا المبحث، حاولت تحليل عدد من الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي ومحاكم التمييز وغيرها من النصوص والأحكام التنظيمية من أجل تسليط الضوء على أبرز الحقوق التي حرم منها هؤلاء ولإبراز مدى وقوف القضاء لا سيما الإداري منه إلى جانب الحقوق والمطالب العمالية كل ذلك من أجل التوصل إلى حلول ناجعة.

ومن هنا، لقد بلغ مجموع الدعاوى المقدّمة أمام مجالس العمل التحكيمية من مثل عمال غب الطلب ضد مؤسسات عامة ١٠٢ وجباة الإكراء عام ٢٠١٧ أي ما نسبته ٣٣,٠١% من مجموع الدعاوى. وقد برزت ثلاث مؤسسات عامة من حيث عدد الدعاوى المقدّمة بوجهها ومن بينها مؤسسة كهرباء لبنان (٦٦ دعوى). ولهذا، صدر ١٦ حكماً بناء على دعاوى تمّ تقديمها من قبل جباة الإكراء في مؤسسة كهرباء لبنان خلال عامي ٢٠١٢ - ٢٠١٣ بوجه المؤسسة يطالبونها بالتصريح عنهم لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للإستفادة من المساعدات والخدمات. ردّ المجلس جميع هذه الدعاوى لعدم الإختصاص النوعي، بعدما إعتبر أنّ العقد هو عقد إلتزام صناعة وليس عقد عمل. ومن الضروري، الإشارة إلى أنّ موقف مجلس العمل التحكيمي في بيروت في هذه الدعاوى ناقضة عام ٢٠١٥، موقف مجلس العمل التحكيمي في الشمال. فقد إعتبر هذا المجلس أنّ العقد الذي يجمع جباة الإكراء بمؤسسة كهرباء قاديشا هو عقد عمل وليس عقد إلتزام صناعة، ممّا يوجب إفادتهم من تقديمات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وقد أقرت محكمة التمييز في غرفتين منها (٢٠١٥ - ٢٠١٦) هذا التوجه (قرار بهذا الصدد قرار رقم ٢٠١٥/٤/٣ مجلس العمل التحكيمي)^(١).

^١ - دراسة حول قرارات مجالس العمل التحكيمي من مجلة المفكرة القانونية، دراسات المرصد المدني لإستقلال القضاء وشفافيته، مجلد رقم ٢، بيروت، ٢٠١٤ - ٢٠١٥، تاريخ زيارة الموقع: ٢٣/٨/٢٠١٨، www.legal-agenda.com

بالإضافة إلى ذلك، صدر ٥٠ حكماً بناء على دعاوى تقدّم بها إجراء مؤسسة كهرباء لبنان يطالبونها فيها بإحتساب ساعات العمل الإضافية المشغولة خلال ٩٦ و ٩٧ و ٩٨ ضمن فروقات سلسلة الرتب والرواتب المستحقة لهم.

البند الأول: قرارات صادرة عن مجلس العمل التحكيمي.

الفقرة الأولى: نموذج عن قرار مجلس العمل التحكيمي لإكساب عمال قاديشا حقهم في الضمان الإجتماعي (٣/٤/٢٠١٥).

المياومون وجباة الإكراء، هم إجراء "غب الطلب" والعديد من التسميات التي تعبّر عن حالة توظيف بحقوق غير مقرّرة، إتبعتها الإدارة بعد إنتهاء الحرب اللبنانية. ولكنّ أبرز حدّث كان تاريخ ٢٠١٤ - ٢٠١٥ تمثّل في القرارات الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال برئاسة القاضي منير سليمان، بتثبيت صفة عمال كهرباء قاديشا كأجراء، وبتكريس حقهم بالضمان الإجتماعي منذ بدء عملهم فيها، وقد أكّدت محكمة التمييز بغرفتها هذا الحق، وذلك من خلال ردّ الطعون المقدّمة على ٤٩ حكماً صادراً لمصلحتهم ولهذا، سوف نعرض بإيجاز عن الأسباب التي دفعت عمال غب الطلب (قاديشا) إلى تقديم هذه الدعوى، والمراحل التي قطعتها فضلاً عن دوري المحامي والقاضي في نصرة حقوقهم.

في التفاصيل، عام ٢٠٠٤ لاحظ أحد مفتشي الضمان الإجتماعي في زيارة لشركة كهرباء قاديشا وجود عدد كبير من العمّال ما دفعه للسؤال إذا كانوا منتسبين للضمان الإجتماعي. فأعلمته الإدارة أنّهم عمال إكراء. وبعد الإستماع إلى العمال مستوضحاً منهم معلومات حول ظروف عملهم، توصل إلى نتيجة مفادها أنّهم يستحقون الإستفادة من الضمان الإجتماعي، ويقع على الشركة واجب تسجيلهم في الضمان. وحاز ٨٠ شخصاً من أصل ١٥٠ من موظفي الشركة على بطاقتهم بحلول العام ٢٠٠٦. وبعد رفض الشركة دفع الإشتراكات، كما الإمتناع عن تسليم إفادات العمل التي تسمح للعمال من الإستفادة من الضمان عند الدخول إلى المستشفى تمكّن المحامي الحصول على مستند يفيد الإستفادة من الضمان، في الوقت الذي كان فيه "عمال قاديشا" قد بدأوا العمل على تشكيل نقابة خاصة بهم. وقد تمكنوا من تسجيلها بشكل رسمي لدى وزارة العمل عام ٢٠٠٧ بعد سلسلة من العراقيل.

من هنا، إعتبر القاضي سليمان، مع هيئة المجلس التحكيمي، الذين أصدروا أحد أهم القرارات القضائية وتكمن أهمية هذا القرار بمضمونه الذي إعتبر العمال "مرتبطين بعقد عمل مع مؤسسة كهرباء لبنان (قاديشا) وأنّهم بالتالي يستحقّون الإستفادة من الضمان منذ لحظة مباشرتهم العمل في الماضي". كما إعتبر القرار "أنّ هناك رابطة تبعية متوفرة في علاقة الجباة مع الشركة وذلك لوجود توجيه وعلاقة مباشرة ما بين الإدارة والجباة من جملتها الإشراف والتوجيه وحتى تصدير المعلومات والتعليمات"، والحال "أنّ كل هذه العناصر تفيد أنّ العلاقة بين الشركة قائمة على عقد عمل عادي وليس عقد "صناعة" كما حاولت أن تثبت الإدارة".

وكانت شركة كهرباء قاديشا قد حاولت أن تركز إلى طبيعة عمل الجبابة خارج مكاتب الشركة وطبيعة دخلهم المستند المرتكز إلى نسب مئوية مرتبطة بالفواتير المجبية، لتثبيت أنهم غير تابعين لها وتبقى غير مسؤولة عن تسجيلهم في الضمان الإجتماعي. والدفع التي لجأت إليها الشركة لم تبدُ مقنعة بالنسبة للقاضي الذي إستطاع "أن يصف بشكل قانوني طبيعة هذا العقد وهو عقد عمل".

واللافت أن مجلس العمل التحكيمي أقرّ في أحكامه الصادرة في قضايا عمال قاديشا بالرابط الوثيق بين الإستفادة من تقديرات الضمان الإجتماعي وكرامة الفرد، مؤكداً أنه "حقّ إنساني دستوري". فعدم تسجيل الأجير أو التوقّف عن نفعه من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي سواء لناحية فرع المرض والأمومة أو تعويض نهاية الخدمة يحول دون تمكينه من صون صحته وصحة مَنْ هم بعُهدته عبر حجب أو الحدّ من إمكانية تأمين الطبابة والإستشفاء له، أو توفير الحدّ الأدنى من معيشته في شيخوخته، فيعرض للمسّ بسلامته وفي كرامته الإنسانية". وبالعودة إلى فحوى قرار مجلس العمل التحكيمي، تقدّم أحد المنتسبين إلى نقابة جبابة الإكراء في الشمال بدعوى فردية بوجه شركة كهرباء لبنان - قاديشا أدلى فيها أنه "يعمل لديها منذ العام ١٩٩٤، وأنّ الشركة تقاعست عن تسجيله لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وتالياً عن دفع الاشتراكات المتوجبة عليها. وكانت النقابة قد تقدّمت قبل ذلك بسنتين بدعوى بوجه الشركة نفسها مطالبة بإلزامها بتسجيل أعضاء النقابة لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وقد جاءت مطالعة مفوض الحكومة، أنّ الإدعاء المُساق من قبل النقابة يتعلّق بنزاع جماعي يخرج من اختصاص مجلس العمل التحكيمي الذي له الصلاحية بالنظر بالنزاعات الفردية، ممّا يُوجب وفق مطالعته بردّ الدعوى شكلاً لبطلان الإستحضار، وهو يوافق الشركة (قاديشا) بأنّ هذا العقد لا يمكن إعتبره عقد عمل بل "عقد إلتزام صناعة"، ذلك لأنّ بنود العقد "أعطت حيزاً كبيراً من الحرية للمدعى "من حيث عدم تقيده بدوام محدّد أو طريقة جبابة معينة وهو "يخلو من أي سلطة مباشرة تمارسها الشركة على المدعى".

من هنا، جاء قرار مجلس العمل التحكيمي في هيئته الجديدة لدحض ما ورد من تعليل في مطالعته، وذلك في ٢٠١٥/٤/٣ لينتهي إلى إلزام الشركة بتسجيل المدعى في الضمان الإجتماعي. واعتبر أنّ النزاع بين المدعى والمدعى عليها لا يمكن وصفه بالجماعي، واعتبر المجلس أنّ عناصر العقد المبرم بين الطرفين لتحديد طبيعة العقد، حيث أنّ إلزامية الحضور الأسبوعي إلى مركز المدعى عليها وعدم السّماح للمدعى أن يكلف غير بالقيام بعمله، بالإضافة إلى مسؤوليته (المدعى) تجاه الشركة عن مخالفة شروط العقد والأنظمة والقوانين المعمول بها عند هذا الأخير، تؤكد تبعية المدعى القانونية والإقتصادية للشركة، ممّا يجعل من العقد المبرم بينهما عقد عمل. واعتبر المجلس أنّ المادة ٧٧ من قانون الضمان الإجتماعي تُخضع أصحاب العمال لمراقبة صندوق الضمان الإجتماعي الذي عليه التفتيش عن الأجير غير المسجّل لتسجيله^(١).

^١ - قرار المجلس العمل التحكيمي، إكساب عمال قاديشا حقهم في الضمان الإجتماعي، العدد الثامن والعشرين، مجلة المفكرة القانونية، ٢٠١٥/٤/٣.

ويكون حقهم هذا غير قابل للتفاوض عليه من قبل العمال أو التنازل عنه أو الدخول في تسويات بديلة". وأخيراً، إعتبر مجلس العمل التحكيمي، أنّ على الشركة (بصفتها صاحبة العمل) مسؤولية تسجيلهم أيضاً إلى جانب الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وتسديد بدلات إشتراكهم. وفي حال تمنعها يعود للضمان أن يسلك كل الطرق الإدارية التي يمكنه من خلالها إلزام الشركة بالتسديد من دون أن يتمكّن من الإمتناع عن تغطية ضمانات العمال". من هنا، لأنه إذا كان لنا من رأي في هذا المجال، فإنّه من المستحسن أن يتم وضع قوانين تكون فاعلة في تأمين الحماية الإجتماعية والإقتصادية للعامل، هو المحور الأساسي والطرف الأضعف الذي يحتاج أن يحظى بالحماية القانونية والإجتماعية منعاً لتعسف أصحاب العمل وإستغلالهم، فلماذا لا يحظى العمال بالتقديمات كسائر الأجراء من أجل العيش بمستوى لائق والنهوض من هذه الأزمة أقله على الصعيد الإنساني.

الفقرة الثانية: نموذج عن قرار لمجلس العمل التحكيمي في الشمال تاريخ ٢٥/٢/٢٠١٥ من نقابة جباة الإكراء.

