

الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة



الواقع القانوني لعقد العمل الجزئي في لبنان والقانون المقارن (السعودية _ العراق _ الإمارات)

رسالة ماجستير أُعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في الحقوق

إختصاص قانون أعمال

إعداد

الطالبة ديما بو نصار

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ مشرف	الدكتور غالب فرحات
عضواً	أستاذ	الدكتور محمد دغمان
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة منى الأشقر

٢٠٢٣



الجامعة اللبنانية
كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
العمادة

الواقع القانوني لعقد العمل الجزئي في لبنان والقانون المقارن (السعودية _ العراق _ الإمارات)

رسالة ماجستير أعدت لنيل شهادة الماستر البحثي في الحقوق

إختصاص قانون أعمال

إعداد

الطالب ديما بو نصار

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ مشرف	الدكتور غالب فرحات
عضواً	أستاذ	الدكتور محمد دغمان
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة منى الأشقر

٢٠٢٣

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

الإهداء

إلى من أنارا دروب حياتي وذللا صعابها وساعداني على اكتساب العلم والمعرفة، إلى الذين ضحوا لأجلي ولم يخلوا عليّ بأيّ شيء طيلة حياتي، إلى رمز فخري واعتزازي، أبي وأمي.
إلى الذي أفسح الطريق بالدعم العاطفي والمعنوي، إلى رفيق الكفاح في مسيرة الحياة، إلى السند والعضد، زوجي الحبيب.

إلى من أعطيا حياتي طعم وملذة، إلى من ملأ قلبي بالفرح والحب، إلى من كانا السبب والدافع لاستكمال دراستي، الذين أخذت من وقتهم في سبيل العلم، إلى أحبائ قلبي ونور عيوني صغاري رغنار وجلنار.

اليكم جميعاً أهدي ثمرة جهدي هذه عربوناً للوفاء واعتزافاً بالجميل.

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجلّ على نعمة توفيقني في إعداد وائتمام هذه الدراسة. يسرّني ويشرفني أن أقدم كامل شكري وتقديري إلى أستاذي ومشرفي الدكتور غالب فرحات المحترم لما قدّمه لي من نصائح وتوجيهات وإرشاد حيث تابع وياشر ولاحظ كل تفصيل وأعطاني الملاحظات البناءة والضرورية لاستكمال موضوع رسالتي. وأتوجه بالامتنان الكبير إلى كل من ساهم في تدريسي من دكاترة الجامعة اللبنانية. وأقدّم خالص الشكر للأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الكرام. كما وأتقدم بالشكر إلى العاملين في المكتبة لتزويدي بالكتب والرسائل والأطروحات ذات الصلة بموضوع الرسالة ما سهّل عليّ العمل والوصول إلى المعلومات اللازمة. وأود مجدداً التوجه بخالص الشكر العميق إلى زوجي الحبيب على دعمي طوال فترة التحضير لهذه المناقشة وإلى أهلي فلولا وجودهم وتوجيهاتهم لما كنت ما أنا عليه اليوم. وأقدّم أخيراً جزيل الشكر والامتنان إلى كل من أمدني بيد العون والمساعدة من قريب وبعيد.

دليل المصطلحات الملخصة

صفحة	ص
دكتور	د
هجري	هـ
ميلادي	م
مادة قانونية	/م
جزء	ج
السعودية	KSA
صفحة /Page	p
لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا	ESCWA

المخطط العام للرسالة

المقدمة

القسم الأول: مفهوم عقد العمل الجزئي في لبنان والأنظمة المقارنة

الفصل الأول: مفهوم عقد العمل الجزئي

المبحث الأول: تعريف عقد العمل الجزئي وعناصره

المبحث الثاني: خصائص عقد العمل الجزئي وشروطه

خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الأحكام القانونية لعقد العمل الجزئي

المبحث الأول: التنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي

المبحث الثاني: إيجابيات وسلبيات عقد العمل الجزئي

خلاصة الفصل الثاني

خلاصة القسم الأول

القسم الثاني: الآثار القانونية الناتجة عن عقد العمل الجزئي

الفصل الأول: عقد العمل في ظل القانون المقارن

المبحث الأول: تنظيم عقد العمل الجزئي دولياً وعربياً

المبحث الثاني: تجربة الإمارات مع عقد العمل الجزئي

خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: عقد العمل الجزئي في القانون اللبناني

المبحث الأول: ضرورة تعديل قانون العمل 1946

المبحث الثاني: اقتراح تنظيم العمل بدوام جزئي

خلاصة الفصل الثاني

خلاصة القسم الثاني

الخاتمة

المقدمة

خلال فترة طويلة من الزمن، تُرك أمر تنظيم العلاقة التعاقدية بين العمّال وأرباب العمل، أيّ طرفيّ العلاقة في العقد وفقاً لمبدأ سلطات الإرادة. ففي معظم الأحيان، كان الطرف القوي يعتمد إلى استغلال حاجة الأجير إلى عمله. حسب قواعد العرض والطلب، كان الأجير يلتزم بالعمل بالشروط الموضوعة، بصورة مسبقة وبطريقة منفردة من قبل رب عمله دون أن يتّمكّن من مناقشتها.

لكن على أثر الثورة الصناعية في أوروبا وما نجم عنها، من ازدياد كبير في تجمعات الأجراء، وبروز حوادث العمل، بدأت التشريعات الاجتماعيّة بالظهور في العديد من دول العالم. وبدأ تدخل الدولة كشريك فاعل في علاقات العمل، وبرز قانون العمل كمنظم أساسي لعلاقات العمل الفردية بين العمال وأرباب العمل.

إن قانون العمل لا يطبق إلا على نوع وحيد من العمل، ويقصد بذلك العمل التابع وليس المستقل أيّ عندما يعمل الأجير تحت سلطة وإشراف وتوجيه رب عمله، وهذا ما يعرف بنظام التبعية القانونية. ولا بدّ من التميّيز بين العمل في القطاع العام والعمل في القطاع الخاص، حيث أن قواعد هذا القانون تطبق على الأجراء دون العاملين في الإدارات العامة والمؤسسات العامة الإدارية.

وأهم ما يميز عقد العمل عن بقية العقود، هو الخلل الكبير بالتوازن بين طرفي العقد. فالقوة الاقتصادية لرب العمل، لا يمكن أن تقاس بوضعية الأجراء، ولهذا السبب كان لا بدّ من أن تدخل الدولة لتعيد التوازن إلى طرفيّ العلاقة عبر فرضها قواعد أمرّة تتعلّق بالنظام العام وبالتالي لا يمكن مخالفتها إلا متى كانت هذه المخالفة لمصلحة الطرف الضعيف. وتبدو أهمية هذا القانون جلية بسبب انعكاسه على الأوضاع الاجتماعيّة، الاقتصادية، وحتى السياسية في كل دولة.

ولهذه الأسباب قد أصبح قانون العمل اليوم، رغم حداثة نشأته، من أهم فروع القانون وأكثرها تطوراً في كافة الدول المتحضرة. ففي غالبية الدول المتطورة، مع كل تغيير يحصل سواء في الأوضاع السياسية، الاجتماعيّة، الاقتصادية أو حتى التطورات التكنولوجية، يلاحظ تدخل المشرّع بتعديل قواعد قانون العمل، لتلبية متطلبات الأوضاع المستجدة.¹

أما في لبنان، فمنذ صدور قانون العمل اللبناني بتاريخ 1946/9/23، حتى يومنا الحاضر وبالرغم من كافة التطورات التي حصلت على جميع الأصعدة، نلاحظ بأن كل محاولات وضع قانون عمل جديد في

¹ وهيب، إسبر، عقد العمل الفردي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2021، ص 5 - 6.

لبنان لم تبصر النور حتى يومنا هذا. وبالرغم من حاجة البلاد إلى اصدار قانون جديد تكون غايته تحديث وتطوير قواعد العمل بالإضافة إلى تقنين مجمل القوانين المبعثرة ذات الصلة بحقوق الأجراء. طرأت بعض التعديلات على قواعد العمل عبر مجموعة من القوانين والمراسيم لكنها لم ترقى إلى مستوى التعديلات¹ الجوهرية كتلك الحاصلة في الدول الإقليمية المجاورة أو الدول الغربية. عرفت العلاقة العقدية بين أرباب العمل والعمّال مراحل تاريخية تطوّرت خلالها الطبيعة القانونية التي تحكم هذه العلاقة، بهدف حماية العامل من التّعسف والاستعباد الذي كان يعانيه قديماً. ونشأ عن هذا التطور ما بات يعرف بقانون العمل الذي ينظّم هذه العلاقة بما يضمن مصلحة الطرفين ويؤمّن حقوقهم، والذي اعتمّده معظم الدّول في أنظمتها، بهدف تأمين التوازن في العلاقة بين أطراف العمل (أرباب عمل وعمّال).

أفرز التنظيم القانوني لهذه العلاقة بالإضافة إلى إقرار قانون العمل، وضع نظام قانوني لعقد العمل الذي ينظّم العلاقة بين الطرفين ويحفظ حقوقهم، ويؤمّن استمرار العمل. فالعمل مهم لاستمرارية الحياة وقد اقترن منشأ العمل بمنشأ الانسان إذ أن العمل هو دافع للحياة والتطور الذهني والتقدم المادي. فالعمل هو الوسيلة الوحيدة لكسب المال كما أنه مصدر لإشباع حاجات الانسان اليومية والحياتية، فمع تطور العمل لم يعد هذا الأخير مقتصرًا فقط لسدّ الحاجات الفطرية إنما أصبح للعمل معنىً اقتصادياً، إذ يدخل بمبادلة السلع والمنافع أيضاً.

إلاّ أنّه ونتيجة للتطوّرات التي تشهدها البشرية باستمرار وما رافقها من تغيّر وتطور في بيئة الأعمال وطبيعتها، فرضت على الدول، انطلاقاً من دورها في تأمين الحماية بين أفرادها، مواكبة هذه التطوّرات

1 المادة 50 من قانون العمل عدلت بموجب 1975/9640: "يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة...". الجامعة اللبنانية، مركز الأبحاث والدراسات في المعلوماتية القانونية. المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21، المتعلق باختصاصات مجلس العمل التحكيمي، المرجع أعلاه. القانون رقم 207 تاريخ 2000/4/26، المتعلق بحقوق المرأة العاملة، المرجع أعلاه. القانون رقم 220 تاريخ 2000/5/29، المتعلق بحقوق المعوقين، المرجع أعلاه. المرسوم رقم 3273 تاريخ 2000/6/26 المعدل بالمرسوم رقم 16051 تاريخ 2005/12/29، المتعلق بنظام التقطيش، المرجع أعلاه. المرسوم رقم 13/1 تاريخ 2013/2/2، المتعلق بحماية الأجراء وأرباب العمل من منافسة العمالة الأجنبية، المرجع أعلاه.

القانون رقم 267 تاريخ 2010/8/24، المتعلق بحقوق المرأة، المرجع أعلاه. القانون رقم 144 تاريخ 2013/7/31، المتعلق بتعديل المادة 107 بموضوع رفع قيمة الغرامات، المرجع أعلاه.

وإقرار التعديلات الضرورية واللازمة لتأمين ذلك، نتج عنها ولادة أنماط جديدة من العمل أهمها العمل الجزئي. بعد انتشار جائحة كورونا عالمياً عام 2019 التي أدت إلى تدهور الأوضاع الاقتصادية في العالم وشلّ العمل في بعض المنشآت، أصبحت الحاجة الاقتصادية تجبر العامل على قبول العمل تحت أيّ شرط حتى لو كان شرطاً تعسفياً، أيّ تمّ استغلال رب العمل للعامل بهذه الظروف خاصةً بأنه أصبح العامل بحاجة لأكثر من وظيفة لتأمين حاجات الحياة الأساسية لذلك كان من الضروري ان تتدخل الدولة لوقف هذا التعسف مع حماية حق العامل بالعمل بأكثر من وظيفة وذلك عبر إقرار العمل بدوام جزئي في مختلف تشريعات العالم انطلاقاً من اتفاقية العمل الدولية رقم 175 المتعلقة بالعمل لبعض الوقت.

يهدف عقد العمل الجزئي إلى حماية العلاقة التعاقدية بين طرفي العمل من مختلف جوانبها، انطلاقاً من تحديد ساعات العمل وتنظيمها، تحديد الإجازات، الحد الأدنى للأجور، وكل ما له علاقة في تنظيم وتحديد العلاقة بين أطراف العمل على غرار ما يؤمنه عقد العمل عموماً.

وقد أجرت العديد من الدول (ومنهما بعض الدول العربية مثل الإمارات) التعديلات اللازمة على قانون العمل، كان أبرزها إقرار عقد العمل الجزئي، الذي أصبح ضرورة لا غنى عنها في الوقت الراهن، لا سيما في ظلّ تدهور الأوضاع الاقتصادية، وازدياد الحاجة للعمل بدوامات إضافية بالنسبة للعامل الواحد، فضلاً عن حاجة العديد من الأسر إلى عمل الزوجة والأبناء ليتمكّنوا من مواجهة التحديات المالية التي يواجهها العالم حالياً، خاصة مع التغيرات السريعة في الأسواق أصبح عقد العمل الجزئي ضرورة لتعزيز المنافسة وإيجاد فرص عمل تتناسب مع مطالب العمال لناحية نوعية العمل وساعات العمل. انطلاقاً من هنا، استطاعت دول عدة ان تدمج هذا النمط من العمل، أيّ العمل الجزئي، ضمن سقف الحماية القانونية وتنظيمه.

فقد عملت الإمارات على إصدار مرسوم رقم 2018/31¹ لتنظيم العمل بدوام جزئي، ونظّمه العراق من خلال القانون رقم 2015/37²، كما وقامت المملكة العربية السعودية أيضاً بتعديل قوانينها لتتطابق أحكام العمل بدوام جزئي.

¹ قانون العمل الجديد: قانون اتحادي رقم 31 لسنة 2018 بشأن تنظيم علاقات العمل (hhslawyers.com)، قانون

العمل الإماراتي 2018، قانون اتحادي رقم 31 لسنة 2018 بشأن تنظيم علاقات العمل، 30، نوفمبر 2021.

² قانون العمل العراقي النافذ رقم 2015/37، صدر بقرار رقم 40 نشر بجريدة الوقائع العراقية عدد (4386) 26

1437هـ/9 تشرين الثاني 2015م السنة السابعة والخمسون.

أمّا في لبنان، فعلى الرغم من انه شهد تطورات عدّة في علاقات العمل، إلاّ أنه لم يشهد أيّ تطور في القانون (قانون العمل الصادر 1946) الذي أتى لينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، وحماية الطرف الضعيف. وعلى الرغم من انضمام لبنان إلى منظمة العمل الدولية سنة 1948 إلاّ أنه لم يصادق على الاتفاقية رقم 175، التي عملت على مبدأ حرية العمل والعمّال وسلّطت الضوء على الأهمية الاقتصادية للعمل الجزئي. ولم يعد يمكن للبنان ان يكون خارج هذه التطورات ودينامية العمل، فالتغيرات الاقتصادية العالمية أثرت على سوق العمل الذي أصبح أكثر مرونة تماشياً مع التطورات أو الازمات التي شهدها العالم في الفترة الأخيرة.

إن الظروف الاقتصادية والمالية المتدهورة في لبنان دفعت العديد من الافراد نساءً كانوا أم رجالاً أم طلاباً جامعيين إلى اللجوء إلى سوق العمل، لتحسين مستوى عيشهم، فكان الخيار الأفضل هو العمل الجزئي إضافةً إلى عملهم الأساسي الذي لم يتمّ ذكره أو تشريعه حتى الآن، على الرغم من المحاولات العديد، لا سيّما مشروع القانون الذي قدّمه الوزير والنائب السابق بطرس حرب عام 2010 وتعديلاته تاريخ 2011/5/11، لخطأ ما في بعض مواد عقد العمل الجزئي، إلا انه كالعادة لم يتمّ اقراره على الرغم من أهميته على غرار ما قامت به دولة الإمارات العربية المتحدة التي أثبتت تجربة ناجحة مع عقد العمل الجزئي التي عملت على قوننته.

فالعمل الجزئي هو العمل لعدد ساعات أقلّ من تلك المحددة قانوناً، وهو خاضع لإرادة الفرقاء لناحية تحديد الاجازات وساعات العمل ودوام العمل وغيرها من الأمور، وإن لبنان لا يزال متمسكاً بقانون عام 1946 الذي يخلو قانونياً من أيّة أحكام تتعلق بعقد العمل بدوام جزئي رغم اهميته ودوره في مساعدة لبنان على نهضته من محنته الاقتصادية خاصة مع الازمة المالية.

1. أهمية الدراسة

على ضوء المعطيات الواردة أعلاه تكمن أهمية هذه الدراسة في تناولنا لموضوع حديث نسبياً الا وهو عقد العمل الجزئي لما له من دور في تحسين ظروف العمل والعامل ورب العمل على حدّ سواء، ولما ما يحمل في طياته من ضرورة واضحة وصريحة لتعديل قانون العمل اللبناني على ضوء التطورات الاقتصادية، الاجتماعية والتكنولوجية الحاصلة في دول العالم ناهيك عما كان له من إيجابيات على اقتصاد الدول التي عملت به وسعت إلى قوننته في تشريعاتها

2. السياق التاريخي

برز مفهوم العمل الجزئي للمرة الأولى في الاتفاقية رقم 175 الصادرة عن منظمة العمل الدولية تاريخ 1994/6/24 تحت تسمية العمل لبعض الوقت، خاصةً بعد الحروب العالمية وتدهور الوضع الاقتصادي عالمياً، بعدها اعتّمّد الإتحاد الأوروبي التوجيه EC/81/97 بتاريخ 1997/12/15 بشأن العمل الجزئي بعد انتشار هذا النوع من عقود العمل، ما شجع العديد من الدول خاصةً تلك المصادقة على الاتفاقية 175 الخاصة بتنظيم العمل الجزئي.

ظهر مفهوم العمل الجزئي في دولة الإمارات العربية المتحدة بداية عام 2010، إذ سمح للعامل بالعمل بوظيفة ثانية بدوام جزئي في منشأة أخرى الى جانب الوظيفة بدوام كامل، هذا وقد صدر عام 2018 قرار وزاري رقم 31 بشأن العمل بدوام جزئي. أما المملكة العربية السعودية فعمدت الى تعديل نظام العمل لديها القائم حالياً ليشمل العمل الجزئي. أما في العراق برز مفهوم العمل الجزئي في قانون العمل رقم 37 لعام 2015.

3. الإشكالية

انطلاقاً ممّا تقدم، نطرح الاشكالية التالية:

ما مدى أهمية وجود نظام قانوني للعمل الجزئي في قانون العمل اللبناني؟

والتي يتفرّع عنها التساؤلات التالية:

- ما هو عقد العمل الجزئي؟ وما هي أهميته؟
- ما هي أبرز التعديلات التي لاحظتها بعض دول الجوار في قوانينها؟

- على ماذا قام مشروع قانون بطرس حرب؟
- هل يمكن الحديث عن نظام قانوني أمثل لعقد العمل الجزئي في لبنان مقارنة مع تجربة الإمارات؟

4. الفرضية

إن الإشكالية المطروحة أعلاه تفترض طرح الفرضيات التالية:

- ضرورة وجود نص تشريعي ينظم العمل بدوام جزئي يساهم في حماية حقوق العاملين من تعسّف رب العمل، كما وأن تطوير قانون العمل اللبناني ليتماشى مع المعايير الدولية لأسواق العمل ما من شأنه أن يزدهر الاقتصاد في البلد فتزداد الإنتاجية وتعزز المنافسة.
- أهمية إقرار العمل بدوام جزئي يحدّ من نسبة البطالة في لبنان، وسيعمل على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في سوق العمل.
- السعي للتصديق على الاتفاقية الدولية المتعلقة بشأن العمل لبعض الوقت رقم 175 لسنة 1994 لكونها تساهم في جعل لبنان أكثر مواكبة مع دينامية العمل في الأسواق العالمية.
- العمل على استكمال مشروع الوزير بطرس حرب بالاستناد إلى تجربة الإمارات العربية المتحدة سيجعل لبنان بلداً جذاباً للرساميل ويعمل على استقطاب الأيدي العاملة.
- إقرار التعاقد بدوام جزئي يساعد اللبنانيون على تخطي الأزمات المالية والاقتصادية ويعطي الحماية القانونية اللازمة للعاملين بدوام جزئي.
- صعوبة تعديل قانون العمل اللبناني نظراً إلى كون النظام السياسي المعقّد في لبنان، والذي يحتاج بدوره إلى تعديلات جوهرية، تساهم بأجراء التعديلات التشريعية اللازمة عند الاقتضاء.

5. المناهج المعتمّدة في الدراسة

لكي نتمكّن من الإجابة على الإشكالية بشكل موضوعي ودقيق، سوف يتمّ الاعتماد على:

- المنهج التحليلي والمقارن من خلال تحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية سواء اكان في التشريع اللبناني أم الإماراتي أم السعودي أم العراقي للخروج بإطار عام ينظم عقد العمل الجزئي ومبادئه القانونية في لبنان.
- المنهج الوصفي الذي يفيد في تناول الموضوع من مختلف جوانبه لاسيما فيما يتعلّق بعقد العمل الجزئي.

6. الصعوبات التي واجهت الباحث

يعدّ عقد العمل الجزئي الاكثر شيوعاً محلياً إقليمياً ودولياً، الاّ انه لا يزال يكتنفه بعض الغموض. ومن المشاكل التي واجهتني أثناء تحضير الرسالة عدم توافر دراسات سابقة كثيرة تتناول هذا الموضوع وعدم تطرق القانون العمل اللبناني إلى أحكام هذا العقد طبعاً مع انعدام وجود اجتهاد وأحكام بهذا الخصوص

7. الدراسات السابقة

تختلف هذه الدراسة عن سابقتها بداية بأن الدراسة التي أعدها الطالب حبيب شاويش،¹ قامت بمعالجة عقد العمل الجزئي من ناحية ماهيته، خصائصه، اختلافه عن عقود العمل الأخرى، وموقف المشرّع اللبناني منه. أما الدراسة التي قدمها الطالب عماد صاح عدوان،² فيه تتناول القواعد الواجبة

¹ حبيب، الشاويش، العمل الجزئي، بحث مقدّم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الماستر البحثي في قانون الاعمال، في مادّة قانون العمل والضمان الاجتماعي، تحت اشراف الدكتور غالب فرحات في كلية الحقوق والعلوم السياسية للسنة المنهجية 2021 - 2022.

² عماد، عدوان، الأحكام القانونية لعقد العمل الجزئي دراسة مقارنة بين القانونين اللبناني والعراقي، رسالة ماجستير في القانون الخاص تحت اشراف الدكتور غالب فرحات في الجامعة الإسلامية في لبنان لسنة 2021 - 2022.

التطبيق على عقد العمل الجزئي. أما نحن فسوف نسعى إلى معالجة مدى أهمية وجود نظام قانوني يرفع عقد العمل الجزئي، آمليين أن نكون قد وفينا بصورة أو بأخرى الموضوع حقه.

8. خطة الدراسة

ومن أجل التعمق في كل ما يتعلّق بعقد العمل الجزئي، ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، سوف يتمّ تقسيم الرسالة إلى قسمين:

(القسم الأول) يتمّحور حول مفهوم عقد العمل الجزئي في لبنان والأنظمة المقارنة لناحية تعريفه وخصائصه تميّزه عن غيره وشروط تنظيمه وانعقاده وتقييمه، أما (القسم الثاني) سوف يتناول الآثار القانونية الناتجة عن عقد العمل الجزئي دولياً وعربياً خصيصاً في دولة الإمارات العربية المتحدة وصولاً لضرورة تنظيمه في لبنان انطلاقاً من مشروع قانون بطرس حرب.