بتاريخ ١١/١٠/٢٠٠٧، تقدّمت نقابة جباة الإكراء بكامل أعضائها، ممثلة بالنقيب خالد الرفاعي، بإستحضار دعوى أمام هذا المجلس بوجه المدعى عليها شركة كهرباء قاديشا والشخص الثالث الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، وطلبت إلزام المدعى عليها بتسجيل أعضائها لدى الشخص الثالث^(١). وبتاريخ ١١/٣/٢٠١٠، تقدّم المدعي هيثم العتري من هذا المجلس، بواسطة وكيله الأستاذ طالب بالاستحضار دعوى بوجه المدعى عليها شركة كهرباء قاديشا، وعرض أنّه يعمل لدى المدعى عليها كأحد موظفي جباة الإكراء منذ العام ١٩٩٤ بدوام عمل كامل ولم تلتزم المدعى عليها بالموجبات القانونية المفروضة عليها قانوناً ألا وهي الضمان الإجتماعي وغيرها.

النبذة الأولى: في الأساس.

حيث يطلب المدعي إلزام المدعى عليها بتسجيله لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وبدفع المبالغ المالية المستحقة كافة مع الفائدة القانونية حتى تاريخ الدفع الفعلي، واحتفظ بحق المطالبة بالتعويضات المستحقة عن الفترة السابقة لتاريخ تسجيله في الضمان والتي لم يستقد خلالها من تقديمات الصندوق كما طلب إلزام الشخص الثالث بتسجيله وتفعيل إنتسابه.

وحيث أدلت المدعى عليها بعدم توفّر شروط (المادة ٦٢٤ م وع) في العقد، وطلبت ردّ مطالب المدعي المسافة بوجهها لعدم خضوعه لقانوني العمل والضمان الإجتماعي. وحيث بالوقت الذي يؤكّد فيه

^١ - قرار مجلس العمل التحكيمي في الشمال، نقابة جباة الإكراء تاريخ ٢٥/٢/٢٠١٥.

الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي على إلزامية تسجيل المدعي لديه بفروعه الثلاثة من قبل المدعي عليها محتفظاً بحقوقه تجاهها.

وبالعودة إلى نص الفقرتين "أ" و"د" من المادة ٩ من قانون الضمان^(١) الإجتماعي، على أن يخضع لأحكام هذا القانون اللبنانيون الذين يعلمون لحساب صاحب عمل واحد أو أكثر، أو لحساب أية إدارة أو مؤسسة عامة أو مصلحة مستقلة أيًا كانت مدّة أو نوع أو طبيعة أو شكل أو صحّة العقود التي تربطهم بصاحب العمل وأيّا كان شكل أو طبيعة كسبهم أو أجورهم وتدفع عنهم الإشتراكات لفرع تعويض نهاية الخدمة. كذلك تنصّ الفقرة ٦ من المادة ٧٧ من قانون الضمان الإجتماعي: "على صاحب العمل أن يدوّن في سجل خاص وفي نموذج تضعه إدارة الصندوق تحت تصرّفه ويبيّن فيه تاريخ كل تدوين، أسماء الأشخاص الخاضعين للضمان وتاريخ ومحل ولادتهم ومقدار أجرهم والتعويضات الإضافية التي يستفيدون منها وذلك قبل مباشرتهم العمل".

وتنصّ الفقرة الأولى من المادة ٧٣ من قانون الضمان الإجتماعي: "على أن إشتراكات ضمان طوارئ العمل والأمراض المهنية ونظام التعويضات العائلية وتعويض نهاية الخدمة هي كلها على عاتق أصحاب العمل"^(٢).

وحيث يُدلي المدّعي أنّه باشر العمل لدى المدعي عليها في العام ١٩٩٤ ولم تسجّله لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي في الوقت الذي لم تدل المدعي عليها بما يخالف هذا الأمر. وإذا كانت إلزامية تسجيل الأجير منفعته من تقديمات الضمان، تحت أية ظروف، تجد مكنها في أحكام قانون الضمان الإجتماعي عينه، فإنّ مكانتها تطال كرامة الفرد وترتبط بحق إنساني دستوري ومكرّس بالفقرة "ب" من المادة الأولى من الدستور اللبناني التي نصّت على أنّ "لبنان ملتزم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتجسّد الدولة هذه المبادئ، في جميع الحقول والميادين دون استثناء"^(٣). وكذلك نصّت المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص عضو في المجتمع الحق في الضمانة الإجتماعية"^(٤).

من هنا، برأي لا مجال للشكّ في أنّ عدم تسجيل الأجير أو التوقف عن نفعه من تقديمات الصندوق الوطني الإجتماعية سواء لناحية فرع المرض والأمومة أو تعويض نهاية الخدمة، يحول دون تمكينه من صون صحّته وصحّة من هم بعهدته عبر حجب أو الحدّ من إمكانية تأمين الطبابة والإستشفاء له أو توفير الحدّ الأدنى من معيشته في شيخوخته، فيعرّض للمسّ بسلامته وفي كرامته الإنسانية، خصوصاً أنّ معظم العاملين في هذه المؤسسة عملوا السنوات عدّة، ورافقهم الكبر في السنّ، وبالتالي تقلّصت فرص قبولهم في مؤسسات أخرى بسبب السنّ، فيجدون أنفسهم على قارعة الطريق يوماً ما وهذه مشكلة تقتضي حلولاً ناجعة.

١- المادة ٩ من قانون الضمان الإجتماعي- الفقرتين "أ" و"د".

٢- المادة ٧٣ من قانون الضمان الإجتماعي.

٣- المادة الأولى من الدستور اللبناني، الفقرة ب.

٤- المادة ٢٢ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

النبذة الثانية: إقرار الحق بالتسجيل في الضمان الإجتماعي.

أصدر مجلس العمل التحكيمي قراره الذي قضى بإلزام المدعى عليها شركة كهرباء لبنان الشمالي المغفلة (قاديشا) والصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بتسجيل المدعي هيثم العتري لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بفروعه الثلاثة: التعويضات العائلية، المرض، الأمومة وتعويض نهاية الخدمة. كما قضى بإلزام شركة كهرباء قاديشا بدفع الإشتراكات المتوجبة عليها عن عمل المدعي لصالح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل لديها. ويقتضي حفظ حق المدعي تجاه المدعى عليها نتيجة أي ضرر يمكن أن يكون قد لحق به جراء تقاعس هذه الأخيرة عن تسجيله في الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي منذ مباشرة العمل. وإلزام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بإفادة المدعي من تقديماته كافة عن انتسابه إلى فروعه الثلاثة وحقه في السلوك الطّرق الإدارية المخولة له قانوناً لتحصيل اشتراكات فروع نهاية الخدمة والمرض والأمومة، وتضمنين المدعى عليها نفقات المحاكمة كافة.

البند الثاني: قرارات صادرة عن محكمة التمييز (محاكم عدلية).

الفقرة الأولى: نموذج عن قرار لمحكمة التمييز اللبنانية (رقم ٢٠١٥/٩٤) لصالح المميّز ضده (العامل) لإدخاله الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

إنّ شركة كهرباء لبنان الشمالي قدّمت بتاريخ ٢٠١٥/٤/٢١، إستدعاءً تمييزياً بوجه المميّز ضده والمطلوب إدخاله الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي "طعناً بالقرار الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في الشمال بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢٥ (برقم ٢٠١٥/٩٤) وطلبت وقف تنفيذ القرار المطعون فيه وفسخه ومن ثم إعادة رؤية الدعوى من جديد، وإصدار القرار بالنتيجة بإعتبار الرابط بين الفريقين عقد إجارة إنتاج، وتدريب المميّز ضده الرسوم والمصاريف^(١).

النبذة الأولى: في الأسباب التمييزية.

حيث يتبين من مندرجات القرار المطعون فيه أنّ المميّز ضده إستحضر المميّزة أمام مجلس العمل التحكيمي، مُدلياً بأنّه يعمل بدوام كامل لدى هذه الأخيرة منذ العام ١٩٩٤ كأحد موظفي الجباية وقراء الإكراء، وأنّ المدعى عليها لم تقم بموجباتها القانونية تجاهه، وبعد عدّة سنوات إستجابت وسجلته لدى صندوق الضمان الإجتماعي، إلاّ أنّها لم تقم بتسديد الصندوق الإشتراكات المتوجبة عنه بحجة تراجعها عن قرارها ورفضها إنتسابه للصندوق وبعدها أن نازعت المدعى عليها بالدعوى مطالبة ردّها بعدم الإختصاص لعدم وجود علاقة عمل بينها وبين المدعي، صدر القرار المطعون فيه قاضياً بإدخال الصندوق في المحاكمة

١- قرار محكمة التمييز رقم ٩٤ تاريخ ٢٠١٥/٤/٢١، المفكرة القانونية، العدد ٣٧.

وبوجود علاقة عمل بين الفريقين، ومن ثم يُردّ الدفع بعدم الإختصاص، منطلقاً من القول بأنّ معيار تحديد طبيعة العقد- ما إذا كان عقد عمل أو خلافه- لا يكون لعناوين وصيغ العقود الموقعة بين أطرافها، إنّما نص المادة ٦٢٤ موجبات وعقود الذي متى توافرت الشروط المحددة فيه أعطي العقد الوصف الصحيح وتعتبر المميّزة بضرورة تقضي القرار المطعون فيه كون العقد الموقّع بينهما ليس عقد بمفهوم المادة ٦٢٤ (م وع) بل عقد إنّزام صناعة وبالتالي إن قانون الضمان الإجتماعي لا يشملها للأسباب التالية الذكر في النبذات.

النبذة الثانية: طبيعة العقد ليست عقد عمل (مطالب المميّزة).

حيث ورد في المقدّمة للعقد الموقّع بين الفريقين بأنّه ليس عقد عمل بل عقد تلزيم جباية الأموال العائدة المميّزة من المشتركين في التيار الكهربائي، وأنّ المميّز ضده إطلّع على هذه الشروط وقبل الإنّزام على أساسها، وتوافق الفريقان، في المادة الثامنة، على أنّ العقد هو عقد إنّزام صناعة لقاء أعمال محدّدة وأنّ الفريق الثاني (التمييز ضده) يعتبر أجيراً بمفهوم المادة ٦٢ م وع وقانون العمل.

النبذة الثالثة: عدم توفرّ عنصر التبعية القانونية.

إنّ عنصر التبعية القانونية غير متوافر في العقد المذكور، إذ إنّ المميّز ضده لا يخضع لرقابتها وإشرافها أو تعليماتها، كما لا تخضع لدوام عمل معيّن. فالمادة الرابعة من العقد نصّت على "أنّ الفريق الثاني (التمييز ضده) يقوم بجباية أموال فواتير الإصدارات في الأوقات التي يراها مناسبة ودون التقيد بأيّ دوام أو طريقة جباية.

النبذة الرابعة: الحرية في القيام بالأعمال.

إذ أنّه بموجب المادة التاسعة من العقد، كان المميّز ضده حرّية تعاطي أية أعمال أخرى لدى من يشاء لحسابه ولحساب الغير، وأنّه يحقّ لكل فريق بموجب المادة الثامنة، وضع حدّ للعقد ساعة يشاء شرط أن يُعلم الفريق الأول الثاني خطياً قبل شهر، وأن يُعلم الفريق الثاني الفريق الأول خطياً قبل ثلاثة أشهر.

النبذة الخامسة: الثوابت القانونية في تضمين حيثيات القرار.

إن وقت العمل لا يحدّد برضى الطرفين، إنّما هو مفروض من قبل الفريق الأول وعلى الفريق الثاني الإنّزام به، بدليل أنّ المادة الثالثة من العقد نصّت على "أن تسليم الفواتير يتم بصورة دورية في أوقات تحدّدتها المدعى عليها، ممّا يفيد بأنّ الفواتير، كأداة للعمل، تصدرها المدعى عليها لا المتعاقد معها، وهي التي تحدّد وقت إستلامها منه، أي أنّها تتدخّل بمواقيت عمله"، كما تشير المادة الرابعة إلى "أنّ الفريق

الثاني يقوم بالجباية ضمن مهلة محدّدة له من المدعى عليها". وأن المادة الخامسة تنصّ على "إلزامية الحضور أسبوعياً إلى مركز المدعى عليها وفي الوقت المحدّد من قبل هذه الأخيرة". كما تنص المادة الرابعة أيضاً على "تعهد الفريق الثاني بتنفيذ العمل شخصياً دون أن يكون تكليف غيره به تحت طائلة فسخ العقد، ممّا يدل على أهمية الطابع الشخصي لأداء العمل"، وتنص المادة العاشرة على مسؤولية الفريق الثاني تجاه الفريق الأول عن مخالفة شروط أو مخالفة الأنظمة والقوانين المعمول بها لدى هذا الأخير، الأمر الذي يؤكّد إلزام المدعى عليه بأنظمتها وتقيّد حرّيته بالعمل، كما تضيف هذه المادة خطراً على الفريق الثاني من خلال منعه من التعاقد مع أية جهة أخرى تحت طائلة إلغاء العقد، ممّا يؤكّد على التبعية الإقتصادية القائمة مع المدعى عليها.

النبذة السادسة: حصول التعاقد بين فريقين غير متكافئين.

على ضوء قيام المميّزة منفردة بوضع شروط التعاقد وإكتفاء الفريق الثاني (التميّزة ضدها) بقبول الإلتزام على أساسها كما ورد في مقدمة العقد، وحيث بالنظر لحصول التعاقد بين فريقين غير متكافئين: فريق قوي وفرض شروط التعاقد، هو صاحب المشروع والأموال موضوع التحصيل، وفريق ضعيف إلتزام تقديم خدماته لقاء البديل المحدّد في العقد ووفق الشروط الموضوعية من الفريق الآخر، فإنّ المنازعة لم تكن متمحورة بصورة رئيسية حول المفاضلة بين مصلحتين: مصلحة متعاقد قوي ومصلحة متعاقد ضعيف.

النبذة السابعة: التأكيد على إعتبار العقد بين المميّزة والتميّز ضده علاقة عمل.

وحيث إنطلاقاً من الإعتبارات الأنفة الذكر، فإنّه كان ينبغي تفسير العقد وفق القواعد العامة التي تحكم العقود الحاصلة بين فريقين غير متكافئين (كعقود الإذعان والموافقة بصورة عامة)، بحيث لا يمكن تفسير الشك الحاصل حول طبيعة العقد بشكل ينتقص من حقوق الفريقين الأضعف أو يضره، بل حمايته وإقامة التوازن بينه والفريق الآخر من خلال تفسير النص الغامض بما يتوافق ومصلحة هذا الأخير. وحيث يتبيّن أن القرار المطعون فيه أخذ بالبنود التي تفيد وجود علاقة عمل بين الفريقين، فجاءت هذه النتيجة متوافقة مع قواعد التفسير الأنفة الذكر، فلا يُنسب إليه مخالفة أحكام المادة ٦٢٤ م وع أو قواعد الصلاحية النوعية فيقتضي بذلك إبرامه وردّ التمييز الحالي وإدخال التميّز ضده إلى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وعلى الشركة تسديد الإشتراكات المتوجبة للصندوق إنطلاقاً من كون العقد الذي يربطهما هو عقد عمل وليس عقد صناعة.

ونحن نؤيد حكم محكمة التمييز، بإعتبار هذا العقد هو عقد عمل لتوفّر الشروط القانونية وبالتالي الإذعان والإقرار بأحقية التميّز ضده إلى الصندوق.

الفقرة الثانية: نماذج عن دعاوى مقدمة من عمال غب الطلب في وجه مؤسسة كهرباء لبنان.

فيما يتعلّق بحوادث العمل نظراً لأهمية قانون العمل على صعيد الحقوق الإجتماعية والإقتصادية حيث تتمتع أحكامه بالصفة الآمرة، فاعتبر في المادتان ٤٣ و ٥٩^(١) "باطلاً كل إتفاق مخالف للأحكام المتعلقة بالإجازات وبمدة العمل". وهذا ما أكدّ عليه أيضاً القرار رقم ٤^(٢) الصادر عن محكمة التمييز بتاريخ ١/٢٨/١٩٩٦، "حيث كل إتفاق ينتقص من حقوق الإجراء المكرّسة في قانون العمل فهو باطل". من هنا، أعطى القانون لهؤلاء الطبقة الضعيفة الحق في أن يتقدّموا برفع دعاوى ليؤكدوا حقوقهم التي كفلها القانون عبر مجلس العمل التحكيمي الذي ينظر في النزاعات الفردية وجميع الخلافات الناتجة عن علاقات العمل بمفهوم المادة "٦٢٤" من قانون الموجبات والعقود خصوصاً فيما يتعلق بإعطائهم الحق بالضمان الإجتماعي والتعويض لנاحية أخطار الأمراض المهنية وخواطر العمل.

النبذة الأولى: فيما يتعلق بالإهمال في التعويض عن حوادث العمل للعمال المياوميين.

"إيلي موسى"، مياوم منذ ١٢ عاماً في مؤسسة كهرباء لبنان، أصيب بصعقة كهربائية على أحد أعمدة التوتر العالي في منطقة مغدوشة، حيث أنّ تقرير مستشفى حمّود في صيدا يشير إلى تعرّض إيلي لحروق شديدة في القدمين واليدين، مع احتمال بتر أحد أصابعه. كذلك عامل آخر مع مؤسسة كهرباء لبنان في النبطية منذ العام ١٩٩٧، تعرّض خلال صيانة أحد أعمدة الكهرباء لصعقة من التوتر العالي بقوة ١٥ ألف فولت، خسر نصف وجهه، عينه، أذنه، الخد الأيسر كاملاً، الفك، إضافة إلى تعرّضه لحروق في الظهر والبطن. والنتيجة كانت أنّه صُرف له راتب بعدد الأيام التي عمل بها قبل تعرّضه للحدث. علماً أنّه يلفت إلى وجود إتفاقية بين المتعهد والمؤسسة تقضي بأنّ العمال الذين تستخدمهم المؤسسة عبر المتعهد، يعلمون فقط في التحميل والتفريغ وبالتالي، وفق العقد يجب ألاّ يعلموا في صيانة الكهرباء على الأعمدة أو على المحطات أو غيرها. إلاّ أنّ هذه الإتفاقية لا يُعمل بها إلاّ في حال تعرّض أحد العمّال المياوميين لحادث موت أو إعاقة أو تشويه بسبب العمل وأنّ هذا العامل المذكور آنفاً بقيّ ٣ أشهر في غيبوبة كاملة دون أن يحصل على تعويض. وبالعودة إلى نصّ المادة الأولى من قانون العمل اللبناني التي تعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن الإصابات المفاجئة الناجمة عن عامل خارجي والتي تلحق بالأجير بسبب تنفيذ عقد العمل أو بمناسبة تنفيذ هذا العقد. وكذلك المادة ١٧ منه التي تحمل صاحب العمل جميع النفقات الطبية والجراحية بما في ذلك نفقات المستشفى وذلك مهما إستمرت مدة إنقطاع العامل عن العمل بسبب الحادث الذي تعرّض له بسبب العمل أو بمناسبة. وهذا ما سار عليه أيضاً قانون الضمان الإجتماعي.

فأين هذه الحماية والرعاية الإجتماعية والصحية للعاملين لدى مؤسسة كهرباء لبنان؟ أليست المسؤولية الناجمة عن الأخطاء التي تحصل أثناء تنفيذ العمل من العمال أو بسبب العمل يتولاها ويتحملها وحدها صاحب العمل (أي مؤسسة كهرباء لبنان)؟

^١- المادتان ٤٣ و ٥٩ من قانون العمل.

^٢- القرار رقم ٤ الصادر عن محكمة التمييز بتاريخ ١/٢٨/١٩٩٦.

النبة الثانية: تغيير وجهة العمل.

وفيما يتعلق بموضوع تغيير وجهة العمل من دون أن يكون هذا التغيير أي وثيقة مستندة إلى القانون، إذ أنه في القضية الراهنة والمتعلقة بأن العمال الذين تستخدمهم المؤسسة عبر المتعهد، يعملون فقط في التحميل والتفريغ، فكيف يعملون في صيانة الكهرباء على الأعمدة أو على المحطات دون أن يكون لتبديل وجهة العقد أي إتفاق بين العمال والمؤسسة، علماً بالرجوع إلى النصوص القانونية التي تحت على ضرورة أن يلتزم صاحب العمل بما التزم به تجاه العامل، فإن جرى الإتفاق بينه على نوع عمل معين، لا يحق له أن يعمل إلى تغيير وجهة العمل دون أن يكون ذلك قائماً على إتفاق رضائي بينهما وإلا عليه التعويض عن الأضرار التي تترتب للعامل أثناء العمل. برأي، هذا ما كان يُفترض أن تقوم به مؤسسة كهرباء لبنان مع المياوم الذي كان يعمل في صيانة المحطات.

إنه وبلا شك، لا بدّ من التذكير، أنّ عقد توريد العمال هو صورة أخرى من صور الوساطة في التعاقد، أي العقد الذي يتعهد بموجبه شخص بتأمين جماعة من الأجراء لخدمة صاحب عمل، دون أن يكون للمتعهد رقابة أو إشراف عليهم ويشترط لتحقيقه، أن يكون موضوعه تأمين خدمات جماعة من العمال، فمن يتوسط في توريد أصحاب العمل بأجراء بطريقة فردية لا يعتبر متعهد توريد عمال وأن لا يكون لمتعهد توريد عمال وأن لا يكون لمتعهد توريد العمال أية رقابة أو إشراف على الأجراء أثناء تنفيذ عقودهم. ونظراً لخطورة هذا العقد الذي قد يمكن بعض أصحاب العمل اللجوء إليه تهريباً من المسؤولية لجعلها تقع على المتعهد تقادياً من تحمل حقوق الأجراء، لا سيما وأنّ المتعهد كثيراً ما يكون غير مليء مادياً لتسديد هذه الحقوق، نظراً لمخاطر هذا العقد عالجت معظم التشريعات العمالية الحديثة أحكامه، نذكر منها على سبيل المثال، المادة ٢٢ من قانون العمل. إلا أنه وبعض الإطلاع على الكثير من الأبحاث، نجد أنّ التشريع العمالي في لبنان ما زال حتى هذا التاريخ خالٍ من أي نصّ قانوني يعالج هذا العقد^(١).

البند الثالث: قرارات صادرة عن مجلس شوري الدولة.

الفقرة الأولى: قرار مجلس شوري الدولة (رقم ٩٧/٨٢٢) حول أحقية التحول من أجير يومي إلى أجير دائم.

إنّ المستدعين المذكورة أسماءهم بالقرار، قد تقدّموا بتاريخ ١٠/٢٨/١٩٨٧ بمراجعة يطلبون فيها تصنيفهم أجراء دائمين منذ تاريخ إنقضاء ٥٤٠ يوم عملي فعلي خلال ثلاث سنوات بدءاً من تاريخ استخدام كل منهم وإعطاء هذا التصنيف مفعولاً رجعيّاً يعود لليوم التالي لإنقضاء مدة ٥٤٠ يوم عملي فعلي، وتصفية فروقات رواتبهم على هذا الأساس وتضمين الدولة الرسوم والمصاريف والفائدة القانونية والعطل والضرر. هؤلاء المستدعين أجراء في وزارة الزراعة، وأنّه بتاريخ ١٠/٣/١٩٧٥ صدر المرسوم رقم ٩٧٢٧ حيث قامت

١- م. ع ت بيروت تاريخ ١٠/٢٣/١٩٩٦ (غير منشور).

الإدارات المختلفة بتطبيق أحكامه، فاستعاد الأجراء من تصنيفهم دائمين بمجرد توفر شروط واستعادوا من فروقات تدرّجهم إستناداً لتصنيفهم دائمين بمجرد توفر شروط العمل الفعلي مدّة ٥٤٠ يوماً خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ إستخدامهم واستعادوا من فروقات تدرّجهم إستناداً لتصنيفهم أجراء دائمين بمفعول رجعي وجرت على هذا الأساس تسوية أوضاعهم وهذا ما حصل بالنسبة لأجراء في وزارات أخرى.