القسم الأول

مفهوم عقد العمل الجزئي في لبنان والأنظمة المقارنة

قديمًا كان العمل بدوام كامل هو النمط الوحيد الراجح في المجتمع، إذ لم يكن قد تطور نظام العمل بعد. أما الآن بالإضافة إلى العمل بدوام كامل ومياوم أصبحنا أمام ما يطلق عليه بالعمل عن بعد، والعمل بدوام جزئي وغيرها من أنواع عقود العمل التي قد تطرأ مع التطورات التي تحدث في العالم. فالعمل بدوام جزئي هو العمل بأقل من ساعات العمل بدوام كامل، ما يعني أن عدد الأيام أقل في الأسبوع، وعادةً ما يعتبر العامل المتعاقد بدوام جزئي هو العامل التي تقل ساعات العمل لديه عن 30 ساعة في الأسبوع. فقد أتت أهمية عقد العمل الجزئي كتلبية لحاجات سوق العمل سواءً لمصلحة رب العمل أو العامل. فصاحب العمل لن يتكبد مصاريف لدفع أجر مستخدم أو عامل لدوام كامل من ناحية أخرى العامل أصبح بإمكانه العمل لأكثر من صاحب عمل في وقت نفسه، خاصة طلاب الجامعة إذ أصبح بإمكان الطالب العمل والتعلم في الوقت ذاته مبتعداً عن الاستحصال على قروض وتكديس الديون عليه بعمر صغير والمرأة المتزوجة أصبح بإمكانها موازاة العمل في الخارج مع عملها كزوجة وأم والمساعدة في المصروف.

تمّ تحديد ساعات العمل بعقد العمل جزئي بساعات محددة علماً ان هذا النوع من العقود قد يكون فردي أم جماعي، عقد العمل الفردي يدل على علاقة مباشرة بين رب العمل والعامل اما الجماعي فهو اتفاق بين صاحب العمل وبين منظمات للعمال. إضافة على ما تقدم قد يكون عقد العمل الجزئي داخلياً، أي عناصره وطنية، ام يكون له صفة دولية إذ ما دخل عليه عنصر أجنبي. أصبح عقد العمل الجزئي الخيار الأفضل لفئة معينة من الأشخاص كما ذكرنا سابقاً الذين ليس لديهم وقت كافٍ للعمل بدوام كامل لكن بالوقت نفسه هم بحاجة إلى مردود مادي¹. ليس هناك اجماع دولي على تسوية هذا النوع من العقود فالبعض يطلق عليه عقد العمل لبعض الوقت وغيره يطلق عليه عقد العمل الجزئي وآخرين عقد عمل محدد المدة. هذا نوع من العقود يتسم بالمرونة إذ يسعى إلى تلبية حاجات صاحب العمل الذي يكون

¹ نظام العمل بدوام جزئي في دولة الإمارات العربية المتحدة 24 أغسطس 2023، مقال منتشر على موقع ماي بيوت

- دبي - الإمارات يمكن الوصول اليه عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/4rxc2nyz>

بحاجة إلى عدد من العمّال ولكن قدراته المادية غير قادرة على تغطية نفاقات العامل بدوام كامل¹. كما أنه ساهم في استقطاب الكفاءات والخبرات ما يعزز من زيادة الإنتاجية في سوق العمل². انطلاقاً من هنا ونظراً لأهمية عقد العمل الجزئي عمدت منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي إلى تنظيم العمل بدوام جزئي وصادقت على اتفاقياتها العديد من الدول منها أوروبية ومنها عربية إذ تمّ وضع أحكام قانونية لتنظيم عقد العمل الجزئي محددة عناصره وشروطه ومن أجل حماية الطرف الضعيف من تعسف رب العمل تمّ وضع شروط وواجبات على كلا الطرفين طبعاً مع إعطاء الحقوق اللازمة لكل منهما. من هنا يمكننا القول على ان عقد العمل الجزئي ساهم في تنشيط العجلة الاقتصادية وساهم في توفير فرص عمل وزاد نسبة المدخول وغيرها من الإيجابيات إلا انه كما كل عقد له إيجابيات له سلبيات فهذه الأمور وغيرها سيتم مناقشتها في هذا القسم من البحث.

(الفصل الأول) سيتناول مفهوم عقد العمل الجزئي رغم اختلاف تسميته في دول العالم، قامت العديد من الدول على تعريف عقد العمل الجزئي في نظامها القانوني ما ساعدنا على استنتاج عناصر هذا العقد وخصائصه بتمييزه بغيره من العقود وصولاً لشروط انعقاده ومن ثم سنتقل إلى **(الفصل الثاني)** تحت عنوان **الأحكام القانونية لعقد العمل الجزئي** الذي يتضمن الحقوق والواجبات المترتبة عن هذا العقد وموقع لبنان منه بعد تقييمه (سلبيات والإيجابيات).

¹ أهمية عقد العمل الجزئي، الموارد البشرية والتوطين تطبق عقد الدوام الجزئي - دبي - البيان - 19 مارس 2018.

² <https://www.albayan.ae/across-the-UAE/news-and-reports/2018-03-19-3214467>.

الفصل الأول

مفهوم عقد العمل الجزئي

تختلف التسميات التي تشير إلى عقد العمل الجزئي، إلا أنها على اختلافها تشير إلى وجود اتفاق بين العامل والشركة، بحيث يتضمّن العمل لعدد من الساعات في اليوم دون أن تصل إلى عدد ساعات يوم العمل الكامل. على أن يتمّ تحديد الحقوق والمسؤوليات لطرفي العقد، بالإضافة إلى المميزات المرتبات التي يحصل عليها العامل من قبل الشركة بموجب العقد، باعتباره عقد رسمي ووثيقة قانونية يتمّ من خلالها تحديدها توقّعات الطرفين وكيفية التصرف عند وقوع أيّ نزاع، وعليه يكون عقد العمل أداة ووسيلة لحماية حقوق كلا الطرفين.

وقد ساهمت العديد من العوامل بتطوّر طبيعة الأعمال وأنواعها، بدءاً من التطوّرات التقنية التي سهّلت طبيعة بعض الأعمال بحيث بات من الإمكان أن تتمّ عن بعد، وباستخدام منصّة الإنترنت، بالإضافة إلى الأزمات الماليّة التي فرضت على العديد من الأفراد والأسر التّوجه إلى زيادة دخل الأسرة من خلال البحث عن فرصة عمل مؤقتة إمّا تكون إلى جانب العمل الأساسي (بدوام كامل) بالنسبة للرجال عموماً، وإمّا أن تكون إلى جانب الدراسة بالنسبة للطلاب، وكذلك الأمر بالنسبة لربات المنازل الذين بتنّ بحاجة ماسّة إلى المساعدة بزيادة دخل الأسرة من خلال العمل المؤقت. وقد عملت العديد من الدول حول العالم على تنظيم هذا النوع من الأعمال بما يؤمّن حماية حقوق العامل من تعسّف أصحاب الشركات من جهة، ويضمن لهم في الوقت عينه حقوقهم من تحلّف العاملين من جهة أخرى.

فبرزت عقود العمل بدوام جزئي التي تهدف إلى تنظيم هذه العملية بما يضمن حقوق جميع لأطراف دون أن يستغلّ أصحاب العمل هذه الميزة لجمع ثروات على حساب العامل ويهدف التهرّب من المسؤوليات الإضافية التي يتّمتع بها العامل بدوام كامل.

إلا أنّه لا تزال هنالك بعض الدول التي لم تطوّر أنظمتها القانونيّة فيما يتعلّق بقانون العمل لتشتمل مختلف أنواع عقود العمل بما فيها عقد العمل بدوام جزئي، لا سيّما في لبنان الذي يعاني اليوم من انهيار اقتصادي ومالي كبير، يدفع بالكثير من الأفراد للعمل بدوامات إضافية لكي يتمكّنوا من تحسين أوضاعهم الماليّة، إلا أنّه حتى اليوم، وعلى الرّغم من وجود محاولات عبر اقتراح مشاريع قوانين لتطوير قانون العمل تشتمل على تنظيم عقود العمل المختلفة التي طرأت على طبيعة الأعمال، لم يتمّ ذلك. الأمر الذي دفع للبحث حول ماهيّة ومفهوم عقد العمل الجزئي، والوقوف على ايجابياته وسلبيّاته، وصولاً لتحديد أهمية إقراره وتنظيمه وفق الأصول القانونيّة.

بعد التطور التكنولوجي والاقتصادي في العالم ومع انفتاح أسواق العمل وتطورها ولدت أنماط عمل جديدة من رحم العمل التقليدي مثل العمل عن البعد والعمل المؤقت والعمل المرن والعمل الجزئي. لذلك ومع انتشار عقد العمل الجزئي تماشياً مع اتفاقية العمل الدولية رقم 175 المتعلقة بالعمل لبعض الوقت عمدت العديد من الدول إلى تعريف عقد العمل الجزئي في تشريعها الداخلي وتنظيمه قانوناً. ينقسم الفصل الأول إلى مبحثين، يتناول (المبحث الأول) تعريف عقد العمل الجزئي وعناصره، بينما يعالج (المبحث الثاني) خصائص عقد العمل الجزئي وشروطه.

المبحث الأول: تعريف عقد العمل الجزئي وعناصره

يتجسد عقد العمل الجزئي بعلاقات تجمع بين كل من العامل وأصحاب العمل، وتكون على نوعين، إما علاقات عمل فردية وإما علاقات جماعية، إلا أنها في جميع أحوالها تخضع لأحكام قانون العمل الذي ينظم هذه العلاقات ويجددها، ويحمي أطرافها لا سيما الطرف الأضعف فيها وهو العامل. وعلى غرار عقود العمل الأخرى¹، يمكن أن يكون عقد العمل الجزئي إما خطي وإما شفهي، يتم من خلاله تحديد نوع وطريقة وساعات العمل، من ثم توزيعها خلال الأسبوع والشهر أو السنة، كما وأنه يجوز الاتفاق على مقدار الأجر. إلا أنه ولكي نتمكّن من التعرف أكثر على كل ما له علاقة بعقد العمل الجزئي، لا بدّ بداية من تعريفه، والعمل على فهم أصوله وعناصره، وهذا ما سوف نناقشه في هذا المبحث من الفصل الأول. تختلف تعاريف عقد العمل الجزئي مع اختلاف تشريعات الدول. فالبعض عرّفه بأنه عمل مرن والبعض الآخر عرّفه بأنه عمل لبعض الوقت والبعض الآخر اعتمد تسميته بالعقد الجزئي. لذلك تعالج (الفقرة الأولى) من هذا المبحث تعريف عقد العمل الجزئي، أما (الفقرة الثانية) فتتناول عناصر عقد العمل الجزئي.

¹ توجد العديد من عقود العمل التي تختلف باختلاف مدة التعاقد وحاجة العمل وموعد انتهائه، ومنها على سبيل المثال لا الحصر: عقد عمل محدد المدة، عقد عمل مؤقت لإنجاز عمل بعينه، عقد عمل غير محدد المدة وغيره... عقد العمل وأنواعه، أبحاث قانونية، مركز البحوث القانونية، متوقّف عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/4zdx94d>، تمّت الزيارة بتاريخ: 2023/06/03.

الفقرة الأولى: تعريف عقد العمل الجزئي

تناولت العديد من الدراسات والأبحاث مسألة تعريف عقد العمل الجزئي، كما ورد في العديد من القوانين والأنظمة العالمية الدولية منها والعربية، والتي تساهم في تسليط الضوء عليها في تحديد شروطه وعناصره.

وقد قامت اتفاقية العمل الدولية رقم 175 على تعريف العامل لبعض الوقت على أنه ذلك المستخدم التي تقلّ ساعات العمل لديه عن تلك العادية، وقد صادقت على هذه الاتفاقية العديد من الدول واعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1999.

علماً أنّها قامت بتعريف العمل بدوام جزئي، وأعطت الحماية نفسها المعطاة للعاملين بدوام كامل، لكنّها أعطت للدول التي صادقت عليها الحق والحرية في أن تستثني العاملين بدوام جزئي من الاستفادة من الضمان الاجتماعي، وحماية الأمومة حسبما ورد في المادة الثامنة منها¹.

وتكون في هذا السياق قد شرّعت تكييف نظام الضمان الاجتماعي، وفي دراسة صدرت في العام 2014 عن باحثين في منظمة العمل الدولية، أوضحت أنّ العمل الجزئي هو عمل تقلّ ساعاته عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء أكان هذا العامل يؤديّ ساعات عمله يومياً أو لبعض أيام الأسبوع.

لقد تبنت العديد من الدول عقد العمل الجزئي، ومنها السعودية، وهو عقد يُنظّم عمل يؤديه فرد غير متفرّغ لساعات، على أن تقلّ هذه الساعات عن ساعات العمل اليومية المعتادة سواء أكان ذلك في قانون العمل أو لدى المنشأة، وقد اشترط قانون العمل السعودي ضرورة ووجوب أن يكون هكذا نوع من العقود مكتوباً، ومتضمن تحديد المهلة وتحديد ساعات العمل، وأنّه لا يجوز إجراء أيّ تعديل أو تجديد إلا بعد موافقة الفريقين معاً ويتمّ ذلك بالاتفاق بينهما.

في المقابل، عملت الإمارات العربية المتّحدة على تفعيل العمل لقانون عمل جديد تحت اسم "قانون تنظيم علاقات العمل الجديد في القطاع الخاص داخل دولة الإمارات المتّحدة، رقم 33 لعام 2021"، والذي بموجبه أُجيز للعامل الحصول على وظيفة ثانية إلى جانب وظيفته الأولى الأساسية، عملاً بهذا القانون، ودون شرط الحصول على موافقة صاحب العمل الأول. وقد عزّف قانون العمل الإماراتي عقد الجزئي في المادة السابعة منه على أنّه "العمل لدى صاحب عمل أو أصحاب عمل لعدد محدّد من

¹ مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 175: اتفاقية بشأن العمل لبعض الوقت، متوفّر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/bdcxknwxK>، تمّت الزيارة بتاريخ 2023/06/03.

ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل¹. وعليه يكون عقد العمل الجزئي وفقاً لتعريف قانون العمل الإماراتي بأنه العقد الذي بمقتضاه يتم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، سواء أكان مواطناً أو أجنبياً، على أن يكون عدد ساعات العمل أقل من 8 ساعات، وهي عدد ساعات العمل المعتادة، كما أنه بإمكانه العمل لدى أكثر من منشأة.

فأتى المشرع العراقي الذي عرّف العمل الجزئي في المادة 13 من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015²، على أنه "العمل الذي يتم فيه ساعات عمل تقل عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليها في هذا القانون سواء كان العمل يؤدي بصورة يومية أو لبعض أيام الأسبوع وتحتسب ساعات العمل تلك على أساس أسبوعي أو على أساس المتوسط في مدة استخدام معينة"، مما يعني أنه العقد الذي يمكن العامل سواء أكان مواطناً أو غير مواطناً، أن يعمل في أكثر من وظيفة أو شركة في آن واحد، من دون الحاجة للحصول على موافقة صاحب العمل الأصلي أو الجديد، إلا أنه يحتاج إلى تصريح أو ترخيص للعمل المؤقت من قبل وزارة العمل، على أن يتم التعاقد وفقاً لنماذج تصدر عن الوزارة، وقد ساوى المشرع العراقي بين الجهد الفكري والجسدي الذي يقوم به المرء في العمل³.

أمّا في لبنان؛ فلم يتضمن أيّ من قانون العمل اللبناني الصادر عام 1946، ولا قانون موجبات العقود أيّ تعريف لعقد العمل الجزئي، بل أتى تعريف في المادة 624 موجبات وعقود التي نصت في فقراتها الأولى على تعريف لإجارة العمل أو الخدمة: "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له⁴ وتجدر الإشارة إلى أنه قد تمّ طرح مشروع قانون من قبل الوزير اللبناني السابق بطرس حرب في العام 2011، يتضمن الإشارة بشكل واضح إلى هذا النوع من عقود العمل نظراً لأهميته وانتشاره محلياً، عربياً وعالمياً، إلا أنه بقي مجرد اقتراح ويعود ذلك لأسباب سنأتي على ذكرها في القسم الثاني من هذه الرسالة.

¹ مرسوم القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، متوفّر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/2prm5rpm>، تمت الزيارة بتاريخ 2023/06/12.

² قانون العمل رقم 37/2015 أصدر بقرار رقم 40 نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد (4386) 26 محرم 1437هـ/9 تشرين الثاني 2015م /السنة السابعة والخمسون.

³ غالب، التميمي، شرح قانون العمل العراقي، طبعة أولى، شركة العاتك، بيروت، 2019، ص36.

⁴ تقابل هذه المادة المواد 674 مدني مصري و640 مدني سوري وهما متطابقان وتنصان " عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته واشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

بعد التعريف بعقد العمل الجزئي أو عقد العمل بدوام جزئي عالمياً واقليمياً، سيتم عرض عناصر هذا العقد بما يؤمن فهمه بشكل أوضح، ويسمح بتحديد أهمية الإشارة إليه والتأكيد عليه في القوانين الدولية، لا سيما لبنان.

الفقرة الثانية: عناصر عقد العمل الجزئي

يتضح من خلال التعاريف التي تناولت عقد العمل الجزئي، أنّ لهذا العقد عناصر تميّزه عن غيره من العقود، ومعايير قانونية محدّدة يتمّ على إثرها تحديد طبيعة العقد، والتي يؤدّي توفرها إلى جعل عقد العمل الذي تمّ إبرامه بين الفريقين هو عقد عمل جزئي، هذا بالإضافة إلى العناصر الأساسية التي تشترك فيها مختلف أنواع عقود العمل مثل: العمل، الأجر والتبعية.¹

إن الحق في العمل هي من الحقوق الأساسية للإنسان لأنه من دون العمل لا يمكن للمرء أن يستمر في الحياة، لذلك كُرس الحق في العمل بمعظم دساتير الدول. فدستور منظمة العمل الدولية يهدف إلى قضاء على البطالة، وإعلان فيلادلفيا²، ويؤكد بأن جميع البشر لهم الحق في العمل بغض النظر عن العرق والجنس والعقيدة. كما وأكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الحق لكل فرد أن يعمل من اختياره وبشروط عادلة تحميه من رب العمل. وإن الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964³، الصادرة عن منظمة العمل الدولية وتنصّ في مادتها الأولى فقرة 2 على توفير فرص عمل لجميع القادرين على العمل والباحثين عنه. ومع تدهور الأوضاع في الدول النامية وانتشار البطالة أتت التوصية رقم 169 لسنة 1984 لحثّ الحكومات على حماية الحق في العمل⁴.

تعالج هذه الفقرة عناصر عقد العمل الجزئي، (أولاً): عنصر العمل، (ثانياً): عنصر الأجر و(ثالثاً): عنصر التبعية.

¹ Faysal, Makki, Labor Law and Social Security Law, Sader Edition, second edition,

Lebanon, 2022, p: 57.

² الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (اعلان فيلادلفيا) 10 مايو 1944.

³ الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مكتب المفوض السامي، صكوك حقوق الإنسان الاتفاقية 122 الخاصة بسياسة العمالة، 17 حزيران 1964.

⁴ الياس، ناصيف، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الأول، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، بيروت، 2018.

أولاً: عنصر العمل

العمل هو كل مجهود يقوم به عامل، سواء أكان هذا المجهود جسدي أو فكري¹، لقاء أجر معيّن، شرط أن يكون هذا العمل المقدم مشروعاً ولا يخالف النظام العام والآداب العامّة، وإن يكون تنفيذه ممكن وغير مستحيل، وإلاّ يصبح العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً.

كما أنّ العمل يجب أن يكون طوعي وشخصي، طوعي بمعنى أنّ العامل يقوم بهذا النشاط بكامل إرادته لكون العقد يُبرم وفقاً لإرادة الطرفين. وشخصي، أيّ أنّ العامل يتعهّد بأن يقوم بالعمل الموكل إليه بصفة شخصيّة، لأنّ شخصيّة العامل هي محلّ اعتبار للتعاقد، فيتّم اختياره حسب الكفاءة والشخصيّة والموهبة، إلاّ أنّه يجوز تكليف شخص آخر بعد موافقة صاحب العمل.

ثانياً: عنصر الأجر

الأجر هو ثمن العمل الذي يضعه الاجير بتصرف صاحب العمل وقد عرفت اتفاقية العمل العربية الأجر بأنه كل ما يتقاضاه الاجير مقابل ما يقدمه من عمل². وقد عرف الأجر أيضاً اتفاقية العمل الدولية رقم 95 في المادة الأولى على انه أيّ مكافئة أو كسب يمكن ان تقدر قيمته نقداً تحدد القيمة بالتراضي أو باللوائح الوطنية³ مع ضرورة أن يحصل العامل على أجر عادل⁴.

عقد العمل هو من عقود المعاوضة، أيّ يتبادل من خلال كلا الطرفين المنافع، فالأجر هو المنفعة الأساسية للأجير والدافع الرئيسي وراء العمل لذلك عمدت القوانين والتشريعات لوضع حدّ أدنى للأجر بهدف حماية الأجير (الطرف الضعيف في العقد) من تعسف صاحب العمل، فالأجر هو مبلغ من المال يتلقاه الأجير من صاحب العمل نظراً لالتزامه بتنفيذ موضوع العقد، فالعمل من دون مقابل هو بمثابة تبرّع ويصبح من العقود الغير مسمّاة، إلاّ أنّه يمكن أن يحدّد الأجر في العقد أو فيما بعد عملاً بإرادة الفرقاء، فهو إمّا معيّن أو قابل للتعيين، فكما قضت محكمة التمييز اللبنانية أن الأجر هو دخل الأجير الناتج عن عمله⁵.

¹ المادة 3 من قانون العمل اللبناني، المادة 127 و130 من القانون المدني العراقي.

² اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجر، مؤتمر العمل العربي، دورة 11، عمان، آذار 1982.

³ مؤتمر العمل الدولي، الدورة 32، حزيران 1949، الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 والتي دخلت حيز التنفيذ في أيلول 1952.

⁴ بلال، شحيتو، الأجر في قانون العمل، طبعة أولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2015، ص 23.

⁵ تمييز مدني، غرفة ثامنة، قرار رقم 7، تاريخ 2008/6/5، غنوى ضد جمعية العناية بالطفل والأم، الرئيس سامي منصور، والمستشارين أرليت الطويل ورجا خوري.

ثالثاً: عنصر التبعية

وهو العنصر الجوهري والأساسي، ويعتبر من أهم العناصر والذي يميّز عقد العمل عن غيره من العقود، فالعامل لا يمارس العمل بما يحلو له، أو بالطريقة التي يراها الأنسب، إنّما عليه التقيد بتعليمات وإرشادات صاحب العمل، الذي يملك سلطة الرقابة والإشراف على العامل، وعليه التقيد بتعليماته. وبالتالي فالتبعية هنا هي قانونية بحت، أيّ أنّه وفي حال مخالفة العامل لأداء العمل الموكل إليه، فتمّ معاقبته قانونياً.

وللتبعية القانونية أنواع مختلفة، فهي إمّا أن تكون فنية في حال كان ربّ العمل مختصاً وقادراً على إدارة عمله، وتوجيه التعليمات الدقيقة بنفسه، إمّا أن تكون تنظيمية وهي الحالة التي يكون فيها ربّ العامل غير محترف في المهنة التي يؤدّيها العامل، وتقتصر على سلطة إشراف من قبل ربّ العمل على العامل وعلى الظروف الخارجية للعمل أيّ مكان العمل، وتحديد أوقات وساعات العمل. ولا تقتصر السلطة الرقابية التي يمارسها ربّ العمل على العامل فقط أثناء قيامه بعمله داخل المنشأة، إنّما أيضاً تشمل هذه السلطة جميع الأعمال التي يقوم بها في المنزل أو بمكان آخر لمتابعة عمله، ويخضع بالتالي إلى الرقابة عبر برامج يتمّ تحميلها على حواسيب العمّال، تخوّل صاحب العمل إمكانية مراقبة العمل عن بعد، لا سيّما بعد الأزمة الصحية العالمية التي عرفها العالم مؤخراً (Covid 19)، والتي اجتاحت العالم وفرضت على الأفراد ملازمة منازلهم، ومتابعة أعمالهم منها والتبعية قد تكون اقتصادية أيّ يعتمد الأجير على دخله لينفق منه على الحاجات الأساسية والمعيشية¹.