النبذة الأولى: نقض مطالب المستدعين فيما يتعلّق بإعتبار أجير يومي أجير دائم.

إن المستدعي ضدها (الدولة) تقدّمت بتاريخ ١٩٩٣/١٢/٢٠ بلائحة إعتبرت فيها أنّ مطالب المستدعين في اللائحة الأخيرة تخالف نص المادة ٧٦ من نظام مجلس شورى الدولة وأنّه لا يجوز أن تتعدّى الفائدة ٩% وفقاً للمادة ١٤٣ من نظام المجلس. كما أنّ الإجتهد مستمر على ردّ كل مطالبة بزيادة التعويضات للتدني الحاصل بالنقد الوطني^(١).

النبذة الثانية: الثوابت القانونية لصالح مطالب المستدعين.

بما أنّ المادة الثالثة من المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ (نظام الأجراء) المعدّلة بموجب المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/٢/١٩ نصّت على ما يلي:

"يصبح أجيراً دائماً كل أجير لبناني مرّ على استخدامه ومضى مدّة خمسمائة وأربعين يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية وذلك منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدّة"^(٢). وبما أنّه في معرض النص الواضح والصريح، لا حاجة للإجتهد والتفسير وينبغي أن يؤخذ بالمعنى الشائع والمألوف للعبارة ما لم يعين من مجمل الأدلة أنّه يتعارض مع إرادة المشرع، ومن ثمّ فإنّ عبارة "منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدّة" تدل بوضوح على أن يصبح وبحكم النص أجيراً دائماً كل أجر إستوفى شروط مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ إستخدامه الذي منه ينطلق بدء سريان مفعول التصنيف ولا مجال لتأويل النص على غير هذا المعنى.

وبما أنّ التفسير الوارد أعلاه ينطلق من الغاية التي توّخاها النص والتي تجلّى بتصحيح وتسوية أوضاع الأجراء المؤقتين وضّمّ خدماتهم التي سبق تأديتها في الملاك المؤقت. وأنّ الأجير يستحق التصنيف بمجرد توفر شرط مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية.

النبذة الثالثة: إقرار نقلة نوعية من الأجير اليومي إلى الأجير الدائم وفق المرسوم (٩٧٢٧ / ١٩٧٥).

تبعاً لما تقدّم، يكون قرار المستدعي ضدها واقعاً في غير محلّه القانوني، ويقتضي إبطاله وإعلان حق المستدعين بتصنيفهم أجراء دائمين إعتباراً من تاريخ مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ إستخدام كلّ منهم وفق نص المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/٢/١٩.

^١ - قرار مجلس شورى الدولة، رقم ٨٢٢، تاريخ ١٩٩٧/٧/٩.

^٢ - المادة الثالثة من المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ معدّل بالمرسوم ٧٥/٩٧٢٧.

الفقرة الثانية: قرار صادر عن مجلس شوري الدولة رقم ٨٢٢ تاريخ ١٩٩٧/٧/٩ حول أحقية ثبات الأجير بفعل مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي^(١).

إنّ المستدعين (أديس مرقباوي ورفاقه) يطلبون إبطال القرار الضمني برفض تصنيفهم أجراء دائمين من تاريخ إنقضاء ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات من تاريخ استخدام كلّ منها وفروقات الرواتب والعطل والضرر مستنديين إلى المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/١٢/١٩^(٢).

وبما أنّ المادة الثالثة من المرسوم رقم ٦١١٠^(٣) تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ (نظام الإجراء) المعدلة بموجب المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/٢/١٩ نصّت على ما يلي:

"يصبح أجير دائم كل أجير لبناني مرّ على استخدامه وأمضى مدّة خمسمائة وأربعين يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية وذلك منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدة"^(٤).

وبما أنّ عبارة "منذ اليوم الأول الذي يلي هذه المدة" تدل بوضوح على أن يصبح وبحكم النص أجير دائماً كل أجير إستوفى شروط مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تاريخ استخدامه الذي منه ينطلق بدء سريان مفعول التصنيف ولا مجال لتأويل النص على غير هذا المعنى، الأمر الذي يقتضي معه أخذ الخدمات المؤقتة السابقة لتاريخ العمل بالمرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/١٢/١٩.

وبما أنّ التفسير الوارد أعلاه ينطلق من الغاية التي توخاها النص والتي تتجلّى بتصحيح وتسوية أوضاع الأجراء المؤقتين وضمّ خدماتهم التي سبق تأديتها في الملاك المؤقت. كذلك يتبيّن من مطالعة مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦٨١^(٥) تاريخ ١٩٨٠/٩/١٩ أنّه يقتضي عند تصنيف الأجير بمقتضى أحكام المرسوم ٩٧٢٧ أخذ خدماته المؤقتة وأنّ الأجير يستحق التصنيف بمجرد توفر شرط ٥٤٠ يوم عمل فعلي. وكذلك إنّ القرار الصادر عن رئيس التفتيش المركزي^(٦) (رقم ٨٢/١٠٨٣)، أنّه وبعد أن جرى تصنيف أجراء دائمين لديها إعتباراً من تاريخ ١٩٧٥/٣/١٠ فقد تمّ تسوية وضع هؤلاء بموجب القرار المذكور بتصنيفهم أجراء دائمين إعتباراً من تاريخ مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية بدءاً من تعديل أجور الأجراء المؤقتين فيها إستناداً إلى رأي مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦٨١ المذكورة.

من هنا، وبرأي المتواضع فإنّ عمال غب الطلب وجباة الإكراء الذين يصنفون من العمال المؤقتين داخل مؤسسة كهرباء لبنان، والذين يعملون فيها لقاء الحصول على أجور عن كل يوم عمل فعلي، هذا علماً، أنّهم قد عملوا في المؤسسة بما لا يقل عن عشر سنوات، وأنّ هذا القرار الذي أعطى وأثبت أحقية

^١ - المستدعين: إدريس مرقباوي ورفاقه/ الدولة، قرار صادر عن مجلس شوري الدولة رقم ٨٢٢ تاريخ ٩٧/٧/٩ رقم المراجعة ٩١/٣٩٢٣ ص ٦٥١ - ٦٥٢ - ٦٥٣.

^٢ - المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥/١٢/١٩.

^٣ - المادة الثالثة من المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١/٢/١٠ (نظام الإجراء).

^٤ - قرار صادر عن مجلس شوري الدولة في بيروت رقم ٨٢٢ تاريخ ١٩٩٧/٧/٩ ص ٦٥١ وما يليها.

^٥ - مطالعة مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦٨١ تاريخ ١٩٨٠/٩/١٩.

^٦ - القرار الصادر عن رئيس التفتيش المركزي رقم ٨٢/١٠٨٣.

العمال المؤقتين بتحويلهم إلى موظفين دائمين بمجرد مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي خلال ثلاث سنوات متتالية، أولهم الحق في التثبيت كل ذلك وفق القانون. فهل مؤسسة كهرباء لبنان أخذت بقرار مجلس شوري الدولة؟

- قرار صادر عن مجلس شوري الدولة رقم ٣٢٧ تاريخ ١٩٩٩/٢/١١ حول الجهة المخولة تحديد صفة الأجير (دائم أو مؤقت).

إنّ هذا القرار، يحتوي على إجتهد لمجلس الشوري على إعتبار أنّ صفة الأجير تستمدّ من وسيلة الإستخدام، فإذا كانت هذه الوسيلة قرار من الوزير إعتبر الأجير دائماً، أمّا إذا كان التعيين لعمل عارض، فيمكن إستخدامه بقرار رئيس الوحدة، وأنّ الأمر يختلف إذا كان في النظام الخاص الذي صدر التعيين سنداً لأحكامه ما يفيد عكس ذلك كما هي الحال في النظام الخاص بالأجير في المديرية العامة للشباب والرياضة.

ولهذا، فإن وضع عمال غب الطلب وجباة الإكراء لدى مؤسسة كهرباء لبنان وهي من المؤسسات العامة التي تخضع للتسلسل الإداري في إدارة شؤون الموظفين وبالتالي، إنّ العمال يتم تعيينهم بقرار من المدير العام وبالتالي للقيام بالأعمال الفنية والتقنية والإدارية داخل الملاك، وإنّ هذا القرار يركّز على ضرورة تثبيت هؤلاء العمال^(١).

البند الرابع: نصوص قانونية وأحكام تنظيمية.

نصّت نظام الأجراء بناء على المرسوم رقم ٨١٢٦ تاريخ ١٩٦٨/٨/٢٨ وبناء على المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة) في المادة السادسة على ما يلي: "بعد إنقضاء ثلاثماية عمل فعلي في الخدمة وفي كل سنة لاحقة يقضيها في الخدمة الفعلية يحق للأجير الإستفادة من إجازة سنوية بأجر كامل مدتها ١٥ يوماً عملاً فعلياً"^(٢).

يُفهم من هذا النص، أنّه بمجرد إنقضاء ٣٠٠ يوم عمل فعلي للعامل داخل مؤسسة كهرباء لبنان، فيستفيد بحكم النص من التقديمات والخدمات والخدمات التي تعطى للأجراء الثابتين داخل الملاك، وبالتالي أحقيّة تحويل أجير يومي إلى أجير ثابت يتحقّق هذا الشرط.

من هنا، كانت قرارات مجالس العمل التحكيمي بالإضافة إلى قرارات عن محاكم عدلية كمحكمة التمييز وقرارات إدارية صدرت عن مجلس شوري الدولة تضيي أحقية قانونية لتحويل صفة الأجير اليومي إلى أجير ثابت، وبالتالي، الإنتفاع بكافة الخدمات الإجتماعية والتعويضات التي يحظى بها الأجير الثابت،

^١ - المستدعين فائق سعيد شعبان/ الدولة- وزارة التربية، قرار صادر عن مجلس شوري الدولة رقم ٣٢٧ تاريخي ١٩٩٩/٢/١١، رقم المراجعة ١٩٩١/١٨٣٨ ص ٣٢٣ - ٣٢٤.

^٢ - المذكرة التنفيذية تاريخ ١٩٩٤/٩/١٩ لقرار مجلس الإدارة في جلسة ١٩٩٤/٨/٢٦.

كل ذلك بتطبيق القانون والنصوص التي أعطاها وأضافها عليها الصيغة الشرعية. ولهذا، إنَّ عمال غب الطلب داخل مؤسسة كهرياء لبنان هم بحاجة إلى حمى القانون لإكساب حقهم في الضمان والتعويضات التي قد تطرأ أثناء عملهم وإلى أحقيتهم في التثبيت وإن كان لا بد، فليصار إلى تطبيق القانون عبر اللجوء إلى إجراء مباراة محصورة بهم وخدمهم من أجل الحصول على الحق بالتثبيت^(١).

- قرار صادر عن رئيس مجلس الإدارة رقم ٥١٢ - ٢٠١٨/٤٣ (مذكرة تنفيذية إلى مديرية الشؤون الإدارية).

في هذا القرار ورد العديد من ملاحظات لمعالي وزير الطاقة والمياه في كتابه رقم ١/١٣٣٧ ص تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٤ بشأن النقص الحاد في الجهاز البشري والإلتزام بملء حاجة المؤسسة من الشواغر لديها والذي قضى بتصديق قرار مجلس الإدارة رقم ٢٧٥ - ٢٠١٨/٢٤ تاريخ ٢٠١٨/٥/٢٢ العائد لعقد صفقة لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة، ولهذا، إتخذ مجلس الإدارة في جلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٨/٩/٢١ القرار التالي مفاده وضع الجهاز البشري في المؤسسة ومبررات اليد العاملة الداعمة واليد العاملة الفنية في بعض المديریات والوحدات وكذلك أن تلتزم المؤسسة بالعمل على متابعة كافة الإمكانيات والسبل القانونية المتاحة لملء حاجتها من الشواغر لديها بحيث تنتقي الحاجة إلى الإستعانة باليد العاملة بهذه الصيغة، وذلك بين وضعين:

- ١- النقص في الجهاز البشري الذي يستدعي استعانة باليد العاملة الداعمة والفنيّة غب الطلب، وتحديدًا النقص في الفئات ٤ وما دون، ولا سيما، على أثر القانون رقم ٢٠١٤/٢٨٧ مع طلب الرأي ما إذا كان هذا القانون لا يزال ساري المفعول، علماً أن لدى صدره كانت حاجات المؤسسة لإستخدام عاملين بموجب المباراة المحصورة وفق هذا القانون محددة في حينه.
- ٢- النقص في الجهاز البشري خارج المهام الموكلة إلى اليد العاملة غب الطلب، لا سيما في الفئات ٢ و ٣، وتحديدًا في الفئات ٢/٢ و ٣/١ و ٢/٣ والطلب بشأن إمكانية الإستخدام في الفئات المذكورة.

كل ذلك، في ضوء القوانين والأنظمة المرعية الإجراء بهذا الشأن، وللتمكن بناء على كتاب وزير الطاقة والمياه رقم ١/١٣٧ ص تاريخ ٢٠١٨/٧/٢٤ من إعداد دراسة شاملة حول حاجات مؤسسة كهرياء لبنان لملء المراكز الشاغرة لديها والآلية الواجبة لهذه الغاية، كي يتم الإستغناء نهائياً عن الإستعانة باليد العاملة غب الطلب أولاً، و/ أو أية توجيهات أخرى يراها الوزير مناسبة بهذا الشأن^(٢).

^١ - نظام الأجراء بناء على المرسوم رقم ٨١٢٦ تاريخ ١٩٦٧/٨/٢٨ وبناء على المرسوم ٤٥١٧ تاريخ ٧٢/١٢/١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة).

^٢ - قرار صادر عن رئيس مجلس الإدارة رقم ٥١٢ - ٤٣، ٢٠١٨/٩/٢٥.

لا شك، أنّ في هذا القرار بادرة خير نحو تحسين الوضع الإقتصادي والمعيشي للعمال، فإنّ سدّ النقص في المراكز الشاغرة داخل ملاك مؤسسة كهرباء لبنان، إنّما هو في رأي عين الصواب ويخفّف من تقاوم أزمة المياومين وبالتالي، إلى الدخول نحو فتح باب الأمل من جديد عندهم، فتُلغى ظاهرة "عمال غب الطلب" الوضع غير المستقرّ ويُصار إلى إستبدال هذه التسمية بإمكانية الإستخدام، وبالتالي، الحصول على التقديمات التي يتلقاها سائر الأجراء والمستخدمين داخل مؤسسة كهرباء لبنان. وبالطبع، نحن نؤيد قرار رئيس مجلس الإدارة في هذا المجال.

البند الخامس: إستنتاجات وإقتراحات حلول.

إنّ مقارنة موضوع عمال غب الطلب في المؤسسة يقتضي منّا تسليط الضوء على الأزمة الأساسية الأخرى (العجز في كهرباء لبنان) لنتمكّن بعد ذلك من مقارنة موضوع المياومين، والأسباب التي أدت إلى خلق هذه الأزمة.

الفقرة الأولى: إستنتاجات.

من خلال الإطلاع على الأبحاث المتعلقة بكهرباء لبنان والجولات التي قمّت بها داخل المؤسسة حيث مركز التدريب وخارجه، والمثابرة والتردد داخل حرم المؤسسة، ومن خلال المعاينة الميدانية توصلت إلى إستنتاجات نوردها فيما يلي:

- إنّ أزمة الكهرباء أزمة عميقة الأثر ومنتجزة وليست بجديد منذ إنتهاء الحرب الأهلية، حيث إنّ وضع قطاع الكهرباء في لبنان ما زال في مرحلة حرجة من ناحية العجز في القدرة الإنتاجية^(١)، وهذا ما أكّد عليه أيضاً الخبير الإقتصادي الدكتور "غازي وزنة" على أن ملف الكهرباء أرقّ الخزينة اللبنانية والمواطن في آن وقال: "أنفقت الدولة ٣٦ مليار دولار على الكهرباء من دون أن تحقّق غايتها"^(٢). ولهذا، إنّ لبنان يعاني أزمة حقيقية، ولم تستطع الدولة حتى تاريخه إيجاد الحلول اللازمة.

وبالعودة، إلى مؤسسة كهرباء لبنان، فإنّ الإدارة تعاني الترهّل في كوادرها البشرية، وعدم مواكبتهم للتكنولوجيا الحاصلة، الأمر الذي يعيق التقدم في العمل، إنّ هذه المؤسسة المترهّلة تضم بين أكنافها المياومين والإداريين والموظفين والمستخدمين ما يُثقل كاهلها ويجعلها ترزخ تحت عبء كبير من النفقات التي لا تقدر على سدادها ويجعلها في عجز مالي دائم منذ أكثر من عشرين عاماً خلت. هذا التفكك والفساد المستشري في بعض إدارات الدولة ومؤسساتها، لم تنجو منه مؤسسة كهرباء لبنان، بحيث بات يشكّل هؤلاء المياومون عبئاً نظراً لكثرتهم أو لعدم حاجة الإدارة إلى الكثير منهم، بالإضافة

^١ - مقالة "قطاع الكهرباء" من مجلة مجلس الإنماء والإعمار، العدد ١١، تشرين الأول ٢٠١٥.

^٢ - مقالة "لبنان يتجه إلى كارثة والأجندات الدولية حاضر من مجلة عربي"، لعامر معروف، بيروت، ٢٤ أيلول ٢٠١٨.

إلى أن المحسوبيات والتدخلات السياسية التي إنتشرت داخل المؤسسة طيلة العقود الماضية، جعلت هؤلاء العمّال ورقة ضغط تستخدم وفقاً لمصالح السياسيين. وإن كنتُ ذكرت بعض الأسباب السياسية التي تؤثر على إدارة وأنظمة مؤسسة كهرباء لبنان، إلّا أنني لستُ في معرض التحدّث بلغة السياسة والسياسيين، إلّا أنّ أزمة الكهرباء وما يتبعها من أزمات تتعلّق بالعمّال والمياومين وأوضاعهم القانونية والحقوق التي يطالبون بها، كل تلك الإشكاليات لطالما كان للسياسة فيها من تأثير عليها بشكل أو بآخر.

إذاً، إنّ مؤسسة كهرباء لبنان أنشئت من أجل تأمين الطاقة الكهربائية إلى جميع المناطق اللبنانية، باتت اليوم عاجزة عن القيام بالإصلاحات ، كما أنّها إستنفدت خزينة الدولة بعجز سنوي يقارب الملياري دولاراً أميركياً منذ العام ١٩٩٥ ، وتفرّع الإدارات والإهمال داخلها، وعدم قيام بعض الموظفين بواجباتهم، مثلاً يتقدّم المواطن بتكيب عدادات كهرباء، فيوضع طلبه في الجارور دون النظر فيه، كذلك عجز الإدارة عن تنفيذ البنى التحتية كإمتتاع بلدية المنصورية عن بقبول تمديد البنى التحتية في الأرض ولتمديد الكهرباء للتوتر العالي ، وبالتالي، حرمان العديد من البلديات من هذه الخدمة وتكبّد المواطنين التكاليف بإضافة إلى فاتورة المؤسسة ، وهذا غيضٌ من فيض. ناهيك عن مشكلة العمال والمياومين الذين عملوا في المؤسسات بما لا يقل عن عشر سنوات، وبالتالي فإنّ ١٧٠٠ عاملاً مياوماً يعيشون اليوم على وقع المجهول علماً، أنّ هناك مشروع قضى بتوظيف قرابة ٩٠٠ من أصل ١٧٠٠ عاملاً بعد خضوعهم لمباراة محصورة بموجب القانون ، والمشكلة الخطرة تكمن في العدد الباقي، فما هو مصيرهم، فإمّا أن يصرفوا من دون تثبيتهم و ضمانة حقوقهم الوظيفية ، أو أنّ هذه الشركات الخاصة (الـ SP) التي إلترمت توزيع الكهرباء في كل المناطق يمكن أن تستغني عنهم بعد فترة معينة من التعاقد معهم، والأخطر من كل ذلك، هو أنّ أغلبية هؤلاء العمال قد تجاوزت أعمارهم السنّ المحدّدة للعمل، ممّا يؤثّر ذلك على رفض المؤسسات التي تُعنى بتلزييم اليد العاملة بسبب أزمة السنّ، فيجدون أنفسهم على قارعة الطريق، غير أنّهم من جهة أخرى يقومون بإعالة عائلاتهم وبات يترتّب عليهم الكثير من الأعباء و النفقات والتكاليف المعيشية، أليس من حقّ من أمضى خدمة يزيد عن عشر سنوات في هذه المؤسسة والذين إكتسبوا خبرة لا يستهان بها في مجال الكهرباء أن يحصل على تعويضات و ضمانات يقرّها قانونا العمل والضمان الإجتماعي إسوةً بباقي الموظفين والمستخدمين؟! علماً، أنّ بعض من هؤلاء العمال قد أصيبوا بحوادث أثناء عملهم والبعض الآخر تُوفي نتيجة ربط الأسلاك الكهربائية على الأعمدة، أليست مؤسسة كهرباء لبنان مسؤولة عن التعويض عن الأضرار التي قد تطرأ على العاملين لديها بسبب العمل؟! إذا كانت قد تخلّت عن مسؤولياتها القانونية، فمن سيعوّض على هذه الشريحة الضعيفة التي يحكمها العوز؟!!

لا شك إن موضوع العمال كان حديث شريعة حقوق الإنسان والشرائع الدولية، كذلك حرصت على أهميته القوانين والدساتير، كذلك ما جاء به القضاء في إجتهاده وأحكامه القضائية التي أكدت على أهمية حقوق العمال وعززت هذه الحقوق، وأبرز ما جاء في مجلس شورى الدولة (رقم ٩٧/٨٢٢) الذي تناول أحقية أن يتحول الأجير اليومي إلى أجير ثابت إذا عمل في المؤسسة ما يقارب ٥٤٠ يوم عمل فعلي

خلال ثلاث سنوات متتالية. كذلك، ما جاء من مطالب لهؤلاء العمال بالكثير من قرارات مجلس العمل التحكيمي كنموذج عمال قاديشا الذين طالبو بحقهم في تقديمات الضمان الإجتماعي وبالتالي إستطاعوا أن يحصلوا على هذه الحقوق التي هي من أولى الأولويات. بالإضافة إلى أحكام الفقه والقضاء الإداري اللذان أكدا على ضرورة أن يحظى هؤلاء العمال على الحقوق لأن موضوع العمالة موضوعاً مقدساً لا يمكن المساومة عليه. وكان لأحكام محكمة التمييز نصيباً من هذا، فقد صدر عنها العديد من الأحكام التي تؤكد مصداقيته وإثبات الحق في ضرورة إستكمال المباراة التي يجريها مجلس الخدمة المدنية لتعيين الفئات ١/٥ ٢/٥ ١/٦ ٢/٦ لضمان حقهم في معيشة كريمة.

إن مشكلة المياومين لهي المشكلة التي ما زالت محطّ جدل حتى تاريخنا، فلا بدّ من أن يُصار إلى وضع هذه الفئة على برّ الأمان حتى لا تشعر بأنها مغبونة، ومسلوبة الحقوق، ولأنّته لا يستوي العامل ذو الخبرة البسيطة مع العامل الذي إكتسب الخبرات وأصيب بالمخاطر أثناء العمل، ولهذا لا بدّ من الرجوع إلى الحلّ القانوني (المباراة عبر مجلس الخدمة المدنية). كلّ هذه الإستنتاجات التي توصلت إليها من خلال المقابلات التي أُجريت داخل المؤسسة تدفعنا بما لا يقبل الشكّ إلى البحث وإقتراح الحلول الناجعة علّها تكون سبباً بالنهوض بأزمة الكهرباء من هذه الهوة العميقة. ونأتي على ذكر المقترحات على سبيل المثال وليس الحصر وإيجاد الحل القانوني للذين لم يتمكنوا من النجاح في المباراة المحصورة وإعتبارهم بمثابة الأجراء الدائمين لدى المؤسسة، وإستخدام عدد منهم في أعمال الجباية وإنصاف الباقين بالتعويضات العادلة، وعليه نقترح فب ما يلي:

الفقرة الثانية: إقتراحات الحلول.