بالإضافة إلى هذه العناصر، فقد فرضت بعض القوانين، ومنها الإمارات والعراق على أنّه هنالك بعض الأفراد لا يحقّ لهم العمل بدوام جزئي، وبالتالي لا يحقّ لهم إجراء عقد عمل جزئي. إذ نصّ القانون العراقي على أنّه تسري أحكام قانون العمل العراقي على كل العمّال في العراق إلاّ أنّها لا تسري على الموظفين العموميين (في القطاع العام) ومن هم في القوّات المسلّحة والمنتسبين للشرطة والأمن². أمّا في الإمارات العربية المتحدة، فقد تمّ استثناء فئات معينة من هذا القانون، وهم الأشخاص العاملون في القطاع العام من الجهات الحكومية، أو الإتحادية أو المحليّة، إضافة إلى كلّ من هو جزء من القوّات المسلّحة والأمن العام والشرطة والإضافة المنزليّة.

¹ حسين، حمدان، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2005، ص 196.

² المادة 3 من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37/2015، صدر بقرار رقم 40 نشر بجريدة الوقائع العراقية عدد (4386) 26م 1437هـ/9 تشرين الثاني 2015م السنة السابعة والخمسون.

وعليه؛ يمكن القول أنّ عناصر عقد العمل هي ذاتها عناصر عقد العمل الجزئي على اعتبار أنّه فرع من فروع ونوع من أنواعه، إلّا أنّه لعقد العمل الجزئي خصائص وشروط انعقاد تميّزه عن غيره من عقود العمل، ولا بدّ من توافرها في هذا النوع من الأعمال. وهذا ما سيتمّ مناقشته في المبحث ادناه.

المبحث الثاني: خصائص عقد العمل الجزئي وشروطه

كما سبق وذكرنا، فإنّ العمل الجزئي هو العمل بدوام جزئي، أيّ العمل بعدد ساعات تقلّ عن عدد الساعات المحدّدة في الدّوام الكامل، ويعتبر من العمّال بدوام جزئي كل من يعمل أقلّ من 30 ساعة في الأسبوع أو أقلّ من 8 ساعات يومياً، وطبعاً قد تتفاوت عدد تلك الساعات وفقاً للقانون المحلي لكلّ دولة. وسنعمل خلال هذا المبحث على البحث في أبرز خصائص عقد العمل الجزئي، بعد مقارنته مع غيره من عقود العمل وصولاً إلى شروط انعقاده وتنفيذه.

يتميّز العقد الجزئي بخصائص تميّزه بغيره من عقود العمل وبعض من هذه الخصائص مستقاة من عقد العمل العادي إذ ان عقد العمل الجزئي هو فرع من فروع عقد العمل العادي أو تقليدي لكونه رضائي وذو عوض يرتب التزامات على أطراف العقد ويعد من العقود المسماة لدى بعض الدول. ينقسم المبحث الثاني إلى فقرتين، (الفقرة الأولى) تتناول خصائص عقد العمل الجزئي، أما (الفقرة الثانية) تحمل عنوان شروط عقد العمل الجزئي.

الفقرة الأولى: خصائص عقد العمل الجزئي

نستخلص ممّا سبق ذكره أنّ عقد العمل الجزئي يتمتّع بالعديد من الخصائص، تميّزه عن غيره من عقود العمل، وتعتبر ضرورية ليكون العقد قانوني.

- تنطلق الخاصية الأولى من كونه عقد رضائي، أيّ يرتبط انعقاده بالإيجاب والقبول. وتوجد من الدّول من لم تشترط في أن يكون كتابةً مثل العراق، إلّا أنّ البعض الآخر اشترطت أن يكون العقد الجزئي مكتوباً مثل السعودية.
 - الثانية، أنّه عقد متبادل ومعاوضة، أيّ أنّ العامل يقدّم خدمة لصاحب العمل، ويتقيّد بتعليماته وتوصياته على أن يحصل بالمقابل على الأجر المتفق عليه بين الطرفين.
- ممّا يدفع باتجاه طرح التساؤل التالي، هل هو عقد مسمّى. هنا وبحسب التشريع الداخلي لكلّ دولة، ففي المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات المتّحدة والعراق فهو من العقود المسماة، وقد قام المشرّع

بوضع نصوص قانونية خاصة لتنظيم هكذا نوع من عقود العمل، اما في لبنان فالمشرع اللبناني لم يذكر عقد العمل الجزئي ولم يضع له أي نص خاص.

بالإضافة إلى ما تقدّم، يعتبر عقد العمل الجزئي من عقود المدّة، أيّ أنّه قد يتمّ التعاقد بدوام جزئي لمدّة معيّنة يتمّ الاتفاق عليها بين طرفي العقد، وتكون مخصّصة لإنهاء عمل ما، وعليه فإنّ مدّة العقد يتمّ تحديدها إمّا في العقد نفسه، أو بنوعيّة العمل والغرض منه. وأخيراً له صفة شخصية أيّ طابع شخصي¹ حيث يقوم العامل المنسوب اليه العمل بنفسه وهذا ما يبرز انهاء العقد بموت العامل، إلا أنّه يجوز أن يقوم بالعمل شخص غير منسوب اليه العمل بعد موافقة رب العمل².

ومن أجل معرفة خصوصية عقد العمل الجزئي وفهم خصائصه بشكل أفضل، لا بدّ من التطرّق إلى التميّز بينه وبين غيره من عقود العمل، إذ تتنوّع أنماط العمل بالنسبة للعقود المتفق عليها، وهي عديد، وسنأتي على ذكرها.

لذلك، تعالج هذه الفقرة، (أولاً): العمل بدوام كامل، (ثانياً): العمل المؤقت، (ثالثاً): العمل المياوم، و(رابعاً): العمل المرن.

أولاً: العمل بدوام كامل

في ظل هذا النّوع من العقود، يقوم العامل بتنفيذ العمل لصالح ربّ عامل واحد، وساعات عمل كاملة عن اليوم الواحد، أيّ ما يعادل 8 ساعات عمل يومياً، ما لم يتمّ الاتفاق عكس ذلك، ويكون ذلك طوال أيّام العمل في الأسبوع، ويخضع لقانون العمل المحليّ للدولة التي يمارس عمله فيها. إذ يتوجّب على العامل بموجب هذا العقد بتنفيذ معدّل ساعات العمل الأسبوعية البالغة أربعين ساعة أو أكثر، على عكس العامل بعقد عمل جزئي، إذ أنّه يعمل ساعات عمل أقلّ منه، ومن المتعارف عليها أقلّ من 8 ساعات يومياً، إلاّ أنّه لا يستفيد من كافة الامتيازات التي يحصل عليها العامل بدوام كامل.

وغالبا ما تلجأ الشركات الصغيرة أو الجديدة إلى التّعاقد مع العامل على أساس العمل بدوام جزئي، ويكون ذلك نظراً لقلّة كميّة العمل، ولتخفيف المصاريف، وعلى عكس الشركات الكبرى التي تعتمد على التوظيف بدوام كامل.

تجدر الإشارة إلى أنّه تلعب طبيعة العمل ونوعه دوراً بارزاً في التأثير على نوعية التعاقد المطلوب، لا سيّما في الأعمال التي تستوجب السرية الكاملة، الأمر الذي يدفع بصاحب العمل بالتعاقد على أساس

¹ قرار رقم 78 صادر عن محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، تاريخ 2015/12/29، "عقد عمل، تحري المحكمة عن حقيقة العقد وطبيعته بغية إعطائه مفاعيله القانونية".

² سيد، رمضان، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 247.

العمل بدوام كامل، أما إذا كانت وظيفة حرّة مثل العمل في المقاهي والفنادق، فهنا غالباً ما يتمّ اللجوء إلى التعاقد مع العامل على أساس العمل بدوام جزئي.

ثانياً: العمل المؤقت

وهو من أنواع العمل الذي لا يتسم بالاستقرار ولا بحدود منتظمة¹، فالعمل المؤقت عادةً ما يلجأ إليه صاحب العمل في مواسم إنتاجية معينة أو لحظة معينة أو لغاية معينة، وينتهي فيه التعاقد مع العامل مع انتهاء الهدف أو الغاية من التعاقد معه.

كما أنه ومن الصعب للعامل بدوام مؤقت أن يستفيد من الامتيازات المقدّمة للعامل بدوام كامل على عكس العامل بدوام جزئي، إذ أنه يمكن بسهولة تعديل منافع العامل بدوام جزئي لتصبح كالعامل بدوام كامل.

ثالثاً: العمل المياوم

العمل المياوم هو اتفاق يحصل بين صاحب العمل والعامل لتقديم عمل أو خدمة ليوم واحد، ويتمّ الاتفاق فيه على عدد الساعات والأجر بالمقابل. فنرى أنه لا يترتب أيّ موجبات إلا دفع الأجر. لا يتحلّى هذا النوع من عقود العمل بانتظام، ويتمّ الاتفاق عليها وفقاً لحاجة العمل، على عكس العمل بالدوام الجزئي الذي لديه صفة الانتظام وفقاً لجدول زمني. بالإضافة إلى ذلك، فإنّ العامل في العمل ليوم واحد لا يستفيد من خلاله بامتيازات العامل بدوام كامل لناحية الإجازات والضمان وغيرها، على عكس العامل بدوام جزئي الذي يستفيد من بعض هذه الامتيازات.

رابعاً: العمل المرن

هو العمل الذي تتغير خلاله أيام العمل أو ساعاته بحسب حجم العمل أو المتغيرات التي قد تطرأ على صاحب العمل سواء أكانت اقتصادية أو تشغيلية، أي أنّ الدوام في ظلّ هذا النوع من الأعمال قابل للتغير على عكس العمل بدوام جزئي الذي يتطلّب من العامل الالتزام التام بساعات العمل المحددة والمتفق عليها مع ربّ العمل.

يتّضح ممّا تقدّم الخصائص التي تميّز عقد العمل بدوام جزئي عن غيره من عقود العمل الأخرى، والذي يختلف عنها أيضاً بمجموعة شروط تسمح بإجراء التعاقد على أساس عقد العمل بدوام جزئي.

¹ جني، كركي، مقال عن الفرق بين العمل بدوام كامل أو جزئي، 2019.

الفقرة الثانية: شروط عقد العمل الجزئي

يُعتبر عقد العمل الجزئي أحد أنواع عقود العمل الذي يتمتع بالشروط العامة للتعاقد ليكون عقد مشروع، وعليه توجد العديد من الشروط التي وضعها المشرع، ويجب أن تتوفر في كلّ عقد ليصبح التعاقد قانوني، وتجتمع العديد من الدّول على ضرورة توفّر هذه الشروط.

لقد نظّمت العراق شروط عقد العمل وانعقاده في قانونها المدني (القانون العام)، وهي الرضى والموضوع والسبب والأهليّة¹. كما يمرّ عقد العمل بعدة مراحل تبدأ من الانعقاد، ثمّ التنفيذ وصولاً إلى الانتهاء، فالعقد هو تصرف قانوني وهو من أعمال الإرادة، ويستند إلى اتفاق الطرفين². وقد أشار إلى ذلك المشرّع السعودي الذي اعتبر الرضى والتعبير عن الإرادة الواضحة ومن دون أيّ ضغط، إذ يتمّ التعبير عن الإرادة الواضحة بالإيجاب والقبول³، ورأى بأنّ التّعبير عن الإرادة الحرّة تفترض وجود الأهليّة، وأخيراً المحلّ الذي يجب أن يكون مشروعاً والذي يجب أن يكون متعارف عليه بين طرفي العقد، وأن يكون ممكناً وموجوداً.

أمّا القانون الفرنسي، فقد اعتبر أنّه بما أن العقد هو شريعة المتعاقدين، وهو عبارة عن توافق إرادتين لإحداث أثر قانوني، فلذلك فإنّ شروط العقد لدى المشرّع الفرنسي هي التراضي، المحلّ، السبب والأهليّة. وعليه؛ يتّضح أنّ شروط انعقاد العقد العام هي ذاتها شروط انعقاد العقد الخاص ذاته، إلّا أنّ كلّ دولة وضعت شروط خاصة بها لعقد الهمل بدوام جزئي.

ففي المملكة العربية السعودية، بحيث وضع المشرّع السعودي شروط لعقد العمل بدوام جزئي داخل المملكة، ومنها:

- ساعات العمل بدوام جزئي تعادل نصف ساعات العمل العادية في المؤسسة
- يقتصر العمل بدوام جزئي على العمالة السعودية فقط، أيّ أنّ الأجانب لا يستفيدون من هذا النظام
- يجب أن تحدّد ساعات العمل في العقد مع الأجر، إلّا أنّه يجوز تعديل عدد الساعات مستقبلاً
- لا يجوز أن يعمل الفرد أو العامل لأكثر من 95 ساعة عمل خلال الشهر في منشأة واحدة.

¹ عدنان، عابد، يوسف، الياس، قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2010، ص 236.

² المادتين 130 و132 من القانون المدني العراقي، متوفّر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/4mt;fss7K>، تمّت الزيارة بتاريخ 2023/06/03.

³ حمدي، عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات: المصادر الإرادية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، ص. 163، 194..

- يعمل الأجير وفقاً لنظام العقد المرن، ويمكنه الحصول على الراتب/ إِمّا بشكل شهري وإِما وفقاً لاتفاق الطرفين.

وعمدت دولة الإمارات العربية المتّحدة في قانون العمل الإماراتي عقد العمل بدوام جزئي، وأجازته للعامل إلى جانب عمله الأساسي شرط الحصول على تصريح عمل مؤقت لدى المنشأة أو شركة أخرى من قبل الوزارة. ويطبق ذلك على المواطنين والمقيمين داخل دولة الإمارات العاملين في القطاع الخاص، وعليه لم يحصر الأمر بأصحاب الجنسية الإماراتية، وذلك على عكس المملكة العربية السعودية التي حصرت التعاقد بدوام جزئي فقط بالمواطنين السعوديين.

لقد استثنى المشرّع الإماراتي من عقد العمل الجزئي، فقط العاملين في القطاع العام، الجهات الحكومية أو الاتحادية أو المحلية، بالإضافة إلى العاملين في القوات المسلّحة والأمن والشرطة، فضلاً عن العمّالة المنزلية. كما أنّه أخضعه لعدّة شروط بهدف تأمين استمرارية آلية العمل بدوام جزئي وبشكل ميسر، منها:

- أن تكون ساعات العمل لدى ربّ العمل الأصلي أقلّ من 8 ساعات يومياً (أقلّ من 48 ساعة في الأسبوع)، شرط ألا تقلّ عن 20 ساعة في الأسبوع.
- الحصول على تصريح عمل إضافي من الوزارة، تحت طائلة دفع غرامة مالية عند مخالفة هذا الضابط أو الشرط.
- لا يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل بأن يُقدّم له ساعات عمل إضافيّة في العمل إلّا إذا وافق الأخير بشكل خطّي.
- لا يجوز، ولا يحق لصاحب العمل أن يتدرّع بحجة عدم المنافسة، أو عدم إيفاء أسرار العمل لمنع الأجير من العمل لدى منشأة أخرى إلّا إذا صدر حكم قضائي بذلك.
- يقع على عاتق صاحب العمل الأصلي أن يتحمّل الإجازات السنوية ومكافأة نهاية الخدمة، وأيّ التزامات أخرى مالية، وذلك مرتبط بساعات العمل الفعلية للعمل ومقدار الأجر.
- ليس هناك ما يمنع من أن يتفق الأجير أو العامل مع صاحب العمل الإضافي على مثل تلك المزايا السابق ذكرها.
- على كل صاحب عمل التقيّد بشروط العمل المنصوص عليها في أنظمة الوزارة، إلّا إذا اتفق الفرقاء على غير ذلك.
- تخطر الوزارة أصحاب العمل الأصلي والإضافي، بالجهات التي يعمل فيها الأجير بعد حصوله على تصريح منها، على أن يقوم الموظّف بالإخطار نفسه للطرفين.

- لا تسمح الوزارة للعامل بالعمل لأكثر من 48 ساعة أسبوعياً، أو 144 ساعة كل 3 أسابيع، إلا إذا تقدّم العامل بحالات ضروريّة بطلب زيادة عدد ساعات العمل قد تزيد إلى 60 ساعة أسبوعياً، على أن يكون لديه على الأقلّ يوم عطلة في الأسبوع.
 - تخضع عقود العمل بدوام جزئي إلى قواعد التجديد والإنهاء التي تضبط عقود العمل العادية.
 - تقع الرسوم المحدّدة في الوزارة على صاحب العمل عند التعاقد مع أجير بعمل جزئي.
 - يشترط على الأجير الحصول على تصريح عمل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- والجدير ذكره، أنّه وعلى غرار المشرّع الإماراتي، فقد فرض قانون العمل العراقي رقم 37 سنة 2015 في المادة 30 و31 منه ضرورة أن يحصل العامل الأجنبي على إجازة عمل، والتي قد تُلغى في أيّ وقت إذا ما تبين أنّ ما تقدّم به طالب الإجازة من بيانات ومعلومات غير صحيحة، أو إذا أصبح وجود هذا الأجنبي مضرّاً بالصحة العامة.
- نستنتج ممّا تقدّم أنّ الشروط الخاصة بعقد العمل الجزئي، وعلى الرّغم من أنّها تختلف بين دولة وأخرى باختلاف الأنظمة القانونيّة في بعض الجوانب مثال حصر العمل بدوام جزئي للمواطنين في المملكة العربية السعودية أو التصريح به للأجنبي في العراق، إلّا أنّ جميع الدّول جعلت الشروط العامّة لانعقاد عقد العمل الجزئي إلى الشروط الموضوعية لانعقاد العقد العام، المتمثّلة بالرضا والأهلية والموضوع والسبب.
- أمّا القانون اللبناني، لم ينظّم عقد العمل الجزئي، ولم يضع له لا أحكام خاصة ولا حتى شروط خاصة، علماً أنّه يتمّ تفسير أحكام قانون العمل بشكل حصري بما أن أحكام قانون العمل هي أحكام خاصة ويقضي لذلك تفسيرها بشكل حصري ودون توسّع¹، إلّا أنّه مؤخّراً ونتيجة لتدهور الأوضاع الاقتصادية التي يشهدها لبنان، برزت بشكل كبير الحاجة إلى العمل بدوام جزئي سواء أكان للعاملين بدوا كامل الذين يسعون لتحسين أوضاعهم المالية، أو للنساء الذين فرضت عليهم الأزمة المالية ضرورة البحث عن عمل جزئي يؤمّن لهم مردود مالي يفيد في دعم استمرار العائلة، بالإضافة إلى طلاب الجامعات الذين باتوا أكثر حاجة من ذي قبل للعمل إلى جانب دراستهم الجامعيّة بهدف التمكن من الاستمرار في تحصيلهم العلمي، وأصبحت الحاجة إلى تنظيم العمل بدوام جزئي أكثر حاجة وضرورة من ذي قبل، وما يستتبع ذلك من وضع ضوابط وقيود لانعقاد العقد الجزئي بشكل يؤمّن مصلحة طرفي العقد الأجير وصاحب العمل.

¹ مجلس العمل التحكيمي، بيروت، رقم 396، تاريخ 1999/7/1، الرئيس جدايل، دعوى هاشم/مؤسسة كهرباء لبنان، غير منشور.

خلاصة الفصل الأول

يعدّ العمل الجزئي من أكثر أنواع العمل شيوعاً محلياً وإقليمياً ودولياً. وقد عمدت العديد من الدول إلى تطوير تشريعاتها أو تعديلها لتشمل عقد العمل الجزئي من حيث تعريفه وتنظيمه قانوناً، نظراً لتطور سوق العمل وظهور أنواع جديدة من عقود العمل مع التطور التكنولوجي والاقتصادي والاجتماعي والسياسي في العالم إلى جانب عقد العمل الجزئي التي تتشابه معه من نواحي وتختلف معه من نواحي أخرى مثل العمل المرن والمؤقت ولأجل محدّد أو لغاية محدّدة.

وبعد التطرق وعرض التعريفات المتعددة لعقد العمل الجزئي في مختلف التشريعات العربية سواءً كانت في دولة الإمارات العربية المتحدة أو المملكة العربية السعودية أو دولة العراق يمكننا القول إن عقد العمل الجزئي هو العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية عن تلك المعتمّدة في المنشأة أو المؤسسة بدوام كامل أيّ 8 ساعات في اليوم، وهو عقد قائم على إرادة الفرقاء يشمل نوع العمل، ساعات العمل، والأجر المناسب للعمل المقدم. وكما ذكرنا سابقاً أن هذا النوع من العقود منظم قانوناً في مختلف الدول إلا أن الشروط المتعلقة بإبرام هذا النوع من العقود تختلف من دولة إلى أخرى وبحسب تنظيمها الداخلي.

ففي المملكة العربية السعودية العمل الجزئي محصور فقط بالسعوديين على عكس دولة الإمارات المتحدة التي فتحت أسواق العمل للمقيمين، وغير المقيمين، للإماراتيين، وللأجانب، إلا أن الشروط العامة لانعقاد هذا العقد هي ذاتها المنبثقة عن العقد العام المتمثلة بالرضى والموضوع والأهلية والسبب. وتجدر الإشارة إلى القول، أنه رغم كل ما ذكرناه سابقاً عن أهمية هذا النوع من العقود وانتشاره في العالم، إلا أن لبنان ما زال غائباً عن هذه العقود، ولم ينصّ القانون اللبناني الصادر عام 1946 والنافذ حالياً على عقد العمل الجزئي رغم الحاجة الماسّة إليه خاصةً في الأزمات التي يشهدها حالياً على الصعيد المالي والسياسي والاقتصادي ليتمكّن العامل من الحصول على وظيفة أخرى إلى جانب وظيفته الأساسية حتى يستطيع تأمين مستلزمات العيش الأساسية.

الفصل الثاني

الأحكام القانونية لعقد العمل الجزئي

في الفترة الماضية زادت نسبة العاملين بدوام جزئي إلى تقريباً نصف إجمالي العمّال¹ حيث يعدّ العمل بدوام جزئي مناسباً لشريحة كبيرة من المجتمع، خاصةً وأن العامل بدوام جزئي له الحق بالحصول على المنافع والمكاسب ذاتها (غير الأجر) الذي يحققها العامل بدوام كامل لناحية الاجازات والمكافئات وغيرها.

في ظلّ الازمات الاقتصادية التي شهدتها دول العالم خاصةً بعد جائحة كورونا Covid-19 التي هزت اقتصادات العالم بأكمله وأدت إلى انهيار الشركات والمؤسسات صغيرة منها وكبيرة، ارتفع عدد العاطلين عن العمل. كما وأن ارتفاع المستوى المعيشي ترافق مع دخل غير كافٍ لتلبية متطلبات الحياة ما دفع العديد إلى اللجوء للتعاقد مع أرباب عمل آخرين لعقد عمل جزئي. من هنا، وخوفاً من تسلّط أصحاب العمل واستغلال حاجة العمّال الماسة الى العمل وحرمانهم من حقوقهم والمنافع المستحقة لهم، عمدت مختلف الدول إلى وضع أحكام قانونية لتنظيم عقد العمل الجزئي فيها تضمنت الحقوق والالتزامات الواجبة على كل من صاحب العمل والعامل، وسبل حمايتها، إذ أن العامل وبسبب بعض الضرورات الملّحة إلى العمل قد يتنازل عن حقوقه ويصبح أمام عقد إذعان ويتمّ استغلاله من قبل رب العمل لذلك وفي هذا الفصل سنتوسّع من خلال (المبحث الأول) بالتنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي، أما في (المبحث الثاني) بإيجابيات وسلبيات عقد العمل الجزئي.

¹ حبيب، الشويش، العمل الجزئي، بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة ماستر بحثي في قانون الاعمال في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، تحت اشراف الدكتور غالب فرحات في كلية حقوق والعلوم السياسية 2020-2021.