١- على الدولة اللبنانية أن تأخذ زمام المبادرة في إتخاذ القرارات اللازمة للنهوض بهذا القطاع، وإصدار المراسيم اللازمة للتخفيف من أزمة العبء على الموزانة العام وتعزيز دور الهيئة الناظمة لقطاع الكهرباء في لبنان.

٢- ضرورة التعويل على مجلس إدارة جديد بوجود الإقتراحات الناجعة.

٣- إفساح المجال للقطاع الخاص بالدخول والمشاركة في التلزيما عبر (BOT) الإمتياز في قطاع الإنتاج، ومن ثمّ تسلّم القطاع العام هذه الأمور، وذلك للتخفيف من سيطرة القطاع الخاص على الكهرباء (حيث حلّت المولدات الكهربائية الخاصة على حساب القطاع العام وباتت تشارك الدولة في تأمين الكهرباء وشاركتها في الإستثمار والجباية، ودون أيّ دون مسوّغات أن تحصل على عقود إمتياز قانونية، وجنت أرباحاً طائلة تقدر بملايين الدولارات طوال سنوات خلّت).

٤- السماح لأصحاب المولدات بتأمين الكهرباء مؤقتاً لحين الوصول إلى حلول جذرية والإستغناء عنهم تدريجياً ضمن خطة منهجية.

٥- حث سلطة الوصاية (وزارة الطاقة) للسعي مع الوزارات الأخرى من أجل بناء المعامل.

- ٦- إطلاق المناقصات العمومية لهذا الغرض، بواسطة إدارة المناقصات نظراً لما تتمتع به من إدارة شفافة وقانونية وحرص على حماية المال العام من الهدر والضياع.
- ٧- تفعيل دور التفتيش المركزي لا سيما المالي والإداري منه، من أجل الوقوف على حقيقة الأمور الداخلية والخارجية.
- ٨- إقامة تفتيشات فجائية على المؤسسة.
- ٩- تفعيل عمل الأجهزة الرقابية داخل المؤسسة بحيث يكون لها فعالية وبحيث تمكنها من القيام بواجباتها، الأمر الذي يُضفي هيبة داخل المؤسسة ونشاطها.
- ١٠- مراقبة الدوام بشكل جدي، لمعرفة ومراقبة مداخل المؤسسة ومخارجها.
- ١١- ضبط الإنفلاج والإستهتار الحاصل في المؤسسة لردع بعض الموظفين داخل الملاك.
- ١٢- مكننة المستودعات العائدة للمؤسسة والفروع التابعة لها وربطها بالإدارة العامة (مستودع في منطقة حبوش يفتقر إلى الرقابة).
- ١٣- تعيين مدراء مستودعات من ذوي الكفاءة ومن أصحاب الإختصاص يمنع الهدر والسرقات.
- ١٤- تدريب الموظفين لجعلهم أكثر كفاءة ومواكبة للتطور الحاصل في ظلّ العولمة وما تطّلبه على مختلف الأصعدة، كذلك، إنّ المؤسسة بحاجة إلى إيجاد دم جديد.
- ١٥- حسن إختيار الإدارة والعنصر البشري على أساس الكفاءة والجدارة، وتعيين العناصر الكفوءة في المراكز الشاغرة بغية رفع مستوى أداء هذه المؤسسات.
- ١٦- إعتداد المكننة الشاملة والضرورية لمواكبة التطور.
- ١٧- إعداد برامج سنوية للصيانة الوقائية لمعامل توليد الطاقة والمحافظة على منشآت المؤسسة وموجوداتها.
- ١٨- تحديد نسبة الهدر الفني والتعديت على خطوط شبكة النقل، وذلك من خلال تركيب عدادات على جميع مخارج المحطات الرئيسية لتحديد الكميات المنتجة ومقارنتها بكل من الطاقة الموزعة وتحسين أعمال الجباية.
- وبالنسبة للإقتراحات الممنوحة للعمال المياومين أو عمال غب الطلب: الإسراع بإيجاد الحلول اللازمة لإستقطاب هؤلاء المياومين، وذلك عبر إجراء مباراة محصورة بهم وحدهم دون سواهم، بحيث لا يمكن السماح بإجراء مباراة مفتوحة، بل السماح للعمال بفرصة التوظيف لأنّهم أمنوا حياتهم خدمة للمؤسسة.
- بالإضافة، إلى السعي الدؤوب من أجل التحقيق قدر المستطاع لإستخدام هؤلاء، وصولاً إلى مرحلة التوظيف وتشبيتهم يخفّف من عبء هؤلاء العمال، ونحن نؤيد قرار رئيس مجلس الإدارة (القرار رقم ٥١٢-٤٣ / ٢٠١٨)^(١) الذي صدر حديثاً: "أن تلتزم المؤسسة بالعمل على متابعة كافة الإمكانيات والسبل القانونية

١- قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٥١٢-٤٣ / ٢٠١٨، بيروت، ٢٥/٩/٢٠١٨.

المتاحة لملء حاجتها من الشواغر لديها، بحيث تنتفي الحاجة إلى الإستعانة باليد العاملة بهذه الصيغة"،
و"ذلك في ضوء القوانين والأنظمة المرعية الإجراء بهذا الشأن، وللتمكن من إعداد دراسة شاملة حول
حاجات مؤسسة كهرباء لبنان لملء الشواغر لديها، والآلية الواجبة لهذه الغاية، كي يتم الإستغناء نهائياً عن
الإستعانة باليد العاملة غب الطلب، و/ أو أية توجيهات أخرى يراها مناسبة". ويُفهم من هذا القرار، الإتجاه
نحو وضع حلّ يقضي بتثبيت بعض من هؤلاء العمال وفق مقتضيات المباراة المحصورة عبر مجلس
الخدمة المدنية لملء الشواغر في الفئتين ٥/١، ٥/٢ كما جرى مع تعيين الفئات ٤/١، ٤/٢، وأما الأعداد
الباقية والتي تجاوزت السنّ المطلوبة، نقترح أن تحصل على التعويضات اللازمة والضمانات الكفيلة بحماية
حقوقهم ، وإبقاء من هم دون السن بمثابة أجور دائمين في المؤسسة لاسيما الذين أمضوا أكثر من ٥٤٠
يوم عمل متواصل لدى المؤسسة ..

كذلك، نقترح إلحاق هؤلاء العمال المقبولين إلى الضمان الإجتماعي وإنصافهم وتأمينهم على صعيد
الإستشفاء والطبابة، ممّا يوفّر لهم حياة كريمة وإستقرار في المعيشة، والحصول على تعويضات كسائر
المستخدمين، لأنّ إجتهد مجلس شورى الدولة^(١) إعتبر أنّ عقد الإستخدام الذي جرى العرف على حصوله
مياومة لا تسري عليه أحكام القانون، فلا يستفيد المياوم من التعويض عند صرفه من الخدمة، الأمر الذي
يرتّب إعادة النظر بوضع هؤلاء العمال لكي يضمّنوا معيشة كريمة

١- إجتهد مجلس شورى الدولة رقم ١٩٤١ تاريخ ١١/٩/١٩٤٨، م. أ. جزء ١ ص ٥١، بيروت والمرسوم الإشتراعي ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩.

خاتمة.

لا شك أنني لستُ الأولى من الذين كتبوا في هذا المجال، بل هناك دراسات عديدة تناولت موضوع أزمة مؤسسة كهرباء لبنان وما يرافقها من عوائق وتحديات سواء على صعيد قطاع الكهرباء او على صعيد إدارتها والطاقم البشري من عمال وموظفين وإداريين وأزمة ما يسمّى "عمال غب الطلب". وحيث أن معظم الباحثين أكدوا على أنّ حقوق العمال مقدسة لا يقبل المساومة، وخاصة من ناحية تسوية أوضاعهم المهنية والإنقاذ من تقديرات الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي سواء لناحية تعويض نهاية الخدمة أو فرع المرض والأمومة وتوفير الحدّ الأدنى من معيشتهم في شيخوختهم، وفيما إعتبر آخرون بأنّ المياومين والجباة يشكلون حالة من التوظيف المقنع لكن من دون الإستفادة من التقديرات، الأمر الذي يؤسس إلى حركات مطلبية لاحقة. ولقد أثبتت التجربة اللبنانية حتى يومنا الحاضر، فشلها لناحية إعمال قطاع الكهرباء على جميع المناطق اللبنانية وتصحيح مسار عمالها، فلا هم عمّالاً يعيشون حالة الإستقرار ولا يضمنون مواقعهم مع الشركات الخاصة الأخرى المكلفة بالتلزييم. ولكن ماذا عسانا نقول؟ فالتجاذب السياسي وما آل إليه من نتائج يصعب زواله من داخل المؤسسات اللبنانية ومهما حاولنا إخفاؤه، فهو عميق في الواقع.

وبالمقابل، لقد أثبتت التجربة حتى اليوم، أنّه لا يمكن تجاهل قضية العمّال أو الإستخفاف بأهميتها ومدى تأثيرها على السياسة الداخلية لمؤسسة كهرباء لبنان ولا التغاضي عن الحقوق المكتسبة التي يستحقونها من ضمانات وتعويضات وأجور وتقديرات لمعيشتهم.

من هنا، لا أحد ينكر أهمية العمال في بناء الدولة، فبالعمل يستطيع الإنسان أن يُحسن من مكانته ويطوّر دخله ومعيشته وبالتالي يساهم في زيادة إنتاجية الدولة والمؤسسات، الأمر الذي يحث أصحاب العمل على توفير تأمينات الحياة المختلفة على حياتهم لكي يعملوا بإجتهد وبكل طاقتهم، وكذلك لأنّ العمل هو مصدر قوت يعيلون به عائلاتهم خوفاً من أن يجدوا أنفسهم في الطريق. كما يقول الشاعر:

وإذا كان في البلاد ثراء... فبفضل الإنتاج والإبدال

وإن يطبّ في حياتنا الإجتماعية... عيشٌ فالفضل للعمّال وإلا فإنّ اللجوء إلى السلبية سوف يستمر

دون جدوى.

ونظراً، إلى الصعوبات التي واجهتها أثناء دراستي لهذه الأزمة، والصعوبات في الحصول على المراجع ، بالإضافة إلى عدم وجود السهولة في الحصول على المعلومات نظراً لأسباب سرية ، و إن إستخراج المعلومات من الواقع العملي في مؤسسة كهرباء لبنان يتطلب الكثير من المتابعة في الوصول إلى النتيجة المرجوة. من هنا، أن الأوان بالنهوض بهذه المؤسسة ومعالجة الآفات وضرورة التوجه إلى حلّ مرجعه القانون كفيل بتوجيه البوصلة للعمال نحو طريق التثبيت عبر إعادة فتح مباراة جديدة محصورة بهم يُشرف عليها مجلس الخدمة المدنية وإدارة المؤسسة وسلطة الوصاية.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنّ نسبة ردّ دعاوى العمل المقامة ضد القطاع العام مرتفعة جداً، ومما يزيد

هذا الأمر قابلية للإنقاذ هو أن محكمة التمييز في غرفتيها الناظرتين في قضايا العمل ردت مؤخرًا الطعون المقدمة ضد الأحكام الصادرة عن مجلس العمل التحكيمي في طرابلس باعتبار جباة الإكراء في شركة قاديشا أجراء لديها. وبالتالي، لا بدّ أن ترتفع أصوات العمال ومطالبهم للقضاء وأن تلقى حتفها القانوني ولاسترداد حقوقهم المشروعة.