المبحث الأول: التنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي

يكون عقد العمل بدوام جزئي إما خطياً وإما شفهيّاً، ويختلف التنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي من دولة لأخرى على غرار شروط العمل بهكذا نوع من العقود. وتعمل العديد من الدول على وضع نظام قانوني خاص بالدوام الجزئي على اعتبار أنه عقد قائم ومبني على إرادة الطرفين، ويتطلب في الوقت عينه التزامهم (ربّ العمل والعامل) بتنفيذ الموجبات المتبادلة والمنصوص عنها في العقد، مع ضرورة التقيد واحترام الأحكام القانونية التي فرضها المشرّع. فعندما نصل إلى مكان العمل نتوقع أن نعمل ضمن ظروف ملائمة ومطابقة لمعايير الصحة والسلامة، لا أن نعمل في ظروف خطيرة من شأنها أن تهدد حياتنا وتعرضنا لأمراض مزمنة يمكن أن تغيّر مجرى حياتنا وتتركنا عاجزين عن العمل وبالتالي غير قادرين على تلبية احتياجاتنا الأساسية، بمعنى آخر، يجب أن نعمل ضمن ظروف عمل لائقة، هذه الالتزامات المفروضة على صاحب العمل هي حقوق مكتسبة للعامل وقد كرّستها العديد من الاتفاقيات الدولية خاصةً اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالصحة والسلامة ودوام العمل.

يُعتبر عقد العمل بموجب هذه الإجراءات عقداً نظامياً، ويترتب على إخلال أحد الأطراف بالموجبات المترتبة عليه انتهاء العقد، أي انتهاء الرابطة العقدية، بما فيها من حقوق وواجبات، أيّ التزامات لكلا الطرفين. وبالتالي هو من العقود الملزمة والمتبادلة، كما سبق وذكرنا، وقد سعت العديد من الدول، ومنها العربية، إلى تنظيم هذا النوع من العقود، ووضعت لأجله الأنظمة القانونية التي تُبين الحقوق والواجبات لكلا الطرفين في العقد، وهذا ما سوف نتطرّق إليه في (الفقرة الأولى) بعنوان واجبات والتزامات أطراف العقد، أما (الفقرة الثانية) فتطرح مسألة حقوق أطراف عقد العمل الجزئي.

الفقرة الأولى: واجبات والتزامات أطراف العقد

ينتج عن عقد العمل الجزئي واجبات والتزامات متبادلة بين طرفي العقد، وقد أشارت إلى ذلك وأكدت العديد من الأنظمة القانونية العربية، لا سيّما العراق والإمارات.

في العراق فقد أشار قانون العمل العراقي من حيث الواجبات في المادة 39/ف/ثالثاً من قانون العمل رقم 37 عام 2015¹، على أنّ يخضع العامل بعقد العمل العادي سواء أكان عامل وطني أم أجنبي إلى الواجبات المفروضة عليه، وأكدت المادة عينها على ساعات العمل التي يجب التقيد بها في عقد العمل

¹ قانون العمل العراقي رقم 37 عام 2015 يمكن الوصول اليه، مرجع سابق.

الجزئي، وجعل الأسبوع مقياساً لساعاته، إذ أشار إلى المشرع إلى أنه يجب ألا تقل عن 12 ساعة، وان لا تزيد عن 24 ساعة في الأسبوع.

وقد تطرّق المشرع العراقي إلى واجب دفع الأجر، وهي من موجبات رب العمل بحيث يتوجب عليه دفع الأجر إلى العامل مقابل الخدمة التي يقدمها أو العمل الذي يقوم به لصالحه، وعليه فإنّ موجب ربّ العمل هو دفع الأجر، أما الموجب الواقع على عاتق العامل فهو القيام بالعمل المترتب عليه وفقاً لتعليمات ربّ العمل وتحت إشرافه.

كما عرّف المشرع العراقي الأجر في قانون العمل العراقي 2015/37 في المادة 14/1 على أنّه مال نقدي أو عيني يتلقاه العامل لقاء العمل الذي قدّمه ويصبح في ذمّته. وبموجب ذلك فإنه لا يجوز أن يتمّ الاتفاق على إيفاء الأجر النقدي بغير هذه الطريقة، وقد ألزم صاحب العمل بدفع الأجر إلى الأجير في المادة 41 من القانون عينه، إذ ورد فيها أنّ الأجر يكون مقابل عمل، وينشأ عن عقد صحيح. وفي لبنان يعدّ الأجر أيضاً واجب على صاحب العمل وحق للأجير ويكون الأجر مقابل الجهد في أداء العمل¹.
أما لناحية واجبات العامل تجاه صاحب العمل، فإنّ التزامه الأساسي هو تأدية العمل بما هو متّفق عليه في العقد، وأن يحافظ على أدوات العمل التي هي تحت تصرّفه. وقد نصّت المادة 42/ ف/ ثانياً من قانون العمل العراقي على أنّه يتوجب على العامل أن يؤدي عمله بدقة وأمانة، وأن يتقيّد بعقد العمل وتعليمات ربّ العمل وتنفيذ قراراته. وانطلاقاً من كون العقد قائم على اعتبار شخصي، فقد أوجب المشرع العراقي على العامل أن يؤدي العمل المنسوب إليه بصفته الشخصية، إلّا إذا وافق صاحب العمل على غير ذلك.

وقد فرض المشرع العراقي على العامل ضرورة الالتزام بالسريّة، والتي تعني أنّه لا يحقّ له البوح بأسرار العمل التي اتّلع عليها، وهذا ما حظّرته المادة 42/ ثانياً/ ج من قانون العمل النافذ، وفي المادة 11/ 909 هـ من القانون المدني العراقي². إلّا أنّ ما تجدر الإشارة إليه أنّه لا يمكن اعتبار كل ما اطّلع عليه العامل من معلومات أثناء العمل يعتبر سرياً، بل إنّها تقتصر على ما لا يعرفه أحد غيره، كما أنّه أكّد على أنّ واجب السريّة لا ينتهي بانتهاء العقد، بل إنّ من الواجبات الملقاة على عاتق العامل حتى بعد انتهاء العقد تحت طائلة المساءلة القانونيّة.

لقد اكتفى المشرع العراقي بالنظام القانوني العام لناحية الواجبات الملقاة على عاتق صاحب العمل والعامل في عقد العمل ذات الدوام الكامل أو التأم، على عكس كل من دولة الإمارات العربيّة المتّحدة

¹ فتحي، عبد الصبور، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، مصر، 1961، ص 80.

² قانون المدني العراقي، متوفر عبر الرابط: <https://tinyurl.com/4mtjfs7>، تمت الزيارة بتاريخ 2023/07/13.

والمملكة العربية السعودية اللتان وضعتا نظام خاص متعلق بالعمل بدوام جزئي، من حيث الحقوق والواجبات الملقة على عاتق ربّ العمل والعمل.

ففي دولة الإمارات العربية المتحدة، فبالإضافة إلى الواجبات العامة التي نصّ عليها قانون العمل الإماراتي في المادة 13 من المرسوم بموجب القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، المتعلق بتنظيم علاقات العمل، حدّدت الدولة الإماراتية 14 التزاماً على صاحب العمل¹، منها:

- الاحتفاظ بملفات وسجلات العامل عملاً بالشروط والضوابط التي يصدر بها القرار من الوزارة.
- يجب ألا تقلّ مدّة الاحتفاظ بملف العامل عن سنتين بعد إنهاء خدمة العامل.
- يحظرّ على صاحب العمل إجبار العامل على مغادرة الدولة فور انتهاء علاقة العمل أو حجز أوراقه الرسميّة.
- يُلزم صاحب العمل بوضع لوائح تنظيميّة للعمل.
- تأمين سكن لائق ملائم ومرخّص من الجهات المختصة عملاً بالقواعد والشروط المعمول بها في الدولة.
- أن يقوم بدفع بدل نقدي للسكن.
- أن يعمل على تنمية المهارات لدى العامل، وتوفير برامج التّدريب له.
- توفير لوائح التوعية والإرشاد وتوفير الحماية والوقاية من الأمراض والإصابات المهنيّة، وتدريب العامل ليتمكّن من تلافي هذه المخاطر.
- ضمان معرفة العامل لحقوقه والتزاماته وفق الأساليب التي تتلاءم مع طبيعة العمل.
- تحمّل مصاريف الرعاية الطبية عملاً بالتشريعات القائمة في الدّولة.
- دفع التأمينات واشتراكات الضمان وفقاً للقانون.
- عدم السماح للعامل بأن يعمل لدى الغير إلّا وفقاً لأحكام هذا المرسوم، وإعطاء شهادة خبرة للعامل عند الطلب، بعد انتهاء عقد العمل.
- دفع للعامل نفقات عودته إلى بلاده أو مكان آخر متفق عليه في العقد، ما لم يكن قد التحق لخدمة صاحب عمل آخر.
- توفير بيئة آمنة للعمل، والتقيّد بأيّ التزام آخر ورد في هذا المرسوم ولائحته التنفيذية أو تشريعات أخرى في الدّولة، أو قرارات صادرة عن مجلس الوزراء.

¹ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، جريدة البيان، 9 شعبان 1444هـ/1 مارس 2023م.

وقد تطرقت المادة 16¹ من القانون ذاته إلى التزامات العامل تجاه العمل وصاحب العمل، ويمكن إيجازها فيما يلي:

- بما أنّ العمل هو عقد يغلب عليه الطابع الشخصي، فقد فرض المشرع أن يؤدّي العامل العمل المنسوب إليه بنفسه، أيّ بصفته الشخصية تحت إشراف وتوصيات صاحب العمل.
 - أن يتحلّى العامل بحسن الأخلاق والتصرّف في العمل، وأن يتسم بالنزاهة والأمانة والالتزام في أداء عمله.
 - عدم المسّ بأدوات العمل والمحافظة عليها من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة وحفظها في مكانها، والالتزام بمبدأ السريّة، أيّ عدم إفشاء أيّ من المعلومات والبيانات التي يطّلع عليها خلال فترة عمله للغير، وعدم الاحتفاظ بأيّ نسخة من أوراق العمل من دون أخذ موافقة مسبقة من صاحب العمل.
 - التقيّد بتعليمات الصحة والسلامة العامة المقرّرة في المنشأة، والتقيّد بساعات العمل وأيام العمل المنصوص عليها في العقد وإنجاز العمل الموكل إليه بكفاءة.
 - العمل على تنمية مهاراته المهنية، بما يؤمّن له التقدّم بأدائه في العمل، والتقيّد بما فرضه عليه هذا المرسوم وغيره من التشريعات في حال أراد العمل لدى الغير².
 - على العامل التقيّد بمهلة إخلاء السكن الذي وقّره له صاحب العمل بعد انتهاء تاريخ الخدمة، خلال مدّة لا تزيد عن 30 يوم تبدأ من تاريخ إنهاء العقد، إلّا إذ وافق صاحب العمل على بقاءه، وأخيراً التقيّد بأيّ التزام آخر تفرضه أحكام هذا المرسوم بقانون أو أيّ تشريع آخر نافذ في الدولة.
- لقد شدّد المرسوم وفقاً للقانون الاتحادي الجديد رقم 33 لسنة 2021 المتعلّق بتنظيم علاقات العمل، على الواجبات والالتزامات الموكل بها إلى كل من العامل وصاحب العمل³، وقد حدّد 21 التزاماً على صاحب العمل وعلى العامل بشكل متوازن، من أجل تمثّين وتنظيم علاقات العمل، والحفاظ على استقرارها وضمان حقوق الأطراف المختلفة في عقد العمل سواء أكان ربّ العمل أم العامل.

¹ المادة 16، مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، الإمارات العربية، الأمانة العامة لمجلس الوزراء، [المواد \(uaecabinet.ae\)](http://uaecabinet.ae).

² احمد، عابد، 15 حقوق وواجبات على موظفي العمل الجزئي في الدولة، ابو ظبي، نشرت بتاريخ 23 مارس 2018، متوفّر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/yc3usnny>، تمّت الزيارة بتاريخ: 2023/07/06.

³ أمين، الجمال، القانون يحدد 21 التزاماً على صاحب العمل والعامل، جريدة الإمارات اليوم، دبي، مقالة نشرت بتاريخ 18 أبريل 2022، متوفّر عبر الرابط التالي: <https://www.emaratayoum.com/business/local/2022-> تمّت الزيارة بتاريخ: 2023/07/23.

وفيما يتعلّق بساعات العمل التي نص عليها المشرّع في القرار الوزاري 31 سنة 2018¹، فقد أوجبت المادة 3/ ف أ منه على العامل أن يعمل بموجب عقد عمل جزئي لدى صاحب العمل الأصلي أقلّ من 8 ساعات في اليوم، أو أقلّ من 24 ساعة عمل في الأسبوع.

أولاً: المملكة العربية السعودية

يتفرّد نظام العمل في المملكة العربية السعودية ببعض الالتزامات التي فرضها على صاحب العمل، تحديداً فيما يتعلّق بالعمل بدوام جزئي²، وهي تختلف عن غيرها من الدّول، ومنها أنه لا يحق لصاحب العمل السماح لكلّ من هو دون 18 عاماً أو أكثر من 65 عاماً بالعمل وفقاً لعقد العمل الجزئي، كذلك لا يُلزم صاحب العمل بدفع إجازات للعامل وفقاً للدوام الجزئي عن الإجازات غير المدفوعة، ويُشترط على صاحب العمل إتمام التّعاقّد بدوام جزئي فقط مع العمّال الذين هم من الجنسيّة السعودية، كما ويتوجّب على صاحب العمل تسجيل العمّال بدوام جزئي في التأمينات الاجتماعية شرط أن تكون ساعات العامل الفعلية توازي 168 ساعة عمل فعلية في الشهر الواحد، بالإضافة إلى ضرورة الالتزام والتقيّد بإجراءات السلامة العامّة والصحة تجاه العامل، وأخيراً يلتزم أصحاب العمل بتعيين العمّال بدوام جزئي وفقاً للنسبة التي تحددها الوزارة في البوابة الإلكترونيّة المختصة بهذا النظام³.

وتجدر الإشارة إلى أنّه ووفقاً للقانون السعودي، لا يحق لصاحب العمل أن يفرض على العمّال بدوام جزئي فترة تجربة كما هو الحال فيما يتعلّق بالعمّال في الدوام الكامل⁴. فعقد العمل الجزئي في السعودية، هو نوع من أنواع عقود العمل المنصوص عنها في قانون العمل، لذلك فإنّه بالإضافة إلى تلك الالتزامات السابق ذكرها، على صاحب العمل التقيّد بالالتزامات الواقعة على عاتق أصحاب العمل المنصوص عنها في القانون السابق ذكره في المواد 61، 62، 63 و64، والتي تشير إلى ما يلي⁵:

¹ القرار الوزاري رقم 31 لسنة 2018 في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي يمكن الوصول اليه عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/3pwkwvan>

² الدوام الجزئي في نظام العمل السعودي، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/mrxbsmyw>

³ قواعد تنظيم عقد العمل لبعض الوقت، 2020/5/8، وزير الموارد البشرية يعتمد تعديلات قواعد وضوابط العمل لبعض الوقت والعمل المرّن، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/5zf8f2nn>.

⁴ حسين، الدّعي، نظام العمل السعودي، الدوام الجزئي، مكتبة الصفوة، 20 يوليو 2023، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/37s74szh>

⁵ KSA- Labor law، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/3rkzn9r9>

- يمنع تشغيل السخرة.
 - التأكيد على التّعامل باحترام مع العمّال.
 - إعطاء العامل الوقت المناسب لممارسة حقّه دون المسّ بأجره.
 - لا يحقّ له أن يتقيّد أو يقف بوجه ممارسة العامل لعمله.
 - منع إدخال أيّ مادّة محرّمة إلى داخل المنشأة.
 - إعطاء العامل شهادة بناءً لطلبه، ومن دون مقابل.
 - إعادة الأوراق والوثائق والشهادات للعامل عند انتهاء عقد العمل.
- أمّا فيما يتعلّق بواجبات العامل، فقد منح القانون العمل السعودي للعامل بدوام جزئي العديد من الحقوق والامتيازات، كما أنّه فرض عليه عدّة التزامات، لا سيّما في المادة 65 منه، وهي:
- أداء العمل بدقّة وإتقان.
 - التقيد بإرشادات ربّ العمل بما يتناسب مع النّظام العام والأداب العامّة.
 - احترام النّظام واللوائح.
 - التقيد بمبدأ السريّة وعدم الإفشاء للمعلومات.
 - التقيد بأوقات العمل، والحفاظ على الآلات والأدوات المملوكة لصاحب العمل.
 - حسن السلوك، والخضوع للفحوص الطبيّة اللازمة وفقاً لطلب صاحب العمل.
- إلى جانب الالتزامات التي فرضها قانون العمل السعودي على كلّ من صاحب العمل والعامل، فقد أعطى المشرّع السعودي اهتمام كبير إلى حقوق كلا الطرفين، بما يؤمّن التّوازن في العلاقة بينهما، ويضمن بالتّالي استمرارية العقد.

الفقرة الثانية: حقوق أطراف عقد العمل الجزئي

عملت دولة الإمارات العربية المتحدة على فتح الباب أمام المقيمين والمواطنين للعمل لدى أكثر من ربّ عمل واحد في الوقت عينه وذلك وفقاً للقرار الوزاري رقم 31 الصادر سنة 2018، ودون أن تشترط الحصول على موافقة ربّ العمل الأصلي. وقد تضمّن هذا القرار 10 حقوق وواجبات أساسية، فبالإضافة إلى الواجبات التي تمّت الإشارة إليها سابقاً، توجد حقوق العامل الذي يسعى للاستفادة من هذا القرار، وهي¹:

¹ أحمد، عابد، 10 حقوق وواجبات على موظفي العمل الجزئي في دولة الإمارات، أبو ظبي، 23 مارس 2018، مقال نشر على موقع إمارات اليوم <https://tinyurl.com/yc3usnny>

أن تكون ساعات العمل وفقاً لعقد العمل بدوام جزئي أقلّ من ساعات العمل اليومية في العمل الطبيعي، كذلك إعطاء الحق في العمل لدى أكثر من منشأة لا يحتاج إلى موافقة مسبقة من صاحب العمل الأساسي أو غيره، كما ويحق للعامل في حالة الضرورة أن يتقدّم للوزارة بطلب للسماح له بالعمل 60 ساعة أسبوعياً، إذ، أنّه في الحالة العادية لا يجب أن تتجاوز ساعات العمل بدوام جزئي أكثر من 48 ساعة أسبوعياً.

يحق للعامل العمل في أكثر من منشأة مع غياب حجة عدم المنافسة وأن يرفض العمل لساعات إضافية. كذلك يمكنه الحصول على إجازات عمل سنوية ومكافآت نهاية الخدمة والاتفاق مع صاحب العمل الإضافي للحصول على مزايا مالية مماثلة لتلك المتفق عليها مع صاحب العمل الأصلي وأخيراً الحق في الحصول على أجر.

وقد عملت الإمارات العربية المتحدة، ومن أجل تعزيز التزامها تجاه حقوق العمّال، على المصادقة على 9 اتفاقات مع منظمة العمل الدولية، تتعلّق بحقوق العامل، كما وأنها وقّعت العديد من مذكرات التفاهم مع بعض الدّول التي ينتمي إليها العامل من أجل حماية الحقوق وتعزيز التعاون¹.

وعلى الرّغم من أنّ القانون لم يُشر صراحة إلى حقوق صاحب العمل، إلاّ أنّه يمكن القول بأنّه كل ما هو واجب على العامل فهو بالتّالي حق لصاحب العمل، وعلى سبيل المثال:

- لصاحب العمل الحقّ في الرقابة والإشراف.
- يحق لصاحب العمل إعطاء التّوجيهات للعامل أثناء عمله.
- لصاحب العمل الحق في الحصول على العمل المتّفق عليه منذ البداية مع العامل، وأن يتمّ ذلك بدقّة وإتقان.
- يحق لصاحب العمل التّأكيد على مبدأ السريّة في العمل والمعلومات.

وانطلاقاً من مبدأ كلّ ما هو حق لصاحب العمل هو واجب على العامل، وكل ما هو واجب على صاحب العمل هو بالتالي حق للعامل، لذا فإنّ معظم النصوص القانونية وقوانين العمل لا تحمل عنوان حقوق العامل أو ربّ العمل، بل تكون ضمن عنوان التزامات العامل وصاحب العمل. ومن أجل حماية هذه الحقوق، فقد وضعت دولة الإمارات العربيّة المتّحدة في قانون العمل الإماراتي جزاءات على كلّ

¹ حقوق العامل، وزارة الخارجية في الإمارات العربية المتحدة، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/y7n98kv2>

الطرفين في حال مخالف أيّ منهما لواجباته تجاه الآخر، وبهذه الطريقة يكون المشرّع قد حمى حقوق الأطراف من الانتهاكات، ويتّضح ذلك من خلال¹:

- المادة 59 من قانون 2021 بموجب مرسوم اتّحادي رقم 33، بحيث يعاقب كلّ من اطّلع على سرّ وقام بإفشائه ولو بعد تركه للعمل.
- وفي المادة 60، يعاقب ربّ العمل في حال لم يصرّح بالعامل لديه، أو في حال قام بتشغيل حدث.

فوفقاً للقانون السعودي، يستفيد العامل بدوام جزئي مثله مثل العامل بدوام كامل، والذي ينصّ على ما يلي²:

- للعامل الحق بالحصول على أجر، فالمقابل المادّي هو مقابل لما يقدّمه العامل من عمل أو مهارة، ويختلف الأجر باختلاف سنوات العمل والخبرة.
- الحق في الحصول على الرّاحة اليوميّة والإجازات، سواء أكانت سنويّة أم أسبوعية أم رسميّة.
- الحق بالاستفادة من إجازات المناسبات الشخصيّة مثل: الزواج، الوفاة، الولادة وغيرها.
- الحق في أن تكون بيئة العمل بيئة صحيّة وآمنة.
- الحق في الاستفادة من دورات التدريب والتأهيل.
- التعويض عن الإصابات التي يتعرّض لها العامل في العمل.
- الحق في العمل بأكثر من منشأة.

وصاحب العمل، فمن حقّه وفقاً لقانون العمل السعودي:

الحق في إنهاء عقد العمل وفقاً للمادة 74 من قانون العمل السعودي وفي فسخ العقد من دون مكافأة العامل أو إشعاره أو تعويضه وفقاً للمادة 81 من قانون العمل السعودي³، وفي الحصول على العمل المتّفق عليه مع العامل وفي الوقت المتّفق عليه وفقاً لتعليماته وإشرافه⁴ والمطالبة بالسريّة، كذلك لديه

¹ مرسوم اتّحادي رقم 33 وفقاً لقانون 2021 يتعلق بتنظيم علاقات العمل، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/5bmuc38d>

² حقوق الموظف في القطاع الخاص في نظام العمل السعودي، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/36ves6jy>، يعتمد وزير الموارد البشرية تعديلات قواعد ضوابط العمل المرن والعمل لبعض

الوقت- أرقام 2020/5/8، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/5zf8f2nn>

³ قانون العمل السعودي مصدر سابق.

⁴ الثقافة العمالية لأهمّ الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودية، الإصدار 3، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/yjc9r5r9>

الحق في أن يتمّ تعويضه بمبلغ مساوياً لأجر العامل ما لم يلتزم العامل بمهلة الإشعار في حال كان العقد غير محدّد المدّة، كما وأنّه ما لم يتضمّن العقد قدر التعويض مقابل إنهاء العامل العقد لسبب غير مشروع، فعلى العامل التعويض على ربّ العمل عملاً بالمادّة 77 بما يعادل أجر 15 يوماً عن كل سنة من سنوات خدمته إذا كان عقد غير محدّد المدّة، والأجر المدّة الباقية في حال كان محدّد المدّة. بالإضافة الى ذلك لا يحق لصاحب العمل أن يحدّد مواعيد الإجازات السنوية، كما أنّه يحق له تأجيل إجازة العمل بعد نهاية سنة استحقاقها، وفقاً لمقتضيات العمل، كما ويحق له أن يطلب وثائق تؤكّد حالات المرض والزواج والوفاة وغيرها.