لذلك، إذا أردنا لهذه الأزمة أن تنتهي، وأن لا تكون مستعصية على الحلّ، لا بدّ من الإقرار بحق العمال بفتح مباراة محصورة تخولهم الدخول إلى الملاك، وأمّا الذين لا تتوفر لديهم المؤهلات للعمل، فلا بدّ أن يحصلوا على التعويض العادل الذي يؤمّن لهم معيشة لائقة بعد ترك العمل.

ونحن نأمل، أن ينفذ قرار رئيس مجلس الإدارة، فلا يعود هناك تسمية لعمال غب الطلب وإنّما يصبحون إذا ما نجحوا في المباراة مستخدمين يحظون بكل ما يقره قانونا العمل والضمان الإجتماعي وأنظمة المؤسسة.

وأخيراً، إنّ لبنان هذا عانى الكثير من الأزمات، وإنّ أزمة قطاع الكهرباء والمياومين ليست الأزمة الوحيدة التي عانى منها لبنان، كغيرها من الأزمات (النفايات والأماك البحرية وغيرها...)، غير أنّه في كل مرة، كان يتجاوز هذه العقبات ويتفوق عليها بإرادة سياسية وشعبية جامعة.

ماذا عسانا أن نقول؟ لبنان هذا محكوم بالبقاء والنهوض من جديد، بالرغم من كل العوصف التي تزقهه. هذا ما نأمله ونزوهو للمستقبل كما نأمل أن يستمر باحثون آخرون في المساهمة في إقتراح الحلول الناجعة لهؤلاء العمال ولكل العاملين العام والخاص، لأن سوء الأوضاع المعيشية والإجتماعية يزداد يوماً بعد يوم. والأمل كبير بإستعادة هذا الوطن لعافيته في ظل العهد الجديد الذي نأمل منه المزيد من الإصلاحات الجذرية لمواطنين اللبنانيين.

الملاحق

المصادر و المراجع

الدستور اللبناني: (المادة الأولى)

القوانين.

- قانون رقم ٢٨٧ تاريخ ٢٠١٤-٤-٣٠
- القانون الصادر بالمرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٩٦٤-٧-١٢
- قانون العمل اللبناني
- قانون الموجبات والعقود
- القانون المدني
- قانون إنشاء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تاريخ ١٩٦٣
- قانون نظام الموظفين تاريخ ١٩٥٩
- القانون رقم ٥ تاريخ ١٩٨٧-٥-٢

المراسيم.

- المرسوم رقم ٤٥١٧ تاريخ ١٩٧٢-١٢-١٣ (النظام العام للمؤسسات العامة)
- المرسوم رقم ١٦٨٧٨ تاريخ ١٩٦٤
- المرسوم رقم ٣٣٩٨ تاريخ ١٩٦٥-١٢-١١ (تحديد أصول تنظيم وتصديق موازنات المصالح المستقلة)
- المرسوم رقم ٢٤٤ تاريخ ٢٠٠٠-١٢-١١ (تحويل سلاسل رواتب مستخدمي مؤسسة كهرباء لبنان وتعديل أسس إحتساب تعويض الصرف من الخدمة)
- المرسوم ١٣٥٣٧ تاريخ ١٩٩٨-٩-١٦
- المرسوم رقم ٦١١٠ تاريخ ١٩٦١-٢-١٠ الذي إستبدل بالمرسوم رقم ٥٨٨٣ تاريخ ١-١٣-١٩٩٤
- المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٦ تاريخ ١٩٨٣-٩-١٦
- المرسوم رقم ١١٨٠٢ تاريخ ٢٠٠٤
- المرسوم الإشتراعي رقم ٣٥٧٢ تاريخ ١٩٨٠-١٠-٢١
- المرسوم الإشتراعي رقم ٢٥ تاريخ ١٩٤٣-٥-٢٤
- المرسوم الإشتراعي رقم ١٣٩٥٥ تاريخ ١٩٦٣-٩-٢٦
- المرسوم رقم ١٤٢٢٩ تاريخ ٢٠٠٥-٢-٢٦
- المرسوم رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩-١٢-٦

- المرسوم رقم ٩٧٢٧ تاريخ ١٩٧٥-١٢-١٩

القرارات.

- قرار رقم ٤٦١ تاريخ ٢٠٠٨-٨-٣١ (إقرار نظام عائدات الجباية)
- قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٧٦ تاريخ ١٩٩٢-١٢-١١
- قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ١١٨٠ تاريخ ١٩٦٧
- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٤٢٢ تاريخ ١٩٦٦-٣-٢٨
- قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٥٠ تاريخ ١٩٦٣-١-١١
- قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٤٣٢ تاريخ ١٩٥٠-٧-٦
- قرار مجلس العمل التحكيمي رقم ٤٩٨ تاريخ ٢٠٠٩-١١-١١
- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ١٣٣١ تاريخ ٢٠١٤-١٢-٢٧
- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢١٢٠٧ تاريخ ٢٠١٥-٤-١٤
- قرار مجلس الإدارة رقم ٤٠٣-٥٠ تاريخ ٢٠١٢-٩-١٢
- قرار مجلس الوزراء رقم ٢٤ تاريخ ٢٠١٠-٥-١٢
- قرار رقم ٨٢٢ تاريخ ١٩٩٧-٧-٩
- قرار مجلس الإدارة رقم ٩-٩٨ تاريخ ٢٠١٣-٢-٢١
- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٢٧١٢ تاريخ ٢٠١٥-٤-٢٣
- قرار مجلس العمل التحكيمي تاريخ ٢٠١٥-٤-٣
- قرار محكمة التمييز رقم ٩٤ تاريخ ٢٠١٥-٤-٢١
- قرار محكمة التمييز رقم ٤ تاريخ ١٩٩٦-١-٢٨
- قرار مجلس شورى الدولة رقم ٨٢٢ تاريخ ١٩٩٧-٧-٩
- قرار رئيس التفتيش المركزي رقم ٨٢١١٠٨٣
- قرار رئيس مجلس الإدارة رقم ٤٣-٥١٢ تاريخ ٢٠١٨-٩-٢٥
- قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٢٧١٢ تاريخ ٢٠١٥-٤

كتب باللغة العربية.

- حمدان حسين " قانون العمل اللبناني "
- حامد هيثم "المنتقى في شرح قانون العمل" (دراسة مقارنة بالقانون المدني)
- غياض وسام " الوجيز في قانون العمل اللبناني "
- غانم إسماعيل "قانون العمل اللبناني"، دروس ملقاة في جامعة بيروت العربية
- فرح توفيق " قانون العمل اللبناني "

- كيرة حسن "دروس في قانون العمل اللبناني "
 - مراد حلمي محمد " قانون العمل والتأمينات الإجتماعية "
- مراجع باللغة الأجنبية.

- Thompsin Palmer Edward, The Making of the English Working Class, presented in "Pastard Present Magazine, Benguin 1986
- Lebanon: Broken Promises Behind"presented in Contract workers node 18243

مراجع باللغة الفرنسية.

- zema jacques, " la dure`e des contracts successifs", Paris , 1969
- Bohasli Kamal: "contribution a` l`e`tude de la situation de la classe ouvrie` au Liban", thèse- Paris 1951
- Mroue` hyam," introduction a`l`e`tude du droit", 1988
- Louis Mardarino" de le pe`rennisation d`un statut pre`caire a` la lulte pour la titularisation unregad re`traspecitif sur la mobilization des j`ournalies de l`electricite` du Liban ",2016.

إجتهادات.

- إجتهاد مجلس الشورى رقم ١٩٤١ تاريخ ١٩٤٨-١١-٩

التعاميم.

- التعميم (رقم ٢) الصادر عن رئاسة الجامعة اللبنانية بتاريخ ١٦-٢٠-٥-٩
- مذكرة تنظيمية رقم ٥٤ تاريخ ١٩-٩-١٩٩٤ (تعديل نظام الأجراء)
- الإستشارة القانونية رقم ٤ تاريخ ١٩٧٢
- مطالعة مجلس الخدمة المدنية رقم ٣٦٨١ تاريخ ١٩٨٠-٩-١٩
- مذكرة تنفيذية تاريخ ١٩٩٤-٩-
- دفتر الشروط العائد لتقديم يد عاملة داعمة للمؤسسة

مقالات.

- عامر معروف مقال بعنوان " لبنان يتجه إلى كارثة والأجندات الدولية " تاريخ ١٨-٩-٢٤

- شوقي أبو ناصيف مقال بعنوان "قطاع الكهرباء" تاريخ ٢٠١٥
- موريس متى مقال بعنوان "الكهرباء في لبنان: أزمة بلا حل" تاريخ ٢٠١٨-٧-١٠
- مقال بعنوان "قطاع الكهرباء في لبنان والآثار الاقتصادية" تاريخ ٢٠١٧-٨-١٨
- مقال بعنوان "مشكلة المياومين معقدة أم عقّودها؟" تاريخ ٢٠١٨-٣-٥

الصحف والمجلات.

- مجلة الإنماء والإعمار
- مجلة الصحة والإنسان
- مجلة الإعمار والإقتصاد
- المفكرة القانونية
- مجلة النهار
- مجلة الشهرين
- جريدة الأنباء

المقابلات.

- مقابلة مع العمال المياومين تاريخ ٢٠١٧-٤-١٩
- مقابلة مع لبنان مخول رئيس لجنة مياوي مؤسسة كهرباء لبنان تاريخ ٢٠١٤-١٢-١٥
- مقابلة مع مديرية الشؤون الإدارية السيدة هدى بيخعازي
- مقابلة مع رئيس قسم الموظفين لدى مديرية الشؤون الإدارية السيد إيهاب صبح

المواقع الإلكترونية.

- www.newspaper.annahar.com
- www.monthly magazine.com
- www.cdr.gov.lb.com
- www.anabaaonline.com
- www.immaruaktisad.com
- www.legalagenda.com
- <http://english-al-akhbar.com>

الفهرست

أ	الإهداء
ب	شكر وتقدير
ج	التصميم
د	مقدمة

القسم الأول: الهيكلية العامة لمؤسسة كهرباء لبنان

٣	الفصل الأول: التوصيف العام لمؤسسة كهرباء لبنان
٣	المبحث الأول: ماهية مؤسسة كهرباء لبنان
٤	البند الأول: القوانين والأنظمة التي ترعى المؤسسة
٤	الفقرة الأولى: إختصاص مؤسسة كهرباء لبنان
٥	الفقرة الثانية: الغاية من إنشاء المؤسسة وأهدافها العامة
٦	البند الثاني: الهيكلية الإدارية للمؤسسة
٦	الفقرة الأولى: أقسام المؤسسة الإدارية
٦	النبذة الأولى: مديرية الشؤون الإدارية
٧	النبذة الثانية: مديرية الشؤون المالية
٧	الفقرة الثانية: أقسام المؤسسة الفنية
٧	النبذة الأولى: مديرية المراقبة العامة
٨	النبذة الثانية: مديرية الدراسات
٨	النبذة الثالثة: مديرية التجهيز
٨	النبذة الرابعة: مديرية الشؤون المشتركة
٨	النبذة الخامسة: مديرية الإنتاج
٩	النبذة السادسة: مديرية النقل
٩	النبذة السابعة: مديرية التوزيع في بيروت وجبل لبنان
٩	النبذة الثامنة: مديرية التوزيع في المناطق