ووفقاً لقانون العمل العراقي، تعتبر الحقوق والواجبات لكل من العامل وصاحب العمل في عقد العمل الجزئي، هي نفسها الوارد في عقد العمل بدوام كامل، بحيث أجاز إبرام عقد عمل جزئي وأخضعه لشروط عقد العمل المنصوص عليه في المادة 30 منه، وقد نصّت المادة 30 منه على أنّ يتمتّع العامل بدوام جزئي بجميع الحقوق ويخضع للموجبات المنصوص عنها في هذا القانون، على ألا تقلّ ساعات عمله عن 12 ساعة أو تزيد عن 25 ساعة أسبوعياً، وقد نصّ قانون العمل العراقي للعام 2015 رقم 37 في المادة 39/ف/ثالثاً على حقوق العامل¹، وهي:

للعامل بدوام جزئي الحق في ألا تزيد ساعات عمله اليومية عن نصف ساعات العمل بدوام كامل، وقد وضع المشرّع حدّ أدنى وحدّ أقصى لساعات العمل في الأسبوع فيما يتعلّق بالعمل بدوام جزئي. يحق للعامل أن يستفيد من ساعات العمل الإضافية لأنّ العمل الإضافي وفقاً للقانون السابق ذكره، هو عمل يقوم به العامل في أوقات الراحة سواء أكانت أسبوعية أو يومية أو في أيام العطلات أو الساعات الزائدة على العمل اليومي، وذلك لا يمنع أن يتفق صاحب العمل مع العامل على عقد عمل جزئي لقاء تشغيله أكثر من الساعات المحدّدة في عقد العمل بدوام كامل.

كما وللعامل الحق في الحصول على الراحة اليومية والأسبوعية، وحق الاستفادة من الإجازات السنوية والإجازات لسبب خاص، وله أيضاً الحق في الحصول على أجر لائق بالعمل المقدم على أن تحتسب الحقوق المالية للعامل والعاملين في عقد العمل الجزئي بشكل يؤمّن التوازن بين ساعات العمل والأجر. أمّا حقوق ربّ العمل على العامل، يمكن استنتاجها من واجبات العامل تجاه رب عمله سواء أكان ربّ العمل الأصلي أم الإضافي، والتي يمكن تلخيصها بما يلي:

- الحق في طلب أيّ وثيقة من العامل يراها مناسبة للعمل.
- الحق في ممارسة الرقابة والإشراف.

¹ قانون العمل العراقي 37 لسنة 2015، متوفر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/4h7t6pk4>

- الحق في إعطاء التعليمات اللازمة.
- الحق في الحصول على العمل المتفق عليه من العامل بصفة شخصية، وفي الوقت المحدد.
- الحق في أن يحافظ على ممتلكاته.
- الحق في أن يكون العامل مخلص للمحافظة على مصالح رب العمل.
- الحق في الحفاظ على سمعة المنشأة.

ولقد شمل قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 سنة 2015 تحديث لحقوق وواجبات العامل ورب العمل، وتجدر الإشارة إلى أنّ ما ورد في قانون العمل العراقي لجهة الحقوق والواجبات يشبه تلك التي ينصّ عليها قانون العمل اللبناني، ذلك وعلى الرّغم من كونه قانون قديم ويحتاج إلى تحديث وتعديل ليصبح أكثر انسجاماً مع متطلبات سوق العمل وحاجاته ليشمل، إذ أنّه يقتصر على عقود العمل بدوام كامل، ولا يُلاحظ فيه عقود العمل المرن أو بدوام جزئي، إذ تمّ تحديد حقوق والتزامات العمال وأصحاب العمل في قانون العقود والموجبات اللبناني وقانون العمل اللبناني¹ فيما خص العمل بدوام كامل. يتّضح ممّا تقدّم اختلاف قوانين العمل العربية في تنظيمها، إلّا أنّها اجتمعت على اختلافها على مبدأ واحد ألا وهو حماية الطرف الأضعف في العقد وهو العامل، وانطلاقاً من سعي معظم هذه القوانين لتحقيق هذه الغاية بدءاً من تنظيم آليات العمل ضمن الأطر القانونية وحماية أطراف عقد العمل لا سيّما الطرف الأضعف منها، إلّا أنّ ذلك لا يعني أنها تخلو من بعض السلبيات إلى جانب الإيجابيات التي تشتمل عليها، وهذا ما سوف نتطرّق إليه في المبحث الثاني من هذه الرسالة.

المبحث الثاني: إيجابيات وسلبيات عقد العمل الجزئي

يعتبر العمل بدوام جزئي أو ما يُعرف بـ Part time job من أكثر عقود العمل انتشاراً في الآونة الأخيرة عالمياً، لا سيّما بعد انتشار وباء كوفيد 19 والأزمة المالية العالمية التي تجتاح العالم، فأصبح العمل بدوام جزئي حاجة ضرورية إلى جانب العمل الأصلي من جهة لمعظم العاملين، كما أنّه بات ضرورياً للطلبة وربّات المنازل ليتمكّنوا من الاستمرار في ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة. وعلى الرّغم من تعدّد التّسميات التي يعرفها هذا النوع من عقود العمل، واختلافها من بلد إلى آخر بحيث يُطلق عليها البعض العمل الموسمي أو غير الدائم أو المؤقت، إلّا أنّه وفي جميع حالاته يتميّز بالعديد من الإيجابيات المتشابهة، كما أنّه تعتريه العديد من السلبيات.

¹ الياس، ناصيف، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه ومجلس العمل التحكيمي، الجزء الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2018.

يعالج هذا المبحث في (الفقرة الأولى) منه إيجابيات عقد العمل بدوام جزئي، أما في (الفقرة الثانية) يتناول سلبيات عقد العمل بدوام جزئي.

الفقرة الأولى: إيجابيات عقد العمل بدوام جزئي

يُعتبر عقد العمل بدوام جزئي نوع من أنواع عقود العمل المتعارف عليها، والمنتشرة إقليمياً وعالمياً، وتزداد الحاجة إليه يوماً بعد يوم نظراً لأهميته في تنظيم آليات العمل ولما يؤمنه من حماية لكل من العامل من جهة ورب العمل من جهة، مما يؤمن إنجاز العمل وتحقيق الغاية المرجوة، وهو بالتالي يتمتع بالعديد من الإيجابيات التي لا بدّ من التأكيد عليها، ومنها: (أولاً) فيما يتعلّق برّب العمل، و(ثانياً) فيما يتعلّق بالعامل (الأجير).

أولاً: فيما يتعلّق برّب العمل

يؤمن عقد العمل الجزئي العديد من الامتيازات لصالح ربّ العمل، ويعود بالنفع عليه وهو بالتالي يسمح ب¹: تأمين المرونة في سوق العمل لجهة تقليل الاعتماد على استقدام عمالة من الخارج، مما يقلل الكلفة على رب العمل في الاستقطاب وتوفير نفقات تشغيلية على ربّ العمل وتعزيز الإنتاجية في العمل من حيث المهارة والكفاءة، سواء أكانت مهارة فنية أم إدارية والتقليل من تغيب أو تأخر العمّال. كما ويسمح عقد العمل الجزئي بالتخفيف من الأعباء والتكاليف على صاحب العمل، من دون إنقاص عدد العمّال، لا سيّما لكون العامل بدوام جزئي غير مشمول بالتأمين الصحي وبعض الإجازات². ومن أجل الاحتفاظ بالعمّال الكفويين والغير قادرين على العمل بدوام كامل، يتمّ اللجوء إلى آلية العمل بدوام جزئي وتوفير دفعوات على ربّ العمل، مثل بدل النقل، إذ أنه يمكن أن يتمّ الاتفاق على أن يتمّ العمل من المنزل (عن بعد)³.

بالإضافة إلى هذه الامتيازات، توجد العديد من الفوائد التي تعود على صاحب العمل من جرّاء إبرام عقود العمل بدوام جزئي، فضلاً عن كونه يفيد في دعم وتطوير الاقتصاد في البلاد، إلّا أنه إلى جانب ذلك، فهو يعود بالعديد من النّفع على العامل (الطرف الأضعف في عقد العمل).

¹ سومية، سعد، الدوام الجزئي، باب رزق جديد لذوي المهن العليا، صحيفة الخليج الإلكترونية، 2 أبريل 2018، متوفّر عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/33t9eh7a>، تمّت الزيارة بتاريخ 2023/07/21.

² Akima, Hamandia, Gublenberg, A research paper in part time work, International Labour Organization office in Geneva, p.3.

³ ما هي إيجابيات وسلبيات العمل بجوام جزئي - العقد السليم، 17 سبتمبر 2022، متوفّر عبر الرابط: <https://tinyurl.com/3fp7jyes>، تمّت الزيارة بتاريخ 2023/07/16.

ثانياً: فيما يتعلق بالعمل (الأجير)

لعقد العمل بدوام جزئي والأطر القانونية التي تنظمه العديد من الآثار الإيجابية التي تُحمى بموجبها حقوق العامل من أي محاولة للانتهاك أو الاستغلال من قبل أصحاب العمل، ومنها على سبيل المثال لا الحصر، يؤمن تنظيم العمل بدوام جزئي، وإبرام العقود التنظيمية له للعامل، الحفاظ على صحة أفضل¹، ضغط أقل، ساعات عمل أقل ووقت راحة أكبر وارتفاع صافي الدخل، لا سيما إذا ما دخلت الأم (ربة المنزل) في مجال العمل من خلال التعاقد على أساس دوام جزئي².

فيما يتعلق بالطلاب، يفيد عقد العمل الجزئي بمنحهم القدرة على الاستمرار بالتعلم، وإبعادهم عن الاقتراض من أجل الدراسة والتعليم ذو الأكاليف والفوائد العالية التي تؤثر بشكل سلبي على مستقبلهم المهني بهدف تأمين التوازن لهم في الحياة العملية والحياتية.

ويُساعد عقد العمل الجزئي في محاربة الفقر نظراً لكونه يؤمن الفرصة للعمل الإضافي إلى جانب العمل الأصلي، ويحمي العامل من أي محاولة استغلال³ ذلك لأنه يرفع من معنويات العامل، لا سيما بعد دخول النساء والطلبة لسوق العمل، خصوصاً بعد أن أظهرت العديد من الدراسات أن نسبة العاملين وفقاً لدوام جزئي تزداد مؤخراً وتحديداً من قبل النساء⁴.

الفقرة الثانية: سلبيات عقد العمل بدوام جزئي

يؤمن عقد العمل بدوام جزئي العديد من الامتيازات، ويتمتع بالكثير من الإيجابيات تحديداً بعد أن أصبح حاجة ملحة لطرفي العقد سواءً أكان العامل الذي بات يحتاج إلى تحسين مدخوله في ظل أنظمة قانونية تحمي حقوقه من جهة، أو لجهة صاحب العمل الذي يُشكّل العمل بدوام جزئي (أو عن بعد) حاجة ضرورية للعديد من المهام، بالإضافة إلى ما يؤمنه لهم العقد من حقوق تتمثل بالزامية إنجاز العمل من قبل العامل أو لجهة التوفير في الأكاليف المادية التي يتكبدها في حالة عقد العمل بدوام كامل. إلا

¹ ما هي إيجابيات وسلبيات العمل بدوام جزئي - العقد السليم، 17 سبتمبر 2022، متوفر عبر الرابط:

<https://tinyurl.com/3fp7jyes>، تمت الزيارة بتاريخ 2023/07/16.

² سومية، سعد، الدوام الجزئي، باب رزق جديد لذوي المهن العليا، صحيفة الخليج الإلكترونية، 2 أبريل 2018، متوفر

عبر الرابط التالي: <https://tinyurl.com/33t9eh7a>، تمت الزيارة بتاريخ 2023/07/21.

³ رزان، صلاح، العمل بدوام جزئي، 7 أغسطس 2016، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/fk853pj6>، تمت الزيارة بتاريخ: 2023/07/13.

⁴ إحصاءات سوق العمل لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2003.

أن ذلك لم يمنع من أن يشتمل عقد العمل بدوام جزئي على العديد من النقاط السلبية، سواء أكان ذلك (أولاً) فيما يتعلّق بالعامل، و(ثانياً) بالنسبة لربّ العمل.

أولاً: فيما يتعلّق بالعامل

يعتبر العمل بدوام جزئي حاجة ملحة للعديد من الأفراد لا سيما في الأوقات الراهنة، وعملية تنظيم وقوننة هذا النوع من الأعمال يعود بالنفع على العامل بشكل كبير نظراً لكونه يحميه من التعسّف والاستغلال، إلاّ أنّه تعثره العديد من السلبيات منها: غياب الأمان الوظيفي، فالعامل بموجب هذا النوع من العقود لا يتمتّع بتأمين وظيفي¹ بالإضافة الى انخفاض قيمة الدخل نسبة للعمل بدوام كامل². ونظراً لكون الطلبة هم أكثر المستفيدين من هكذا نوع من العقود، فإنّ ذلك قد يتسبّب لهم بمجهود إضافي، كما أنّها قد تبعدهم عن الدراسة بالشكل المطلوب.

وغالبا ما تُبرم هذه العقود بهدف تلبية الاحتياجات الماديّة، وبالتالي قد لا يكتسب العامل أيّ خبرة كمثال على ذلك الطالب الجامعي الذي يعمل في مهني ليلي فقط لتأمين تكاليف الدراسة. بالمقابل يرتبط الدخل في مثل هذه العقود بشكل كبير بنسبة الإنتاج، وعليه فإذا ما أراد العامل تحسين مدخوله فعليه بالتالي زيادة إنتاجيته ممّا يتطلّب منه بذل مجهود أكبر، قد يعيق تقدّمه في عمله الأصلي أو في دراسته.

ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل

يحمل عقد العمل بدوام جزئي العديد من الفوائد والإيجابيات لصاحب العمل، الأمر الذي دفع بالعديد من الدّول إلى اعتماده كأحد أنواع عقود العمل، نظراً لدوره في تأمين الازدهار والانتعاش الاقتصادي، فضلاً عن تحسين الأوضاع المعيشيّة والاجتماعيّة، إلاّ أنّه وعلى الرّغم من فوائده الكثيرة، لكنّه يتّسم ببعض السلبيات فيما يتعلّق بصاحب العمل، منها: زيادة الأعباء الضريبيّة على صاحب العمل الذي يعتمد عقد العمل الجزئي لتغطية الفراغ الحاصل لديه، وكبديل لعقد العمل بدوام كامل في بعض المجالات. كذلك توجد صعوبة في تقييم العمل في العمل بدوام جزئي، إذ أنّه في عقد العمل بدوام كامل، يتمّ تقييم العمل وفقاً لساعات العمل بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف على صاحب العمل فيما يتعلّق بتنسيق المشاريع وإدارة العمل والرقابة والإشراف.

¹ رزان، صلاح، العمل بدوام جزئي، 7 أغسطس 2016، موقع موضوع الإلكتروني، متوفر عبر الرابط التالي:

<https://tinyurl.com/fr853bj6>، تمّت الزيارة بتاريخ: 2023/07/16.

² Akima, Hamandia, Gublenberg, A research paper in part time work, International Labour Organization office in Geneva, p.3.

إلا أنّ الجدير ذكره، هو أنّه وعلى الرّغم من بعض السلبيات التي تواجه صاحب العمل فيما يتعلّق بعقود العمل بدوام جزئي، فإنّ ذلك لا يتعدّى كونه جزء يسير من مجموع الإيجابيات والفوائد التي تعود بها هكذا نوع من العقود عليه، لا سيّما وأنّها سلبيات يمكن تلافيها مع الوقت.

خلاصة الفصل الثاني

من الضروري تنظيم عقد العمل الجزئي لكي يكون أطراف العقد (صاحب العمل والعامل) على بيّنة من التزامات وحقوق كل منهما. علماً أن كل ما له من جزاءات يجعل الطرف ملتزماً خوفاً من الخطأ. لذلك، وعلى الرغم من اختلاف التنظيم القانوني للعمل الجزئي بين الدول بحسب قانون العمل النافذ في كل دولة (العراق، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة)، إلا أن جميع هذه التنظيمات عملت على حفظ حقوق كل من الطرفين خاصة العامل الذي يمثل الطرف الضعيف، وكوّست حقوقاً عدّة أهمها الحق في الحصول على بيئة عمل نظيفة وسليمة، الحق بالأجر حسب ساعات العمل المقدمة بدقة واثقان. بالمقابل، فرضت على العامل ضرورة التقيد بتوجيهات رب العمل وإتمام العمل بالساعات المتفق عليها دون تلزيم العمل لشخص آخر لما له هذا العقد من طابع شخصي.

إن العمل بدوام جزئي فرض نفسه في سوق العمل لما له من تأثير إيجابي في سوق العمل وعلى العامل ورب العمل والاقتصاد على حدّ سواء، إلا انه لا يخلو من بعض السلبيات. في لبنان، يتمّ استغلال القصور التشريعي الحاصل والوضع الاقتصادي والاجتماعي للعامل لناحية عدم إعطائه جميع حقوقه والتذرع بعدم وجود عقد.

خلاصة القسم الأول

تحدد ساعات العمل ثابتة بالدوام التقليدي وهذا ما قد يشكل ضغط على العامل وعلى رب العمل ومع تطور أسواق العمل تمّ اعتماد نظام العمل بدوام جزئي يناسب الطرفين. فالعمل الجزئي هو عقد بين رب العمل والعامل يتم فيه الاتفاق على ساعات العمل والأجر ونوع العمل بما يناسب الطرفين ونظراً لأهميته عمدت العديد من التشريعات إلى تنظيمه قانوناً محددةً حقوق وواجبات كلا الطرفين واتضح لنا ان الغاية الأساسية وراء إقرار هكذا نوع من العقود هي لحماية الطرف الضعيف أيّ العامل. فقد تمّ اللجوء لعقد العمل الجزئي لما يميّز به من خصائص تميّزه عن غيره من العقود أهمها أنه يتمّاشي مع مصلحة الاجير ورب العمل إذ انه يعطي الاجير الفرصة لزيادة دخله والخبرة لديه.

ومن ناحية أخرى، يحمي صاحب العمل من تحمّل المصاريف المرتفعة لاستقطاب يد عاملة من خارج السوق المحلي أو لدفع أجر كامل لعمل يمكن إنجازه بعقد عمل جزئي بما يتناسب مع قدراته المالية. بناءً عليه قامت المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات والعراق على وضع نصوص خاصة في قانون العمل المحلي لتنظيم هذا النوع من العقود ولحماية حقوق العامل وصاحب العمل من أيّ انتقاص.

أما في لبنان فما زال قانون العمل عام 1946 النافذ حالياً مقتصرًا فقط على عقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة ولم يتطرّق ولا حتى بنص خاص إلى العمل بدوام جزئي رغم أهميته والحاجة الماسّة إلى تشريعه قانوناً لتخطي الازمات التي يعيشها اللبنانيون في الوقت الحاضر.

وكما كل عقد، يحمل عقد العمل الجزئي العديد من الإيجابيات والسلبيات ولكن طبعاً يطغو عليه الطابع الإيجابي خاصةً لناحية تشجيع فئات معينة من المجتمع الغير قادرين على الانخراط بسوق العمل بشكل كامل مثل الأمهات والنساء والطلاب الجامعات.

القسم الثاني

الآثار القانونية الناتجة عن عقد العمل الجزئي

يلجأ الإنسان للعمل في مختلف القطاعات والمجالات من أجل أن يكتسب ما يكفي من دخل لتأمين مستلزمات الحياة كافة وتغطية ما يطرأ عليه من حوادث، مثل الأمراض والولادة والحوادث وغيرها، بالإضافة إلى أن الفرد عموماً يبحث عن تحقيق الرفاهية والعيش الكريم من خلال ما يتقاضاه من حقوق لقاء عمله، خصوصاً أولئك الذين يعملون بالتبعية لغيرهم.

إلا أنه في كثير من الأحيان، ولا سيما في ظلّ الأزمات المالية والاقتصادية وخصوصاً تلك المتعلقة بالأوضاع العامة للبلاد، وما تتركه من آثار سلبية اقتصادية واجتماعية، وغلاء في المعيشة، سواء أكان ذلك على أصحاب العمل أم على العمّال أدى إلى إجراء تعديلات في آليات العمل المتّبعة وما يترتب عليها من حقوق وواجبات على المؤسسات والعمال.

فعملت العديد من الدول على وضع القوانين التي تتناسب مع هذه المتغيرات، أو تعديل بعضها لتصبح أكثر انسجاماً مع الحاجيات الجديدة التي يُفرزها سوق العمل للتمكّن من تجاوز هذه الأزمات والحفاظ قدر المستطاع على حقوق العمال وأصحاب العمل.

وتلعب في الوقت عينه التّحولات التكنولوجية التي يشهدها العالم مؤخراً دوراً كبيراً في تغيير آليات العمل المتّبعة، فظهرت أنواع جديدة من العمل مثل العمل عن بعد، والعمل الجزئي أيّ العمل لبعض الوقت، وعمل التدريب وغيرها من أنماط العمل الغير التقليدية التي تُسهّل عملية الاندماج في سوق العمل.

تنتشر هذه الأنماط الجديدة في آليات العمل في العديد من الدول، وخصوصاً في ظلّ الأزمات المالية والاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم، والتي أجبرت الكثيرين على العمل الإضافي في وظائف أخرى لفترات مؤقتة، كذلك أضطر العديد من طلاب المدارس والجامعات والنساء للعمل المؤقت.

إن الأزمة الصحية العالمية Covid 19، وما فرضته من إجراءات كان أبرزها الحجر المنزلي، أدت الى توقف بعض القطاعات عن العمل، وأجبرت أخرى على اعتماد آلية العمل عن بُعد.

الأمر الذي دفع للعمل على تعديل الأنظمة القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، وإدخال تعديلات تتعلق بالمظاهر الجديدة للوظائف، بما يضمن حقوق العاملين من تعسّف رب العمل والمؤسسات الخاصة. وفي مقدّماتها منظمة العمل الدولية التي تعمل على تطوير ووضع معايير عالمية تهدف إلى تعزيز فرص

حصول الأفراد على اختلافهم على عمل لائق ومنتج بما يكفل الحرية والمساواة والأمن والكرامة، وتتضمن في الوقت عينه على المبادئ والحقوق والحد الأدنى من المعايير التي تتعلق بالعمل وأماكن العمل. كما وأقرت هذه المنظمة منذ العام 1994 الاتفاقية ذات الرقم 175 المتعلقة بالعمل لبعض الوقت، والتي تهدف إلى تشجيع العمالة والحد من البطالة انطلاقاً من إدراكها لأهمية الأعمال المنتجة التي يتم اختيارها بحرية من قبل العمال، فضلاً عن دورها الاقتصادي، والتي تؤكد على ضرورة أن تراعي سياسة العمالة دور العمل لبعض الوقت في تسهيل إيجاد فرص عمل إضافية، وتوفير الحماية للعاملين لبعض الوقت في مجالات الحصول على العمل، وظروف العمل والضمان الاجتماعي¹.

وقد عملت العديد من الدول على الأخذ بهذه التوصيات، وأجرت العديد من التعديلات على القوانين والمراسيم التي تنظم العمل لديها، وأقرت مراسيم تنظم العمل لبعض الوقت، مثل المملكة العربية السعودية التي أجرت تعديلات على نظام العمل لديها تشمل العمل لبعض الوقت في المادة 2/ف 12. أما دولة الإمارات العربية المتحدة فقد استحدثت نظام عقد العمل الجزئي بموجب قرار وزاري يحمل الرقم 31 تاريخ 2018. وكذلك فعل المشرع العراقي في قانون العمل النافذ حالياً رقم 37 لسنة 2015، بالإضافة إلى العديد من الدول الأخرى.

وفي وقت تشهد فيه النظم القائمة تحولاً جذرياً بفعل التطورات التقنية والتغيرات السريعة في الأسواق في ظل الاقتصادات المعولمة، يُشكل قانون العمل الصادر بتاريخ 1946 نواة المنظومة القانونية الاجتماعية، إلى جانب قانون الضمان الاجتماعي، وهي قوانين تتمحور حول نمط العمل التقليدي لتوصيف أي اتفاق بعقد عمل، إن لجهة الاعتماد على ساعات العمل المحددة، أو الرقابة التقليدية المباشرة أو الأنظمة الموضوعية من قبل صاحب العمل وفقاً للقوانين.

وسوف نعمل من خلال هذا القسم على تبيان كيفية تنظيم عقد العمل الجزئي (لبعض الوقت) دولياً وعربياً، وصولاً إلى الإطار القانوني لعقد العمل في لبنان، والذي شهد محاولات لإجراء تعديلات عليه تشمل إقرار عقد عمل جزئي يحفظ حقوق العاملين، بدءاً من مشروع القانون المقدم من قبل النائب بطرس حرب في العام 2011، وصولاً إلى الحاجة الملحة إلى إجراء هذه التعديلات لا سيما في ظل التحولات التي تشهدها بيئة الأعمال العالمية والمحلية.

ينقسم القسم الثاني من هذه الدراسة إلى فصلين، يعالج (الفصل الأول) عقد العمل الجزئي في ظل القانون المقارن، أما (الفصل الثاني) يتناول عقد العمل الجزئي في القانون اللبناني.

¹ الاتفاقية رقم 175، اتفاقية بشأن العمل لبعض الوقت، مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في الدورة 81 بتاريخ 7 حزيران 1994.

الفصل الأول

عقد العمل الجزئي في ظل القانون المقارن

تعمل العديد من الدول لوضع حدٍّ للانتهاكات التي يتعرّض لها العاملون لديها في القطاع الخاص، ووضع الأطر القانوني التي تؤمّن لهم الحماية من أيّ محاولة تعسّف أو استغلال، وانطلاقاً من حق الفرد بالعمل بشكل آمن مع الحفاظ على كرامته، وهو حقّ تكفله معظم الدساتير في العالم. وتوسّع في الوقت عينه للعمل على إجراء التعديلات اللازمة على الأنظمة التي تراعي المتغيرات المختلفة التي تطرأ على بيئة الأعمال، بقدر كبير من السرعة تسمح لها بمواكبة التطورات السياسية، الاقتصادية والاجتماعية، ويؤمّن تطوّر علاقات العمل التي تفرض في ظلّ التطوّرات التعاون بين الأطراف الثلاثة التالي: الحكومة، ربّ العمل والعامل¹.

لقد شهدت أوائل التسعينات تنامي العديد من الجهود على الصعيد الدولي، بهدف تحسين بيئة العمل وظروفه للعاملين بدوام جزئي، انطلاقاً من أهميته في عملية التوظيف ومرونته العالية، ودوره في زيادة القدرة الإنتاجية. وقد عملت كل من منظمة العمل الدولية والإتحاد الأوروبي على تنظيم هذا النوع من عقود العمل، وسنّ الاتفاقيات التي ترعى وتكفل تنظيمه، الأمر الذي دفع بالعديد من الدول للعمل على تعديل الأنظمة القانونية لديها بما يكفل حق الأفراد بالحصول على عمل جزئي، ويضمن له في الوقت عينه حقوقه على اختلافها.

يناقش هذا الفصل في (المبحث الأول) تنظيم عقد العمل الجزئي دولياً وعربياً، أما (المبحث الثاني) يحلّل تجربة الإمارات مع عقد العمل الجزئي.

المبحث الأول: تنظيم عقد العمل الجزئي دولياً وعربياً

يؤمّن عقد العمل الجزئي للعامل أو الموظف القدرة على العمل لساعات تتناسب مع قدراته واجتهاده واهتمامه من جهة، ويخفّف عن صاحب العمل كلفة العمل بدوام كامل بشكل يتناسب مع احتياجاته وقدراته من جهة أخرى.

¹ إلياس، ناصيف، إنشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الأول، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان،

2018، ص. 85.

وقد تمّ اعتماد هذا النوع من آليات العمل عالمياً لكونه يضمن حقوق العامل وصاحب العمل على حدّ سواء، ويعطي في الوقت عينه مساحة للاجتهاد وزيادة الدخل، بالإضافة إلى دوره في زيادة الإنتاجية ومواجهة حالات الطوارئ.

وسوف يتناول هذا المبحث في (الفقرة الأولى) مسألة تنظيم عقد العمل الجزئي دولياً، وتحديدًا منظمة العمل الدولية والإتحاد الأوروبي، لما له من دور في تحفيز الدول على اعتماد المعايير العالمية في تنظيم هذا النوع من عقود العمل لديها، وجعل أنظمتها القانونية الداخلية أكثر انسجاماً مع الأنظمة العالمية في هذا السياق، أما في (الفقرة الثانية) فيعالج تنظيم العمل الجزئي في الدول العربية.

الفقرة الأولى: عقد العمل الجزئي دولياً (منظمة العمل الدولية - الإتحاد الأوروبي)

تُشكّل منظمة العمل الدولية أحد أهمّ المصادر الدولية الأساسية لتشريعات عدد كبير من الدول، والتي قد نشأت وفقاً لمعاهدة فرساي بعد الحرب العالمية الأولى، وخصّصت لها المواد من 387 لغاية 427، إلاّ أنها عادت واستقلّت عنها نظراً لطبيعتها الفنيّة والاجتماعية، الأمر الذي سهّل عملية انضمام عدد كبير من الدول إليها، ويتألف جهاز منظمة العمل الدولية من: مؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة¹.

وفي ظلّ التطورات التي شهدتها العالم، أقرّت المنظمة العديد من الاتفاقيات أهمّها: اتفاقية رقم 175 تاريخ 1994/06/24، والتي تتعلّق بالعمل لبعض الوقت، والتي أكّدت على أهمية اختيار العامل للعمل الذي يناسبه ودوره في تحريك العجلة الاقتصادية للدول، وشدّدت في الوقت عينه على ضرورة تنظيم هذا النوع من الأعمال بما يكفل حقوق ومصالح طرفيّ العلاقة في العمل².

ووفقاً للاتفاقية، تمّ تعريف العامل لبعض الوقت (في المادة الأولى منها) بأنه مستخدم، تقلّ ساعات عمله اليومية عن العاملين طيلة الوقت. كما حدّدت المادّة نفسها العاملين طيلة الوقت في الفقرة (ج)، بأنهم أولئك الذين يرتبطون بعلاقة استخدام من نفس النوع، ويعملون في المهنة ذاتها أو غيرها مماثلة. وتؤكّد على ضرورة تطبيق هذه الاتفاقية على جميع العاملين لبعض الوقت، إلاّ أنّ المادة الثالثة منها، أعطت الحق لأيّ دولة عضو، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال المعنيين،

¹ محمد علي، الشخبي، عقد العمل الفردي، منشورات الزين الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، حزيران 2000، ص. 35.

² الاتفاقية رقم 175، اتفاقية بشأن العمل بعض الوقت، مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في الدورة 81 بتاريخ 7 حزيران 1994.

العمل على استبعاد بشكل كلي أو جزئي فئة من العمال أو المنشآت، بشرط أن تكون تطبيقها يتسبب لهم بمشاكل جوهرية، مع ضرورة إبراز الأسباب من وراء ذلك.

كما أنها شجعت في الوقت عينه العديد من الدول على اتخاذ كافة التدابير والإجراءات التي تضمن للعامل في دوام جزئي المعاملة بالمثل كالعامل بدوام كامل، لجهة الضمان في معاملة متساوية، ومنحهم الحق في:

1. التنظيم وأن يكون لهم ممثلين.
2. الحق بالسلامة والصحة المهنيين.
3. التمييز في الاستخدام والمهنة.
4. الحق في الحصول على أجر لائق يتناسب مع ما يقدمه من عمل.
5. الضمان الاجتماعي.
6. إجازة الأمومة وإنهاء الاستخدام، الإجازة السنوية والعطلات مدفوعة الأجر، والإجازة المرضية.
7. الحق في أن يكون تحويل العمل من جزئي إلى طيلة الوقت مسألة طوعية غير ملزمة (وأكدت عليه المادة 10).

تفرض هذه الحقوق الواردة في الاتفاقية، وعملاً بالمادة رقم 9 منها، على الدول العضو فيها اتخاذ كافة التدابير اللازمة التي تؤمنها للعاملين لديها، من أجل تسهيل اختيار العمل المنتج لبعض الوقت بما يتناسب مع أرباب العمل والعاملين في آن واحد، وأن تعمل على إعادة النظر في القوانين واللوائح التي قد تمنع اللجوء للعمل لبعض الوقت، واللجوء إلى إدارات استخدام لتحديد وإعلان إمكانات العمل لبعض الوقت إن وجدت، وإعطاء الاهتمام أولاً للعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين، بالإضافة إلى الذين لديهم مسؤوليات عائلية.

كما أوجب إرسال جميع المصادقات التي تتم على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، ليتم تسجيلها وفقاً للأطر القانونية، على أن يبدأ نفاذها بعد 12 شهر من تاريخ التسجيل وتصديق دولتين عضوين في المنظمة عليها.

وقد اعتمد الإتحاد الأوروبي التوجيه EC/81/97 بتاريخ 15/12/1997¹ بشأن الـ Part time job أي عقد العمل الجزئي وذلك بسبب انتشار هذا النوع من العمل بالسنوات السابقة، وتهدف هذه الاتفاقية إلى إزالة التمييز ما بين العاملين بدوام جزئي وبدوام كامل، مما يؤمن تحسين قيمة العمل الجزئي وتسهيل

¹ Council Directive, 97/81/EC of 15 December 1997, Concerning the framework Agreement on part time work concluded by UNICECEEP and ETUC.

تطور هذا النوع من الأعمال على أساس طوعي يتمشى مع طبيعة العمل لتحقيق مصلحة كلا الطرفين (رب العمل والعامل).

كما أنه وفقاً لهذا التوجيه يتم تحديد المبادئ العامة لـ Part time job، والحد الأدنى للمتطلبات للعمل بدوام جزئي. وتبرز أهمية هذا التوجيه في وضع حدّ للتمييز ما بين العاملين في النوعين.

وقد تعاونت منظمة العمل الدولية مع الإتحاد الأوروبي في العام 2020¹، ما عزّز مبدأ عدم التمييز ما بين العاملين لبعض الوقت (بدوام جزئي) والعاملين بدوام كامل، ما لم يكن التمييز بالمعاملة قائم على أسس موضوعية. كما أكّدت على أن يكون الأمر يتناسب مع ساعات العمل المقدمة من العامل، وإضافة إلى ذلك فقد تمّت الإشارة إلى ضرورة موافقة العامل عند نقله من عامل لدوام كامل إلى عامل بدوام جزئي والعكس صحيح، وأن لا يكون رفض العامل لعملية النقل هذه سبب لفصله عن العمل في حال طلب العامل نقل عمله من عامل بدوام كامل إلى عامل بدوام جزئي أو العكس، وأن تقدم له المعلومات اللازمة في الوقت المناسب عند توافر وظيفة بدوام جزئي أو بدوام كامل، كما عليه تسهيل الطريق للعاملين بدوام جزئي إلى إجراء التدريب المهني اللازم لتعزيز الفرص الوظيفية والتنقل المهني².

وقد أدت الأزمة المالية العالمية إلى تغيير ظروف العمل التي باتت أقلّ استقراراً في جميع أنحاء العالم، الأمر الذي دفع بالاتحاد الأوروبي لاقتراح قواعد تهدف إلى حماية العامل والعمل على تأمين عمل حرّ وكريم يعينه على مواجهة التحديات المالية التي فرضتها الأزمة.

وعليه؛ فقد عملت كل من منظمة العمل الدولية والإتحاد الأوروبي على بلورة فكرة المساواة ما بين العاملين بدوام كامل والعاملين بدوام جزئي، فأصبح بموجب مبدأ المساواة هذا لا يمكن معاملة من هم متعاقدين بدوام جزئي بشكل أقلّ تفضيلاً من العاملين بدوام كامل، ويجب بالتالي إزالة مختلف العوائق التي تؤدي إلى ذلك.

كما أنه قد اتّجهت العديد من الدول العربية إلى اتخاذ إجراءات مماثلة بتلك التي قامت بها منظمة العمل الدولية والإتحاد الأوروبي، لجعل بيئة العمل أكثر استقراراً، وقادرة على الانسجام مع تحديات الأزمات المالية والاقتصادية العالمية. وسوف نتطرّق في دراستنا هذه إلى تجربة كل من المملكة العربية السعودية ودولة العراق في هذا السياق.

¹ Towards, safe, Healthy and Declared part time work, to a project by Interim=national Labour Organization and European Union, Ukraine, June 2020/2022.

² حبيب، الشاويش، العمل الجزئي، بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الماجستير البحثي في قانون الأعمال في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعية، تحت إشراف د. غالب فرحات في كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2022/2021.

الفقرة الثانية: تنظيم العمل الجزئي في الدول العربية

سنعمل خلال هذه الفقرة على تبيان كيفية تنظيم عقد العمل الجزئي (أولاً) في كل من المملكة العربية السعودية و(ثانياً) في دولة العراق، تماشياً مع الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعقد العمل الجزئي، إذ أنّ هذه الدول قد عملت على تعديل تشريعات لتأتي أكثر انسجاماً مع هذه الاتفاقيات، وأكثر استجابة للحاجات الفعلية المتغيرة في بيئة العمل في ظل الظروف المالية الصعبة.

أولاً: عقد العمل الجزئي في المملكة العربية السعودية

تتعلق فكرة تنظيم العمل بدوام جزئي في المملكة العربية السعودية، من رغبتها في مواكبة التطورات على مختلف الصعدة، وسعيها لزيادة الإنتاجية مما يعزز الاقتصاد لديها، بالإضافة إلى تشجيع النساء على العمل.

لقد تمّ حصر التعاقد بدوام جزئي في السعوديين فقط، فيعملون عند ربّ عمل لعدد ساعات لا تزيد عن الربع ساعات يومياً و24 ساعة أسبوعياً. ويأتي هذا التنظيم من أجل حفظ حقوق طرفي العمل (العامل وربّ العمل)، بالإضافة إلى منح المواطن السعودي الفرصة لتحسين مدخوله الشهري، والقدرة على سدّ الطلب المتزايد على العمالة الوطنية¹.

عرف نظام العمل السعودي² عقد العمل لبعض الوقت في المادة 2/ف 12 بأنه "العمل الذي يؤديه عامل غير متفرغ لدى صاحب عمل، لساعات عمل تقلّ عن نصف ساعات العمل اليومية المعتادة لدى المنشأة، سواء أكان هذا العامل يؤدي ساعات عمل يومية، أو بعض أيام الأسبوع".

لقد أجاز قانون العمل السعودي لمن يعمل لدى منشأة معينة بدوام كامل، أن يعمل لدى منشأة أخرى بدوام جزئي، واشترط أن يأخذ موافقة المنشأة الأساسية، أيّ تلك التي يعمل لديها بدوام كامل، تحديداً إذا كانت المنشأة التي يعمل لديها بدوام كامل تمارس النشاط عينه أو منافسة لها. وهذا ما يسمى بساعات العمل المرنة، أيّ تحديد ساعات العمل المناسبة لكلا الطرفين اليومية لإنجاز العمل مع تحديد الأجر المناسب لساعات العمل.

كما أنّه يحق للعامل بدوام جزئي أن يتمتّع بجميع الإجازات والراحة الأسبوعية والتأمينات الصحية بالإضافة إلى التعويضات فيما يتعلّق بإصابات ومخاطر العمل.

¹ أمل، الحمدي، نظام العمل السعودي، الدوام الجزئي، جريدة العرب الاقتصادية الدولية، 2021.

² نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، بتاريخ 1426/7/23، المعدّل بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 1434/5/12، والمعدّل بالمرسوم الملكي م/46 بتاريخ 1436/6/5.

كما نصّت المادة الثالثة من القانون السابق ذكره، فيما يتعلّق بحماية العامل، أن العامل بدوام جزئي يستفيد من تعويضات نهاية الخدمة بنسبة نصف عامل شرط أن يقوم بتسديد اشتراكات التأمينات الاجتماعية.

وقد فرض المشرّع العديد من الشروط الواجب توافرها ضمن عقد العمل الجزئي (وقد تمّت مناقشتها في القسم الأول من هذا البحث)، والتي أكّدت على أن تكون ساعات العمل اليومية هي نصف ساعات العمل اليومية بدوام كامل¹.

كما نصّت المادة 13 من القانون أعلاه على أنه لا يجوز منع الذي يعمل بدوام جزئي من فرص التدريب².

وعليه، يمكن القول بأنّه فيما يتعلّق بالمملكة العربية السعودية، لقد عملت على تنظيم قواعد العمل بدوام جزئي على أكمل وجه، بشكل يضمن حقوق العامل ورب العمل، خصوصاً في ظلّ تزايد الطلب على اليد العاملة في هذا الوقت. وحذا المشرّع العراقي حذو المملكة العربية السعودية، وهذا ما سوف نحاول تبيانه أدناه.

ثانياً: العمل الجزئي في قانون العمل العراقي

عرّف المشرّع العراقي في القانون النافذ حالياً رقم 37 لسنة 2015، عقد العمل الجزئي في المادة 1/ثالث عشر بأنّه: "أيّ اتفاق سواء كان صريحاً أم ضمناً، شفويّاً أو تحريراً يتم بموجبه العامل بالعمل أو تقديم خدمة تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجرأ أياً كان نوع العمل والذي يجب أن يتم في ساعات عمل تقلّ عن ساعات العمل اليومية الاعتيادية المنصوص عليه في هذا القانون سواء أكان العمل يؤدّى بصورة يومية أو لبعض أيام السبوع وتحتسب ساعات العمل على اساس أسبوعي أو على اساس المتوسط في مدّة استخدام معيّنة".

لم يذكر المشرّع العراقي ما إذا كان العامل يجب أن يكون متفرغاً بالعمل لصاحب عمل واحد أو غير متفرغ، من أجل أن يبتعد عن الالتباس ولا يفتح باب الاجتهاد على غرار المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة التي سمحت للأجير أن يكون غير متفرغ لدى صاحب عمل واحد.

هدف قانون العمل العراقي إلى تنظيم علاقات العمل بين العاملين وأصحاب العمل، ممّا يضمن حقوق الطرفين. وقد نصّت المادة 39 من القانون العراقي على أنه يجوز إبرام عقد عمل جزئي، وأنّه يخضع

¹ حسين، الدعدي، ما هو نظام العمل السعودي، الدوام الجزئي، صفحة المحاماة والاستشارات القانونية، يوليو 2023/20.

² الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، أبرز التعديلات المتعلقة بمشروع نظام العمل، مقال نشر على موقع أرقام السعودية، 2021/01/13.

لشروط العمل ذاتها المنصوص عليها في المادة 30 من القانون ذاته، على ألا تقلّ ساعات عن 12 ساعة أسبوعياً، ولا تزيد عن 24 ساعة¹.

وأضافت بأنّ العامل بدوام جزئيّ يتّمتع بالحقوق عينها التي يتّمتع بها العامل بدوام كامل، ويخضع للواجبات عينها، كما أنّ حقوقهم المالية وأيام الإجازات السنوية تحتسب بما يتناسب مع ساعات العمل والأجر. وتكون بذلك، على عكس قانون العمل السعودي الذي وضع شروطاً خاصّة يجب توافرها من أجل انعقاد عقد العمل الجزئي² حيث أنّ المشرّع العراقي لم يضع أيّ من هذه الشروط، وبالتالي يتمّ الرجوع إلى القانون العام أيّ القانون المدني بمبادئه وقواعده العامة.

يتّضح ممّا تقدّم بأنّ عقد العمل الجزئيّ ورد بشكل صريح في القانون العراقي، إن لجهة التعريف أو الشروط، بالإضافة إلى الحقوق والواجبات التي تمّ مناقشتها في القسم الأول من هذا البحث. وإلى جانب المملكة العربية السعودية والعراق، فقد عملت دولة الإمارات العربية منذ العام 2018، عبر وزراء الموارد البشرية والتوطين بتطبيق نظام، تمكّنت من خلاله الشركات من استقطاب عمالة مقيمين أو من خارج البلاد، ضمن ما يسمّى بالتعاقد بدوام جزئيّ، يُسمح للعامل بموجبه العمل لدى عدّة شركات في آنٍ واحد من دون شرط الحصول على موافقة مسبقة من ربّ العمل، إنّما بموجب تصريح من قبل الوزارة.

هذا وقد عمدت الإمارات أيضاً على تطوير نظام العمل لديها، ليصبح أكثر تماشياً مع التطوّرات الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وليكون أكثر انسجاماً مع المتغيّرات التي تشهدها بيئة الأعمال وسوق العمل، الأمر الذي يدفعنا إلى الوقوف عند هذه التجربة وفوائدها من الناحيتين القانونية والتطبيقية.

المبحث الثاني: تجربة الإمارات مع عقد العمل الجزئي

عمدت دولة الإمارات العربية على سنّ العدد من التشريعات والقوانين المتعلقة بالدوام الجزئيّ، والذي بات يُشكّل الخيار الأفضل للكثيرين من الأشخاص الغير متفرّغين للعمل بشكل كامل مثل الطلاب وربّات المنازل من جهة، وأولئك الذي يسعون لزيادة معدّل دخلهم الشهري والذين يعملون في الوقت عينه لدى منشأة بدوام كامل من جهة أخرى.

¹ المادة 30 من قانون العمل العراقي: "يحظر على الإدارات وأصحاب العمل تشغيل أيّ عامل أجنبي بأيّ صفة ما لم يكن حاصلًا على إجازة العمل التي تصدرها الوزارة مقابل رسم يحدّد بتعليمات يصدرها الوزير".

² حسين، الدودي، نظام العمل السعودي، الدوام الجزئي، الموقع الرسمي لمكتب الصفة للمحاماة والاستشارات القانونية، 2 يوليو 2023، متوفر عبر الرابط التالي: <http://tinyurl.com/37s74szh>، تمّت الزيارة بتاريخ 2023/09/12.

لقد تمّ تفعيل العمل بالقانون الجديد للعمل المتعارف عليه بقانون "تنظيم علاقات العمل الجديد" في القطاع الخاص رقم 33 للعام 2018، وتجدر الإشارة إلى أنّه ومنذ العام 2010، كان يحقّ للعامل في دولة الإمارات العمل لدى أكثر من صاحب عمل وفقاً للقانون الإماراتي، سواء أكان ذلك بدوام كامل أو بدوام جزئي، إلاّ أنّه كان يتعيّن على العامل الحصول على تصريح عمل مؤقت لفترة من الزمن. وجاء مرسوم القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021، الذي يعتبر القانون الأكثر تحديثاً في الإمارات فيما يتعلّق بقوانين العمل، وقد أدخل العديد من التّعديلات على علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتّحدة.

يناقش هذا المبحث في (الفقرة الأولى) التّعديلات القانونية على نظام العمل الإماراتي، أما في (الفقرة الثانية) يعالج أثر التّعديلات القانونية التي أجرتها الإمارات على قانون العمل.

الفقرة الأولى: التّعديلات القانونية على نظام العمل الإماراتي

عملت الإمارات على تعديل قانون العمل لديها بالتشاور مع مختلف الأطراف، سواء أكان ذلك في القطاع الحكومي، أو في القطاع الخاص. وهدفت من وراء ذلك على إيجاد قانون عمل يدعم سوق العمل المحلي من جهة، وينسجم مع الرؤية المستقبلية لهذا السوق من جهة أخرى. وقد شمل القانون العديد من التّعديلات أبرزها فيما يتعلّق بموضوع الدراسة _ تحديداً عقد العمل الجزئي_ تلك التي تضمن من خلالها إقامة علاقة متوازنة بين طرفي العمل، وتحقق في الوقت عينه الرفاه والسلامة والاستقرار للعاملين، وأكثر ما كان يهّم دولة الإمارات هو أن تكون قد وفّت بالتزاماتها تجاه منظمة العمل الدولية¹.