١٠	النبذة التاسعة: جهاز اوامر التحصيل
١٠	المبحث الثاني: الأعمال التي نفذت في المؤسسة
١٠	البند الأول: العمل داخل مديرية الشؤون الإدارية
١٠	الفقرة الأولى: العمل اليومي
١١	البند الثاني: الإطلاع على القوانين والأنظمة
١١	البند الثالث: المقابلات التي أجريت
١٣	البند الرابع: الآثار الناتجة عن أعمال التدريب
١٣	الفقرة الأولى: الصعوبات المترتبة
١٣	الفقرة الثانية: الخبرات المكتسبة
١٥	الفصل الثاني: الطبيعة القانونية التي تجمع بين العامل ورب العمل
١٦	المبحث الأول: ماهية عقد العمل
١٧	البند الأول: مفهوم عقد العمل وعناصره الجوهرية
١٧	الفقرة الأولى: مفهوم عقد العمل
١٨	الفقرة الثانية: عناصر عقد العمل
١٨	أ- عنصر العمل
١٨	ب- عنصر التبعية
١٨	ج- عنصر الأجر
١٩	د- العنصر القانوني
٢٠	البند الثاني: طرفا عقد العمل وأهليتهما القانونية
٢١	الفقرة الأولى: أهلية رب العمل والعامل
٢١	النبذة الأولى: أهلية صاحب العمل
٢١	النبذة الثانية: أهلية العامل
٢٢	الفقرة الثانية: شروط صحة عقد العمل
٢٣	النبذة الأولى: الشروط العامة بعقد العمل
٢٤	النبذة الثانية: الشروط الخاصة بعقد العمل
٢٥	المبحث الثاني: حقوق والتزامات أطراف عقد العمل
٢٥	البند الأول: حقوق رب العمل
٢٦	البند الثاني: التزامات رب العمل
٢٦	الفقرة الأولى: الإلتزامات المفروضة على رب العمل في قانون الموجبات والعقود

٢٦	النبذة الأولى: موجب تمكين الأجير من القيام بالعمل
٢٦	النبذة الثانية: موجب المحافظة على صحة وسلامة الأجراء
٢٦	النبذة الثالثة: موجب معاملة الأجير معاملة إنسانية
٢٧	النبذة الرابعة: موجب إعطاء الأجير شهادة خدمة
٢٧	النبذة الخامسة: موجب أداء الأجر الذي يجب أن يتناسب وطبيعة العمل وأن يكون عادلاً
٢٧	الفقرة الثانية: الإلتزامات المفروضة بقانون العمل
٢٧	النبذة الأولى: تنظيم أوقات العمل
٢٧	النبذة الثانية: منح الإجازات
٢٨	النبذة الثالثة: تأمين تدابير الحماية والوقاية
٣١	البند الثالث: حقوق العامل
٣١	الفقرة الأولى: حق العامل في الحبس
٣١	الفقرة الثانية: حق العامل بإقامة الدعوى المباشرة
٣١	الفقرة الثالثة: حقه في تعويض نهاية الخدمة
٣١	الفقرة الرابعة: حقه في المنافع العينية
٣١	البند الرابع: إلتزامات العامل
٣٢	الفقرة الأولى: إلتزامات قانونية
٣٢	النبذة الأولى: الإلتزام بأداء العمل
٣٢	النبذة الثانية: الإلتزام بأوامر رب العمل
٣٢	النبذة الثالثة: الإلتزام بمبدأ حسن النية
٣٣	الفقرة الثانية: إلتزامات تعاقدية
٣٣	الفقرة الثالثة: إلتزامات مهنية

القسم الثاني: الأوضاع القانونية والإجتماعية والإقتصادية لعمال غبّ الطلب وجباة الإكراء

٣٥ لدى مؤسسة كهرباء لبنان وإقتراحات الحلول

٣٨	الفصل الأول: الرابطة القانونية العقدية التي تربط عمال غبّ الطلب بمؤسسة كهرباء لبنان
٣٩	المبحث الأول: مفهوم عمال غبّ الطلب وجباة الإكراء
٤١	البند الأول: القانون الذي يربط علاقة عمال غبّ الطلب وجباة الإكراء
٤٣	الفقرة الأولى: المهام الأساسية لعمال غبّ الطلب
٤٣	الفقرة الثانية: المهام الأساسية لجباة الإكراء

٤٥	البند الثاني: طبيعة العلاقة بين عمال غب الطلب وجباة الاكراء مع شركات مقدمي الخدمات (SP) ...
٤٦	الفقرة الأولى: شركات تقديم الخدمات والمناطق المحددة لعملها
٤٧	الفقرة الثانية: آلية إلحاق العمال بشركات الـ SP المتعاقدة مع المؤسسة
٤٨	المبحث الثاني: الأوضاع القانونية الواقعية للعمّال وفق قانون العمل اللبناني
٤٩	البند الأول: الأحكام القانونية للعمل وفق قانون العمل اللبناني
٥٠	الفقرة الأولى: ماهية عقد الإستخدام مع مؤسسة كهرباء لبنان
٥٠	النبذة الأولى: أسس ومدّة عقد الإستخدام
٥٠	النبذة الثانية: الواجبات الوظيفية
٥١	النبذة الثالثة: الأجر أو البَدَل والمستحقات الأخرى
٥١	النبذة الرابعة: الجزاءات المالية والعقوبات
٥١	الفقرة الثانية: إنهاء العقد لسوء السلوك الجسيم
٥٢	الفقرة الثالثة: ضمان السريّة والخصوصية
٥٢	الفقرة الرابعة: موجب الأجر بعدم منافسة رب عمله
٥٢	البند الثاني: ماهية دفتر الشروط الخاص بإستدراج العروض مع شركات مقدمي الخدمات
٥٣	الفقرة الأولى: ماهية الصفقة
٥٣	النبذة الأولى: تعريف صفقة إستدراج العروض
٥٤	النبذة الثانية: مدّة العقد والغرامات
٥٤	النبذة الثالثة: دوام العمل والمنافع
٥٥	النبذة الرابعة: مسؤولية المتعهّد الناكل
٥٥	الفقرة الثانية: شروط وضع اليد العاملة تحت تصرّف مؤسسة كهرباء لبنان
٥٦	الفقرة الثالثة: مسؤولية المتعهد أو (SP) تجاه مؤسسة كهرباء لبنان

الفصل الثاني: الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية للعمّال وفق قانونا العمل والضمان الإجتماعي مقارنة

٥٧	مع الخدمات المعطاة لعمال غب الطلب وجباة الإكراء
٥٧	المبحث الأول: الأوضاع الإجتماعية والإقتصادية لعمّال غب الطلب وجباة الإكراه لدى مؤسسة كهرباء لبنان
٥٨	البند الأول: المنافع والخدمات الإجتماعية العماليّة التي ينظّمها قانونا العمل والضمان الإجتماعي
٥٩	الفقرة الأولى: ضمان طوارئ العمل والأمراض
٥٩	النبذة الأولى: تعويض طارئ العمل
٦٠	النبذة الثانية: معاش العجز

٦١ النبذة الثالثة: العناية الطبية
٦١ النبذة الرابعة: تعويضات أصحاب الحق
٦١ الفقرة الثانية: الأمراض المهنية
٦٢ الفقرة الثالثة: الإجازات
٦٢ النبذة الأولى: الإجازات السنوية
٦٢ النبذة الثانية: الإجازات الصحية أو المرضية
٦٣ النبذة الثالثة: الإجازات العائلية
٦٤ النبذة الرابعة: الإجازات بدون راتب
٦٤ النبذة الخامسة: إجازات الأمومة (المعدلة)
٦٤ النبذة السادسة: المرجع الذي يعود له حق منح الإجازات
٦٤ الفقرة الرابعة: التعويضات والمخصصات القانونية
٦٤ النبذة الأولى: التعويض العائلي
٦٥ النبذة الثانية: تعويض الانتقال وأجور النقل
٦٥ النبذة الثالثة: التعويض عن الأعمال الإضافية
٦٦ النبذة الرابعة: المكافآت النقدية
٦٦ النبذة الخامسة: تعويضات مختلفة
٦٦ البند الثاني: الأوضاع الإقتصادية للعمال التي كفلها قانونا العمل والضمان الإجتماعي
٦٧ الفقرة الأولى: حق العامل بمكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل
٦٧ النبذة الأولى: تعريف مكافأة نهاية الخدمة وأهميتها
٦٨ النبذة الثانية: مقدارها
٦٨ الفقرة الثانية: ضمان الشيخوخة حسب قانون الضمان الإجتماعي
٦٩ النبذة الأولى: شروط إستحقاق راتب تقاعد الشيخوخة حسب قانون الضمان
٧٠ النبذة الثانية: آلية إحتساب راتب تقاعد الشيخوخة
٧٠ الفقرة الثالثة: بدلات العمال وأجورهم
٧١ النبذة الأولى: فئة A الحائزين على شهادة البكالوريا
٧٢ النبذة الثانية: فئة B غير الحائزين على شهادات
٧٢ النبذة الثالثة: فئة C السائقين الذين يحملون رخص قيادة الصهاريج
	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعمال غب الطلب في إجتهادات المحاكم في لبنان والمجالس التحكيمية
٧٣
٧٤ البند الأول: قرارات صادرة عن مجلس العمل التحكيمي

الفقرة الأولى: نموذج عن قرار مجلس العمل التحكيمي لإكساب عمال قاديشا حقهم في الضمان الاجتماعي (٢٠١٥/٤/٣)	٧٤
الفقرة الثانية: نموذج عن قرار لمجلس العمل التحكيمي في الشمال تاريخ ٢٥/٢/٢٠١٥ من نقابة جباة الإكراء	٧٦
النبذة الأولى: في الأساس	٧٦
النبذة الثانية: إقرار الحق بالتسجيل في الضمان الاجتماعي	٧٨
البند الثاني: قرارات صادرة عن محكمة التمييز (محاكم عدلية)	٧٨
الفقرة الأولى: نموذج عن قرار لمحكمة التمييز اللبنانية (رقم ٩٤/٢٠١٥) لصالح المميّز ضدّه (العامل) لإدخاله الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٧٨
النبذة الأولى: في الأسباب التمييزية	٧٨
النبذة الثانية: طبيعة العقد ليست عقد عمل (مطالب المميّزة)	٧٩
النبذة الثالثة: عدم توفّر عنصر التبعية القانونية	٧٩
النبذة الرابعة: الحرية في القيام بالأعمال	٧٩
النبذة الخامسة: الثوابت القانونية في تضمين حيثيات القرار	٧٩
النبذة السادسة: حصول التعاقد بين فريقين غير متكافئين	٨٠
النبذة السابعة: التأكيد على إعتبار العقد بين المميّزة والمميّز ضده علاقة عمل	٨٠
الفقرة الثانية: نماذج عن دعاوى مقدمة من عمال غب الطلب في وجه مؤسسة كهرباء لبنان	٨١
النبذة الأولى: فيما يتعلق بالإهمال في التعويض عن حوادث العمل للعمال المياوميين	٨١
النبذة الثانية: تغيير وجهة العمل	٨٢
البند الثالث: قرارات صادرة عن مجلس شورى الدولة	٨٢
الفقرة الأولى: قرار مجلس شورى الدولة (رقم ٩٧/٨٢٢) حول أحقيّة التحوّل من أجير يومي إلى أجير دائم	٨٢
النبذة الأولى: نقض مطالب المستدعين فيما يتعلّق بإعتبار أجير يومي أجير دائم	٨٣
النبذة الثانية: الثوابت القانونية لصالح مطالب المستدعين	٨٣
النبذة الثالثة: إقرار نقلة نوعية من الأجير اليومي إلى الأجير الدائم وفق المرسوم (٩٧٢٧ / ١٩٧٥) ..	٨٣
الفقرة الثانية: قرار صادر عن مجلس شورى الدولة رقم ٨٢٢ تاريخ ٩/٧/١٩٩٧ حول أحقيّة ثبات الأجير بفعل مرور ٥٤٠ يوم عمل فعلي	٨٤
- قرار صادر عن مجلس شورى الدولة رقم ٣٢٧ تاريخ ١١/٢/١٩٩٩ حول الجهة المخولة تحديد صفة الأجير (دائم أو مؤقت) ..	٨٥
البند الرابع: نصوص قانونية وأحكام تنظيمية	٨٥

- قرار صادر عن رئيس مجلس الإدارة رقم ٥١٢ - ٢٠١٨/٤٣ (مذكرة تنفيذية إلى مديرية الشؤون

الإدارية). ٨٦

البند الخامس: إستنتاجات وإقتراحات حلول ٨٧

الفقرة الأولى: إستنتاجات ٨٧

الفقرة الثانية: إقتراحات الحلول ٨٩

خاتمة ٩٢

الملاحق ٩٤

الفهرست ٩٩