واكب هذا القانون المتغيّرات التي شهدها سوق العمل، وأكّد على تعزيز المنافسة، وتمكّن المرأة من الانخراط في سوق العمل، إذ أنّه واستناداً إلى هذه التّعديلات الأخيرة، لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على القيام ورغماً عن إرادته بعمل ما (المادة 74)، كما حظّر القانون الجديد ممارسة العنف على العامل، سواء أكان ذلك العنف جسدي، لفظي أو نفسي، كما حظّر التحرش والتنمر عليه من قبل صاحب العمل أو العاملين معه أو المدراء وكل من تربطه معه علاقة في العمل. كما أنّه منع التمييز بين العاملين في المنشأة على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الدين، وما يتضمّن هذا التمييز من منع استلام وظيفة بسبب إعاقة ما.

¹ نقاط هامة في تعديلات قانون العمل الإماراتي، RHS, Low firm, FHS Legal consultant، 2023/06/15.

لقد أكّدت الإمارات في قانونها الجديد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة فيما يتعلّق باستلام الوظيفة من ناحية الحقوق والواجبات، مع التأكيد على ضرورة إعطاء المرأة الأجر ذاته الذي يمنح للرجل في حال كانت تقوم بالعمل ذاته، كما أنّ القانون قد اشترط أن تسري الأحكام المنظّمة لتشغيل العمّال على النساء أيضاً.

كما أنّ المرسوم الجديد استحدث أنماط عمل جديدة تعطي الفرصة لصاحب العمل، من اجل تلبية احتياجاته من العمالة، والاستفادة من إنتاجيّتهم بأقلّ التكاليف التشغيليّة من العمل الجزئي والعمل المؤقت والعمل المرن إلى جانب العمل بدوام كامل. فأعطت هذه التعديلات للعامل الحقّ بالعمل لدى صاحب عمل آخر بالإضافة إلى وظيفته بدوام كامل وذلك بحسب ظروف العمل.

إلى جانب التعديلات التي تصبّ في مصلحة العامل، هنالك أيضاً تعديلات خوّلت صاحب العمل الحق في وضع شروط ضمن عقد العمل تتعلّق بعدم المنافسة، أيّ أنّه على العامل ألا يقوم بعد انتهاء عقد العمل بمنافسته أو المشاركة بمشروع منافس في القطاع نفسه لمدة لا تزيد عن سنتين من تاريخ انتهاء عقد العمل، شرط أن يكون هذا الشرط محدّد من حيث الزمان والمكان ونوعية العمل.

لقد حدّد قانون العمل الجديد نوع واحد فقط من عقود المحدّدة المدّة، على ألا تزيد المدّة عن ثلاث سنوات، مع إمكانية الاتفاق بين الطرفين على تمديد مدّة العقد، ويمكن بموجب هذا القانون تحويل العقد غير محدّد المدّة إلى عقد محدّد المدّة، على أن يتمّ ذلك وفقاً لقواعد وإجراءات يكفلها هذا القانون، خلال مهلة سنة من نفاذه.

وبما أنّ القانون قد تمّ وضعه في العمل بهدف حماية العامل، ولتأمين بيئة عمل جاذبة للعاملين، فقد أكّدت التعديلات على إعطاء العامل يوم راحة مدفوع الأجر، ويمكن زيادة أيّام الراحة، كما استحدث القانون إجازات يستحقّها العامل منها: إجازة الوفاة من 3 إلى 5 أيّام، بالإضافة إلى إجازة الولادة ومدّتها 5 أيّام.

ومنع القانون على صاحب العمل محاولة حجز أوراق العامل ووثائقه الرسمية، كما أنّه لا يستطيع إجبار العامل على مغادرة أراضي البلاد بعد انتهاء عقد العمل، وأعطى للعامل الحق في الحصول على أجره في مواعيد استحقاقها، كما اعطاه الحق بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة، وحدّد كميّة احتسابها، كما أنّه أعفى العامل من تكبّد مصاريف الدعاوى العمالية في جميع مراحل التقاضي، وفرض على صاحب العمل إعطاء العامل إنذار في فترة التجربة.

ساهمت هذه التعديلات، الواردة في القانون رقم 33 لعام 2021، في تطوّر سوق العمل في الإمارات، وشكّلت حافزاً ودافعاً أمام الأفراد الذين يريدون الانخراط في سوق العمل. فأصبحت دولة الإمارات واحدة

من الجهات الرئيسيّة الجاذبة للباحثين عن فرص عمل، لا سيّما أولئك الذين يسعون لتحسين وضعهم المعيشي، الأمر الذي أدّى إلى زيادة الإنتاجيّة وازدهار الاقتصاد فيها، وهذا ما سوف تتم مناقشته في الفقرة التالية.

الفقرة الثانية: أثر التعديلات القانونية التي أجرتها الإمارات على قانون العمل

عرفت دولة الإمارات العربية في الفترة الأخيرة تنوع كبير في عقود العمل، نظراً لتنوع فرص العمل لديها، إذ أنّه هناك دائماً حاجة إلى عمال في مختلف المجالات، مقارنة مع دول أخرى¹. كما أنّ الأجر الذي يتمّ إعطائه في الإمارات مغري جداً بحيث يسمح للعاملين بتحقيق دخل جيّد يؤمّن لهم القدرة على تحسين أوضاعهم المعيشية والمالية والاجتماعية، وتتميّز إلى جانب المرتبات العالية بعدم فرضها للضرائب على الدخل الشخصي.

وتجدر الإشارة إلى أنّ إجراءات الحصول على تأشيرات عمل لديها ليست صعبة ومعقّدة، إذ يكفي أن يقوم صاحب العمل بتوفير تأمين صحي. هذا التسهيل الأخير بالإضافة إلى الامتيازات السابق ذكرها جميعها مسائل تميّز العمل في الإمارات عن غيرها من الدول، وهي في الوقت عينه ساهمت بشكل كبير بتطوير وتنمية سوق العمل وما تركه من أثر إيجابي على ازدهار الاقتصاد لديها.

هذه الأنماط الجديدة التي تمّ استحداثها مؤخراً في الإمارات إلى جانب التقليدية منها ساهمت بشكل كبير في تحقيق الاستقرار في سوق العمل وأدّت إلى نمو الأعمال لديها، فأصبح سوق عملها يتسم بالمرونة والاستدامة، ومنح في الوقت عينه للعديد من الشركات الفرصة للاستفادة من عمالة مهنيّة بعقد عمل جزئي، وحق التصرف في زيادة العمالة عند الاقتضاء من دون أيّ تكاليف إضافية، لا سيّما وأن العمالة لم تعد ترهب أصحاب الشركات بأعباء مالية إضافية، الأمر الذي سمح بزيادة الاستثمارات².

كما أنّ هذه التعديلات، بالإضافة إلى كونها أعتت أصحاب العمل من التكاليف الإضافية المتمثلة بتأمين السكن والإقامات للعمّال الأجانب لديها أمنت لها القدرة على الاستعانة بخبراء بشكل مؤقت، ومنحت العاملين لديها فرصة العمل بشكل جزئي لدى الشركات الأخرى، ما أعطى للشركات والعاملين على حدّ سواء الفرصة على للإبداع في الإنتاج.

¹ أحمد، عبد الله، عقود العمل في الإمارات 2024، التخصصات والمهن المطلوبة في الإمارات 2024 ورواتب العمل فيها، الأربعاء 20 ديسمبر، متوفر عبر الرابط التالي: <http://tinyurl.com/mrx9nzc>

² جورج، إبراهيم؛ محمد، الدوري، تعديلات قانون العمل في الإمارات تحفظ الكفاءة وتستقطب الاستثمارات، 3 شباط 2022.

ووفقاً لبيانات وزارة الموارد البشرية والتوطين في الإمارات العربية المتحدة، فإنّ سوق العمل الإماراتي يشهد نمواً مضطرباً، وتشير الإحصاءات إلى أنّه في العام 2021 دخل 124.4 ألف موظف، ليصل العدد إلى 4.9 مليون موظف، وقد ازداد عدد المنشآت ما بين العام 2020 والعام 2021 ما يقارب 23 ألف منشأة¹.

لقد سعت وزارة الموارد البشرية والتوطين الإماراتية إلى خلق بيئة جاذبة للمواهب والمهارات من جميع أنحاء العالم، وعملت على معالجة الفجوات، واقتراح خطط تساهم في بناء مستقبل مستدام يكون أكثر تماشياً وانسجاماً مع المتغيرات والتحوّلات التي يشهدها سوق العمل عالمياً ومحلياً². وتجدر الإشارة إلى أنّ النظام الجديد المعتمد في الإمارات، من شأنه تعزيز مرونة سوق العمل، وتلبية احتياجات أرباب العمل والعمالة الموجودة في السوق، وبالتالي تراجع الاعتماد على استقدام عمالة أجنبية. كما أنّ عقد العمل الجزئي، تكمن أهميته في كونه يقلّل من النفقات التشغيلية على صاحب العمل، وهو ينحصر بالمهن التي تتطلّب قدرات علمية وفنية وإدارية هائلة، الأمر ساهم باستقطاب الخبرات والكفاءات، وساهم في تعزيز الإنتاجية في سوق العمل.

¹ جورج، إبراهيم؛ محمد، الدويري، مرجع سابق.

² عبد الرحمن، العور، سياسات سوق العمل الإماراتي أكثر استدامة، البيان، دبي، 7 ديسمبر 2023.

خلاصة الفصل الأول

يُتسم سوق العمل عموماً بالتطور والتغير الدائم، متماشياً بذلك مع التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي يشهدها العالم. وانطلاقاً من كونه العامل هو الطرف الضعيف في علاقات العمل التعاقدية، واستناداً إلى أهمية إيجاد عقد عمل جزئي تكفله القوانين، كتلك المخصصة لعقود العمل بدوام كامل، عملت منظمة العمل الدولية على إصدار اتفاقية رقم 175 في العام 1994، تتعلق بالعمل لبعض الوقت هدفت إلى تنظيم هذا النوع من العقود، وإعطاء الحقوق اللازمة لكلا الطرفين في العقد. وعمل أيضاً الإتحاد الأوروبي على تنظيم ذلك أيضاً وفقاً للتوجيه الأوروبي EC/81/97، المتعلق بعقد العمل الجزئي، الأمر الذي شجّع العديد من الدول على الصعيد العالمي، لا سيما تلك التي وقّعت على اتفاقية رقم 175، والتي بموجبها باتت مكلفة بسن تشريعات جديدة، أو تعديل التشريعات القائمة لتصبح أكثر انسجاماً وتماشياً مع التطورات والمتغيرات الجديدة التي يشهدها سوق العمل. ومن بين الدول التي سعت لتطوير وتعديل التشريعات لديها، كانت المملكة العربية السعودية، ودولة العراق، والإمارات العربية المتحدة، الأمر الذي ساهم وإن بنسب متفاوتة بين هذه الدول على تحسين بيئة العمل لديها، وتنمية سوق العمل وما تركه ذلك من أثر على تعزيز الاقتصاد والقضاء على البطالة والتشجيع على الانخراط بسوق العمل. وتُشكل تجربة الإمارات العربية المتحدة تجربة رائدة في هذا المجال كما تبين من خلال المبحث الثاني، إذ أنّ التعديلات التي أجرتها على نظام العمل لديها، وخلق أنماط جديدة من العمل، ساهمت في تعزيز النمو الاقتصادي لديها، وجذب الاستثمارات إليها من مختلف أنحاء العالم، بالإضافة إلى جذب اليد العاملة ذات الكفاءة والمهارة العالية. فهل سيستفيد لبنان، في ظلّ الانهيار المالي الذي يعانيه من هذه التجارب، والعمل على إجراء التعديلات اللازمة والضرورية على قانون العمل لديه، بما ينسجم مع الاحتياجات العالمية والداخلية على حدّ سواء، وتساهم في الوقت عينه بتنمية سوق العمل الداخلية وما لذلك من أثر على نمو الاقتصاد وازدهاره؟ هذا ما سوف نعمل على معالجته في الفصل الثاني من هذا القسم.

الفصل الثاني

عقد العمل الجزئي في القانون اللبناني

لم يتضمن قانون العمل اللبناني كالقانون الخاص وقانون الموجبات والعقود أيّ تعريف لعقد العمل الجزئي ولا طريقة تنظيمه على الرغم من أهميته وانتشاره واللجوء اليه في الوقت الحاضر. وقد اتجه مجلس العمل التحكيمي¹ إلى اعتبار أن عقد العمل القائم بين موظف رسمي ورب عمل هو باطل لمخالفته النظام العام، إذ تمّ اعتبار هذا العمل أو المبدأ مخالف للمادة 15 من قانون الموظفين 59/112 التي حظرت على الموظف الرسمي القيام بأيّ عمل ذات أجر إلى جانب وظيفته. فعلى الرغم من أهمية تعديل قانون العمل ليتماشى مع التطورات السياسية والاقتصادية وسوق العمل ما زال المشرّع على حياد من هذا الموضوع.

وفي الفترة الأخيرة انتشر في لبنان التعاقد بعقد عمل جزئي خاصةً مع الأزمات المالية التي شهدتها البلاد والانحيار الاقتصادي الكبير والحاجة الماسّة للعمل الإضافي من أجل زيادة الدخل الفردي لتلبية متطلبات الحياة.

ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين، (المبحث الأول) بعنوان ضرورة تعديل قانون العمل 1946، أما (المبحث الثاني) بعنوان اقتراح تنظيم العمل بدوام جزئي.

المبحث الأول: ضرورة تعديل قانون العمل 1946

عقد العمل اللبناني هو عقد محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة، وإذا كان عقد غير محدد المدة فينتهي بإرادة أحد الأطراف أو بإرادة مشتركة أو بقوة القانون إضافة إلى ظروف خارجة عن إرادة الطرفين مثل: وفاة الأجير أو إصابته بعجز.

¹ مجلس عمل تحكيمي، بيروت، قرار رقم 40 بتاريخ 1988/6/7، العدل، 1989، ج1، ص 156.

فالقانون اللبناني يفتقر إلى عناصر التطور والحدّثة لذلك برزت الحاجة إلى تعديل القانون والعمل على تحديثه من قبل الجهات المختصة ليحاكي الظروف الجديدة. هذا وقد أعلنت رئيسة لجنة المرأة والطفل، النائب عناية عز الدين خلال لقاء المجلس النسائي تقديمها لمشروع قانون لتعديل قانون العمل اللبناني السائد حالياً وإدخال العمل عن بعد، والعمل الجزئي¹، وأكدت على ضرورة إنصاف المرأة في لبنان وتشجيعها إلى الدخول إلى سوق العمل.

فقانون العمل في لبنان لم ينص على أنماط جديدة من العمل خاصةً العمل الجزئي على الرغم من أنه الأكثر انتشاراً، لذلك لا بدّ من إدخاله ضمن قانون العمل اللبناني وتنظيمه بشكل قانوني حيث يتمّ تحديد كل من الواجبات والحقوق والجزاء المترتبة على أطراف العقد.

بالنسبة للدكتورة عناية، إن الهدف الرئيسي وراء إدخال عقد العمل الجزئي في القانون هو استعادة المرأة من سوق العمل بمعنى أنه أصبح بإمكان المرأة التوفيق بين عملها كزوجة وكأم إلى جانب عملها في المنشأة أو الشركة.

هذا القصور في القانون اللبناني يتمّ استغلاله من أصحاب العمل عملياً، بحيث يتمّ التعاقد مع العمّال بعقد عمل جزئي لتلبية مصالحهم الشخصية أولاً، واستغلال الوضع المالي للعمّال من مختلف الفئات خاصة بعد عام 2019، إذ شهد لبنان إضافة إلى جائحة Corona Covid-19، أزمة مالية وانهيار الليرة اللبنانية مقابل الدولار الأميركي.

يناقش هذا المبحث في (الفقرة الأولى) الواقع العملي للعمل الجزئي في لبنان، أما في (الفقرة الثانية) يحلّل أهمية إقرار عقد العمل الجزئي في لبنان.

¹ عناية، عز الدين، اقتراح قانون إدخال العمل المرن ضمن منظومة الحماية الاجتماعية، مقالة، موقع صوت لبنان الإغترابي SLA News، 13 آذار 2023.

الفقرة الأولى: الواقع العملي للعمل الجزئي في لبنان

نجح أصحاب الرساميل من تحقيق أموال ومكاسب هائلة على حساب حقوق العمال طبعاً، إذ تدنت حصة الأجور من مجمل الناتج المحلي من 60% في التسعينات إلى أقل من 35% حالياً¹. والجدير بالذكر أن هناك عدد كبير من الأجراء غير المصرّح عنهم ولا يستفيدون من أية ضمانات أو تقديرات. وحالياً يلجأ أصحاب العمل إلى اعتماد المياومة أيّ العمل اليومي الذي لا يتوافق مع القانون أيّ أنه يحرّر صاحب العمل من ضوابط وأحكام قانون العمل اللبناني. فلا بدّ من تشريع عقد العمل الجزئي لتوفير فرص عمل للطلاب والنساء ربات المنازل حتى يتمكنون من الاستفادة من عملهم وتأكيد حصولهم على الإجازات وضمن وجميع الحقوق المعطاة لهؤلاء العاملين بدوام كامل.

إلا أنه واقعياً، يتمّ استغلال الثغرات الموجودة في القانون إذ أن التعاقد بدوام جزئي في لبنان لا يرتب على صاحب العمل أعباءً مالية مثل تعويضات نهاية الخدمة أو التقاعد أو التأمينات الصحية إضافة إلى أنه ليس هناك ما يمنع ألاّ يتقاضى العامل أجره في أول كل شهر، علماً أن تصريح صاحب العمل على دفع الأجر يشكل قرينة على وجود عقد².

والجدير بالذكر أن هناك عدد كبير من العمال يعملون تحت عنوان عقد العمل الجزئي دون عقد عمل يثبت ذلك ومع ذلك يفضلون البقاء في العمل. ومن الطبيعي جداً أن عدم الثبات وعدم انتظام الراتب سيؤدي إلى عدم استقرار مالي، وبالتالي الهجرة الحتمية لأصحاب العقول والكفاءات.

وقد أظهرت دراسة الإسكوا، أن قانون العمل اللبناني خالي من أيّ نص يدلّ على عمل غير تقليدي ومن أيّ نص يعطي القضاء اللبناني الفرصة لتطوير اجتهاده ورفع سقف الحماية للعاملين. وفي ظلّ غياب التشريعي لتغطية وحماية الأنماط المستحدثة للعمل، ما يسهّل التذرع بعدم وجود عقد عمل أمر حتمي.

¹ محمد وهبي، اقتراح لتنظيم العمل بدوام جزئي: استكمال الحرب على مكتسبات العمال، جريدة الأخبار، الخميس 18 كانون الأول 2014.

² رفيف، سلامة، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الحقوق للمؤلف، 1996، ص 92.

كما وأنه بناءً على تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الذي يظهر الفجوة بين الجنسين لعام 2022 تمّ تصنيف لبنان في المرتبة 119 من أصل 146 دولة على مؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين، إذ تبلغ مشاركة النساء في سوق العمل فقط 28% وهذا بسبب الأطر القانونية الضيقة.

يواجه لبنان اليوم معدلات فقر¹ وبطالة ونقص في المشاركة الاقتصادية والسياسية إضافة إلى ارتفاع معدلات الهجرة والبطالة. وقد ازدادت هذه الأزمات بعد الأزمة الاقتصادية وجائحة covid 19 ذلك لأنّ المشرّع لم ينظم أيّ نوع مستحدث من أنواع العمل ولم يأتي على ذكر العمل الجزئي ولا العمل عن بعد، ما دفع العديد إلى التخلي عن وظائفهم بشكل إرادي أو غير إرادي (إغلاق المؤسسات والشركات)، لذلك قامت الدكتورة عناية عز الدين باقتراح قانون لإدراج العمل المرن في قانون العمل اللبناني استناداً إلى دراسة نفذتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا) بعنوان "إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان". وأسفرت هذه الدراسة عن ضرورة إلى تعديل قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي بما للعمل المرن من تأثير إيجابي على اقتصاد البلد وتحقيق المساواة بين الجنسين².

صحيح أن الركود الاقتصادي قائم في عدد كبير من الدول إلا أنه أكثر حدّة في لبنان، فبين عاميّ 2018 – 2011 شهد لبنان ارتفاعاً محدوداً في معدلات البطالة 4% نتيجة لتباطؤ الوتيرة الاقتصادية، أما اليوم فقد فقدت الأجور ما لا يقلّ عن 75% من قيمتها منذ بداية الأزمة في 2019 إلى أوائل عام 2022³، هذا الأمر دفع العديد من الفئات العاملة إلى العمل في أكثر من وظيفة تحت عنوان part time work بسبب الأزمة الاقتصادية الخانقة التي يعيشها لبنان منذ عام 2019 والتي تمثّلت في جائحة corona مروراً بفقدان اللبنانيين لأموالهم في المصارف وصولاً إلى جريمة تفجير مرفأ بيروت في 4 آب 2020، ما جعل الوضع المعيشي سيء جداً. وبدلاً من أن يتمثل لبنان بغيره من دول العالم،

¹ تقدر لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا) إن نسبة الفقر متعدد الأبعاد ارتفعت في لبنان ومن 25% في عام 2019 إلى 82% في عام 2021.

² اقتراح قانون للعمل المرن في لبنان، فرصة لدعم الاقتصاد وتعزيز المشاركة النساء وحماية حقوقهم
E/ESCWA/CL2.GPID/2022/TP.30/Brochure.

³ عبد الحليم فضل الله، الأزمة وسوق العمل اللبناني تصدعات عميقة، مقال تمّ نشر على صفحة الأخبار، اثنين 26 أيلول 2022.

حيث يعمل الفرد للحصول على اكتفاء ذاتي والعيش برفاهية، غير أنه أصبح من العيب في مكان ما البحث عن الرفاهية في وطن يعبت به الفساد والزيائية وتكريس مصالح الشخصية على حساب المصلحة الوطنية، فالفرد اللبناني يبحث بشتى الطرق عن وظائف إضافية تمكّنه من العيش بكرامة وتقتصر فقط على تلبية حاجاته الأساسية.

هذا وقد أصبح تحديث قانون العمل اللبناني مطلب وطني وإنساني وواجب على الدولة اللبنانية حتى يتمكن من مجارة التطورات الحاصلة في العالم، وخاصة في سوق العمل، ناهيك عما يمكن أن يكتنف هذا التعديل في حال حصوله من آثار إيجابية وواضحة على مسار تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وتعزيز الاقتصاد الوطني، كما وأنه يعطي الحق لصاحب العمل بتنظيم أوقات العمل وفقاً لحاجة العمل¹. لذلك سوف نقوم في الفقرة الثانية، بتسليط الضوء على أهمية تعديل قانون العمل اللبناني ليشمل أنماط جديدة من عقود العمل تسعى إلى تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة، إضافة إلى أهمية التماهي مع المعايير الدولية والاتفاقات خاصة تلك المنبثقة عن منظمة العمل الدولية.

الفقرة الثانية: أهمية إقرار عقد العمل الجزئي في لبنان

في لبنان وفي وقتنا هذا بشكل خاص، تقوم العديد من المطاعم والفنادق والمؤسسات وغيرها بتوظيف طلاباً وفقاً لاحتياجاتهم وتفرغهم لذلك فمن المهم جداً تنظيم العمل الجزئي بما يتناسب مع المعايير الدولية لإعطاء كل ذي حق حقه².

والجدير بالذكر أن لبنان لم يوقع على اتفاقية العمل الدولية رقم 175 بشأن العمل لبعض الوقت التي اعتمدها منظمة العمل الدولية عام 1994 التي قامت بتعريف عقد العمل الجزئي وأعطت الحماية للعاملين بهذا العقد، والحماية للعاملين بدوام كامل.

¹ محمد، منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 209.

² محمد، وهبة، اقتراح لتنظيم العمل بدوام جزئي استكمال الحرب على مكتسبات العمال، موقع جريدة الأخبار، الخميس 18 كانون الأول 2014.

في لبنان، وبعد تعديل قانون التجارة اللبناني، أن الأوان لتعديل قانوني العمل والضمان الاجتماعي خاصة وأن القانون لم يلحظ أحكاماً لدوام العمل الجزئي ما أدّى إلى نشوء عقبات ومشاكل عدة من ناحية النصوص القانونية الواجب تطبيقها في العلاقة التي تربط بين رب العمل والأجير¹.

وبالتالي، فإن تنظيم عقد العمل الجزئي في لبنان مع تحديد حقوق وواجبات كل الأطراف المشاركة يعمل على تشجيع من هم غير متفرغين بشكل كامل للعمل، مثل النساء والأمهات بشكل خاص للانخراط بسوق العمل ما يساهم في زيادة الإنتاجية من ناحية، ويهدف إلى تمكين المرأة من مساعدة الزوج في المصاريف الأساسية وادخار البعض الآخر من ناحية أخرى. كما وأنه يسمح للطلاب الجامعيين الذين يسعون إلى التعلّم والعمل في آن واحد من الحصول على حاجاتهم ولوازمهم الجامعية ومساعدة عائلاتهم في ظلّ الظروف المالية الراهنة.

يحمل هذا القانون في حال إقراره العديد من المنافع المتساوية بين الرجل والمرأة العاملة، كما أنه يحدّ من أسباب إبعاد المرأة عن سوق العمل ويسعى إلى تأمين الحماية والمساواة لها.

فقانون العمل الجزئي يتصف بالشمولية حيث يطال الرجل والمرأة على حدّ سواء، وهو أيضاً يتمييز بالمرونة من ناحية تحديد ساعات العمل ما يشجع اللجوء إليه، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى خفض تكلفة الإنتاج، زيادة القدرة التنافسية وتحسين بيئة الاستثمار².

إن تاريخ وضع قانون العمل قديم نسبياً، وحالياً يشهد سوق العمل تغيرات كبيرة في أنماط العمل وطبيعة الوظائف. ففي دول الغرب وقبل جائحة كورونا وبسبب التطور التكنولوجي وتغيير التركيبة الاجتماعية، تمّ استحداث أنماط جديدة في العمل. أما في لبنان، فإن تعديل قانون العمل بكافة مواده أصبح ضرورة لا غنى عنها، وذلك بهدف مواكبة تطورات سوق العمل تماشياً مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

¹ شربل، عون، تعديل قانون العمل أصبح حتمياً، مقال نشر على صفحة الاقتصاد 2019.

² كارن، عبد النور، اقتراح قانون ولد من رحم كورونا ومتغيرات سوق العمل 24 آذار 2023، مقال نشر على صفحة نداء الوطن.

في مصر، ارتفعت أعداد النساء العاملات ليتساوى مع الرجال ما أدى إلى زيادة في الناتج الإجمالي للبلاد بنسبة 34%¹. وبناءً على بيانات منظمة العمل الدولية تبين أن النساء العاملات بإمكانهن المساهمة بشكل كبير في تنمية اقتصاديات بلدانهم وهي في غالبيتها من البلدان الناشئة أو النامية.

إذاً، إن إدخال أنماط عمل جديدة وتنظيمها في القانون اللبناني وفي طبيعتها العمل الجزئي يساهم في تزويد الشركات والمنشآت بالمواهب ويزيد من الإنتاجية والإبداع والابتكار، حيث يتوجب ألا يخرج لبنان عن المسار الدولي ما سوف يساعده أن يكون بدوره جاذباً للأيدي العاملة والاستثمارات ما يسمح بالتالي بإعادة إحياء لاقتصادنا الوطني وتخطي الأزمات المالية التي ما زلنا نشهدها والتي لا تزال تتفاقم حتى الآن.

قد يكون تنظيم العمل بدوام جزئي بادرة لحلّ أو لتخفيف حدّة هذه الأزمات لما له من إيجابيات على صاحب العمل والعامل في آن واحد، ولما له من مواكبة لتطورات العالم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وخاصة التطورات التي طرأت على سوق العمل، ما سيساعد بلدنا لبنان على الدخول في الأسواق المنافسة من جديد وإعطاء دور كبير للمرأة في سوق العمل.

انطلاقاً ممّا تقدم، ونظراً لأهمية التعاقد بدوام جزئي قد تقدم الوزير والنائب السابق بطرس حرب بمشروع قانون لتعديل قانون العمل في عام 2010 والمعدّل في عام 2011 ليشمل عقد العمل الجزئي. كذلك أيضاً قامت الدكتورة عناية عز الدين وكما ذكرنا سابقاً بتقديم اقتراح قانون استناداً إلى دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه².

لذلك فإنه حريٌّ على الدولة اللبنانية أن تسعى جاهدة إلى استكمال اقتراحات ومشاريع القوانين المقدّمة، والسعي على تعديل عقد العمل اللبناني الصادر عام 1946، آخذين بعين الاعتبار تجربة الدول المجاورة والإقليمية بهذا الصدد ونجاح سوقها المالي الاقتصادي والعمالي.

¹ Christine, La Garde, women and the global economy, project, syndicate, 24/9/2013.

² دراسة قامت بها منظمة ESCWA في 2020.

المبحث الثاني: اقتراح تنظيم العمل بدوام جزئي

منذ بداية صدور قانون العمل اللبناني حتى الآن، طاله عدد قليل من التعديلات البسيطة المقتصرة فقط على التماشي مع العصر وبعض الاتفاقيات الدولية، والجدير بالذكر أنه قد جرت العديد من المحاولات وشكلت لجان عدة لتعديله وكان آخرها لجنة عام 2001 التي اجتمع فيها أصحاب العمل والعمال، وزارة العمل، قضاة وخبراء، ومع كل هذا انتهت تلك التعديلات بالأكثرية وليس بالإجماع وبقيت في الأدراج إلى أن أعيد البحث فيها بعد ما أحال معالي الوزير بطرس حرب مشروع القانون 2011¹ إلى مجلس الوزراء بهدف تعديل قانون العمل الذي ما زال قائماً حالياً دون أيّ تعديلات.

أسهمت التغييرات في أسواق العمل والتطور التكنولوجي والتقني إلى تبلور العمل الجزئي بشكل كبير، ففي حال تمكّن لبنان من دمج هذا النوع من العمل ضمن الحماية القانونية وتنظيمه فإنه سوف يحمل في طياته العديد من الإيجابيات لذلك، لا بدّ من أن يضيف لبنان إلى جانب نمط العمل التقليدي² أنماط عمل حديثة³، ومتابعة المبادرة التي قام بها الوزير بطرس حرب.

يتناول هذا المبحث في (الفقرة الأولى) مشروع قانون بطرس حرب، أما في (الفقرة الثانية) استكمال مشروع هذا القانون.

الفقرة الأولى: مشروع قانون بطرس حرب

بعد تسلّم الوزير بطرس حرب وزارة العمل عام 2009 عمل مع اللجان المتخصصة على مشروع قانون عمل جديد يتماشى مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية والعربية.

¹ نص مشروع تعديل قانون العمل المقترح في الوزير بطرس حرب سنة 2011.

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

³ Non-standard forms of employment, report for discussion at Meeting of Experts on Nonstandard forms of Employment, 2015.ILO.

لقد تعددت الأهداف خلف تقديم هذا المشروع وكان أهمّها العمل على توحيد التشريع في قضايا العمل، تحديث قانون العمل ليواكب التطورات العالمية اجتماعياً كانت أم اقتصادية، بالإضافة إلى تطبيق اتفاقيات العمل الدولية والعربية. وقد تضمن هذا التعديل أحكام ومبادئ من اتفاقيات سياسية وبعض من توصيات منظمة العمل الدولية التي لم يصادق عليها لبنان حتى الآن، كما وأنه عمل على إلغاء التمييز بين الرجل والمرأة.

وبما أن مجلس العمل التحكيمي يقوم على توضيح الكثير من الغموض تمّ الأخذ به لتوحيد الفقه والاجتهاد، القيام بصياغة واضحة للمبادئ والتعريفات لإزالة كل ما من شأنه أن يخلق التباس، المحافظة على التوازن بين أصحاب العمل والعمال، تكريس التعاون بين أطراف الإنتاج الثالث وأخيراً الأخذ بتجربة وزارة العمل من خلال التقارير والدراسات التي قام بها جهاز التفتيش فيها.

فلجهة الأحكام التي تطرق إليها مشروع القانون، تمت إضافة أحكام جديدة تتعلق بتنظيم عقد العمل الجزئي حيث استمدت هذه الأحكام من اتفاقية العمل الدولية الغير مبرمة والتي تتعلق بالعمل لبعض الوقت وهذا ما يشكل توجهاً حديثاً لسدّ الفراغ الذي كان وما زال قائماً في قانون العمل اللبناني لسنة 1946 والنافذ حالياً.

أيضاً، شمل هذا المشروع العديد من التعديلات، ففي الباب الأول المتعلق بعلاقات العمل الفردية، أصبح الأجير يتمتع بحماية تامة لمواجهة أي نوع من أنواع التمييز سواء التمييز من حيث العرق، أو اللون، أو الدين أو الجنس وغيرها، إضافةً إلى أحكام متعلّقة بدوام العمل الجزئي. فالمادة 9 من مشروع القانون تنص: "إن عقود العمل بمدة محددة أو غير محددة يمكن أن تكون بدوام كامل أو جزئي، إن العمل بدوام جزئي هو العمل الذي تكون ساعاته أقلّ من ساعات العمل العادية المحددة قانوناً". أما المادة 31¹ من قانون العمل اللبناني النافذ حالياً تنص على أن الحد الأعلى للعمل في الأسبوع هو 48 ساعة أي ما

¹ م 31 من قانون العمل اللبناني صادر في 23 أيلول 1946 المعدل بموجب القانون الصادر بتاريخ 1962/9/17 وقانون رقم 66/48 بتاريخ 1966/8/26 والمرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4 والقانون رقم 39/71 بتاريخ 1971/6/14 وقانون رقم 71/41 تاريخ 1971/6/15.. والقانون رقم 91 تاريخ 1999/6/14 وقانون رقم 207 بتاريخ 2000/5/26 تمّ التصديق عليه ونشره في الجريدة الرسمية بيروت 1946 في 23 أيلول.

يعادل 8 ساعات في اليوم. واستكملت المادة 10 من مشروع القانون على أن يكون عقد العمل الجزئي خطياً وينص بصورة خاصة على مهنة الأجير وساعات العمل وطريقة توزيعها على الأسبوع أو الشهر أو السنة.

ومن أجل قطع الطريق لأيّ خلاف حول مضمون عقد العمل الجزئي، عمد الوزير بطرس حرب إلى جمع كافة البنود الأساسية في العقد مثل التوقيع عليه ساعات عمل وتوزيعها، نوع العمل والأجر باتفاق طرفي العقد أيّ صاحب العمل والأجير، كما تطرق إلى الأجور والإجازات المستحقة للعاملين بدوام عمل جزئي بما يتناسب مع ساعات عملهم حسب المادة 11 من مشروع القانون السابق ذكره. كما وأن الأجور والإجازات السنوية وأيام التعطيل المدفوعة الأجر وشروط إنهاء الاستخدام للعاملين بدوام جزئي يجب أن تكون متناسبة مع ساعات عملهم. وأعطت المادة 12 الأفضلية للعاملين بدوام جزئي لسدّ فراغات العمل بفرص الدوام الكامل أو المراكز المستحدثة لمن يرغب في الانتقال إلى دوام كامل بحيث نصّت على أن: "تعطي الأفضلية للعاملين بدوام جزئي، عند ملء مراكز شاغرة بدوام كامل أو لمراكز مستحدثة في المؤسسة للراغبين في الانتقال إلى نظام العمل بدوام كامل والذين لديهم مؤهلات المطلوبة" من الفصل الأول (عقد العمل الفردي من الباب الأول (علاقات العمل الفردية).

هذا وأشارت المادة 13¹ على واجب مفروض على صاحب العمل الذي يستخدم إجراء بدوام جزئي وهو أن يكون لديه بياناً يبين فيه أسماء العاملين بدوام جزئي لديه وتاريخ انضمامهم للعمل ونوع وساعات العمل الذي يقومون به.

وعملاً بمبدأ المساواة بين إناث والذكور المكرّس في اتفاقية منظمة العمل الدولية فالعمل المرن هو دعامة للاقتصاد والمساواة بين الجنسين، حيث يعدّ العمل الجزئي فرع من فروع العمل المرن. لذلك نصت

¹ م 13 من مشروع قانون لتعديل قانون العمل المقدم من قبل الوزير بطرس حرب، يتوجب على صاحب العمل الذي يستخدم إجراء بدوام جزئي أن يعتمد بياناً يظهر أسماء وتواريخ دخول العاملين بهذا النظام إلى العمل، وعدد ساعات عمله، وأنواع نشاطهم وظروف عملهم وشروطه.

يوضع هذا البيان تحت تصرف جهاز تفتيش العمل والوقاية والسلامة في وزارة العمل. تحدد عند الاقتضاء دقائق تطبيق الأحكام المتعلقة بدوام العمل الجزئي بقرار يصدر عن وزير العمل نباءً على اقتراح مدير عام وزارة العمل.

المادة 14 من مشروع القانون المقدم من قبل الوزير بطرس حرب، على تطبيق مبدأ المساواة في الأجر ما بين النساء والرجال في الأعمال المتساوية أو المماثلة.

وتجدر الإشارة أن لبنان هو من البلاد التي تسجل أكبر فجوة ما بين الرجال والنساء وذلك بسبب تدني نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل لأسباب عدّة أهمها أن لبنان ما زال قائماً على النظام التقليدي أيّ أن المرأة ما زالت تعدّ بمثابة ربة منزل فقط مقابل تأدية الرجل للأعمال والوظائف التي توفر له ولعائلته حاجاتهم الضرورية والأساسية، لذلك شدّد الوزير على المساواة ما بين الرجل والمرأة لتشجيعها على الانخراط في سوق العمل مع تأمين الحماية القانونية اللازمة لها.

وانطلاقاً من اتفاقية العمل الدولية رقم 111 المتعلقة بالتمييز¹، وعملاً بمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة أوضحت التعديلات المقترحة عدم التفرقة، وسمحت للنساء في العمل ليلاً بعد أن تحققت وزارة العمل من طبيعة العمل المقدم ومدته ليلاً². وتمّ العمل على رفع مدة إجازة الأمومة إلى 10 أسابيع وعدم إجبار النساء على العودة إلى العمل قبل انقضاء 50 يوماً على تاريخ الولادة وإعطاء فترات من الراحة للمرأة المرضعة، وتعتبر هذه الفترة (ساعة في اليوم) من ساعات العمل الفعلي.

على الرغم من أنّ كل ما تطرق إليه الوزير بطرس حرب في مشروع قانون المقدم عام 2011، ورغم أهمية التعديلات المقترحة خاصة تلك التي أطالت العمل بدوام جزئي لما لها من أهمية في مواجهة مشكلة البطالة التي يشهدها لبنان خصوصاً مع تمكين المرأة من الدخول إلى سوق العمل، أصبح من الضروري إعادة النظر في تعديل قانون العمل اللبناني ليتماشى مع المتغيرات الحاصلة على مستوى العالم خاصة في أسواق العمل، علماً أن قانون العمل اللبناني النافذ حالياً يعتبر الركن الأساسي والمرجعية الوحيدة التي تنظم علاقات العمل وترتبط به العديد من القوانين ارتباطاً وثيقاً منها: قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم إضافة إلى مرسوم طوارئ العمل³.

¹ اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة اتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.

² نص مشروع تعديل قانون العمل المقترح من الوزير بطرس حرب سنة 2011. May, 11, 2011.

³ مرسوم اشتراعي رقم 136 صادر في 16 أيلول 1983 طوارئ العمل Des accident de travail، المعدل بموجب قانون رقم 20 م تاريخ 2000/5/29، يلغي المرسوم الاشتراعي رقم 25 تاريخ 1943/5/4.

ويشمل قانون العمل اللبناني إضافة إلى قانون 1946 جميع النصوص ذات الصلة¹، لذلك لا بد من استكمال ما قام به الوزير بطرس حرب والدكتورة عناية عز الدين لنحظى بقانون عمل جديد يواكب التطور التكنولوجي والاقتصادي والمالي والاجتماعي الذي يشهده العالم اليوم.

الفقرة الثانية: استكمال مشروع القانون

بدايةً، لا بدّ من القول أن لبنان لم يصادق على أيّ من اتفاقيات العمل الدولية السابق ذكرها إلا أنه سيتمّ الاستناد إليها من أجل استكمال قانون العمل اللبناني السائد حالياً خاصة بعد نجاحها ونجاح تطبيقها في الدول العربية التي تمّت مناقشتها آنفاً مثل: المملكة العربية السعودية، العراق وخاصة دولة الإمارات العربية المتحدة.

صحيح أن بعض من التعديلات قد طالت القانون اللبناني إلا أنها لا تعد تعديلات جوهرية إنما كانت مرتبطة فقط بالجانب الداخلي مثل تعديل الحد الأدنى للأجور.

لم يعرف قانون العمل اللبناني عقد العمل بحيث يستند الاجتهاد اللبناني في توصيف علاقة العمل إلى المرسوم رقم 3572 الصادر في 21 ت 1 1980²، وقد عرّفت المادة 624 من قانون الموجبات والعقود عقد الاستخدام³، كما وأن أنماط العمل المنصوص عنها في القانون اللبناني محصورة بعقد عمل محدد المدة وغير محدد المدة، وقد حُدّدت ساعات العمل كحد أقصى بـ 48 ساعة في الأسبوع في المادة 31 من القانون المذكور، وأضافت المادة 32 من القانون ذاته أنه يمكن إنقاص ساعات العمل في الأشغال الشاقة أو المضرة بالصحة ويمكن زيادة ساعات العمل عن الحد الأقصى المذكور في العمل في المطاعم والمقاهي بقرار من وزير العمل. لذلك نستنتج من كل ما ورد أعلاه أن المشرع بقوله "الحد الأقصى"

¹ عبد السلام، شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، المنشورات الحقوقية، صادر 2021 ص 118.

² مشروع قانون معجل صدر بمرسوم، حدد صلاحيات مجلس العمل التحكيمي.

³ تنص المادة 624 من قانون موجبات وعقود اللبناني على أن "إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين بأن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق بأدائه له.

لساعات العمل أنه يمكن أن تقل عن 48 ساعة في الأسبوع وبهذا يمكننا أن نستند عليها للقول إنه يمكن أن يكون العمل الجزئي مناطاً بهذا القانون¹.

فالعقل الجزئي هو ذلك الفعل الذي تقلّ فيه ساعات العمل عن الساعات المقررة في المنشأة، إلا أن قانون العمل يخلو من أيّ نص يدل على نمط غير تقليدي للعمل باستثناء العمل لمدة محددة أيّ أنه لم يتطرق لعقد العمل الجزئي بشكل واضح وصريح في أيّ من النصوص لذلك لا يمكن اللجوء إلى قانون العمل لتنظيم عقد العمل الجزئي.

يهدف قانون العمل إلى تنظيم علاقات العمل بين الأجراء وأرباب العمل لحماية حقوق الموظفين وتحقيق التنمية المستدامة، لذلك أصبح التعديل أمراً لا خلاصاً منه خاصة وأنه القانون الوحيد الذي يتمّ اللجوء إليه لإبرام عقود العمل. فتعديل المواد كافٍ ولا ضرورة لتعديل القانون ككل، فقانون العمل اللبناني خالٍ من أيّ نص يدل على أنماط عمل غير تقليدي ونصوصه معظمها تتمحور حول نمط العمل التقليدي أيّ ساعات عمل محددة، ولكن علاقات العمل هي على تطور دائم لذلك لا بدّ من التركيز على الاعتبارات الأكثر فائدة في ظلّ التحوّل السريع في أنماط وأشكال العمل خاصة في ظلّ الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمالية التي ما زال يمر بها لبنان حتى يومنا هذا، والجدير بالذكر أن قانون العمل اللبناني يحتوي نصوص قانون العمل الفرنسي إلا أنه في فرنسا سمح المشرع عام 1982 بمخالفة النظام العام الاجتماعي بما يتعلّق بالعمل وطريقة تنظيمه ما عرف بـ *ordre public dérogatoire*².

وبالعودة إلى القانون اللبناني من الضروري جداً إقرار النصوص القانونية التي تشير إلى أنماط العمل الجديدة والمنتشرة عالمياً مثل: العمل عن بعد، العمل لبعض الوقت والعمل المؤقت والعمل الجزئي.

فلا بدّ أولاً من إضافة مادة قانونية في قانون العمل تهدف إلى تعريف عقد الاستخدام، كما وأنه أصبح من الواجب أيضاً التركيز على العمل الجزئي الموضوع من قبل الوزير بطرس حرب للتمكّن من إبرام

¹ دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذ قامت بها منظمة ESCWA عام 2022.

<http://tinyurl.com/42yrx2yb>

² عبد السلام، شعيب، المرجع المذكور سابقاً.

عقود العمل بمدة محددة أو غير محددة بدوام كامل أو جزئي، بالإضافة إلى تعريف ماهية العمل الجزئي كي تنطبق عليه الأحكام القانونية المنصوص عليها بقانون العمل، فالعامل بدوام جزئي هو ذلك الذي تقلّ ساعات عمله عن ساعات العمل بدوام كامل في المنشأة، وهذا التعريف موجود في اتفاقية العمل لبعض الوقت المنبثقة عن منظمة العمل الدولية.

إضافة إلى ذلك، يجب على المشرّع أن يضع صيغة معينة لعقد العمل الجزئي أيّ من حيث كيفية إبرامه خطأً أم شفهيّاً، وذكر جميع البنود التي يجب أن تتوافر فيه مثل نوعية العمل المقدم، ساعات العمل والأجر على غرار ما هو منصوص عليه فيما يتعلق بزيادة ساعات العمل في الدوام الكامل باتفاق الطرفين، بحيث يمكن الاعتماد عليها في العمل الجزئي في حالة زيادة ساعات العمل في الدوام الجزئي مثلما فعلت دولة الإمارات العربية المتحدة التي حددت الشروط التي يخضع إليها عقد العمل الجزئي المشار إليها في القسم الأول من هذه الرسالة، بحيث لا يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل بأن يقدم له ساعات عمل إضافية إلا إذا وافق الأجير بشكل خطي والعمل على التقيد بالاتفاقية بشأن العمل لبعض الوقت رقم 175 التي حثت الدول الموقعين عليها على اتخاذ التدابير اللازمة لتكون المعاملة متساوية مع العمال بدوام كامل من ناحية الحق في السلامة والصحة المهنية، الحق في التنظيم والمشاركة الجماعية، الحق في الحصول على أجر لائق بالعمل المقدم، والتمتع بالحقوق نفسها المعطاة للعمال بدوام كامل وفقاً لأحكام قانون العمل اللبناني والضمان الاجتماعي.

وبالاستناد إلى المادة 10 من اتفاقية رقم 175 يمكن أن يتمّ الاتفاق ما بين صاحب العمل والأجير على الانتقال من دوام كامل إلى دوام جزئي والعكس صحيح على أن يقوم صاحب العمل بوضع الوظائف الشاغرة تحت نظر هذا العامل مع ساعات العمل والأجر ونوعية العمل. هذه البنود جميعها منصوص عليها في قانون العمل الإماراتي الجديد، القانون الذي يدعم سوق العمل المحلي والذي يعزز المنافسة ويمكّن المرأة من الدخول إلى سوق العمل خاصةً بعدما تمّ إلغاء التمييز ما بين الجنسين في الأجر في الوظيفة ذاتها أو المشابهة.

ومن أهم التعديلات التي طالت قانون العمل الإماراتي هي استحداث أنماط عمل جديدة منها العمل بدوام جزئي التزاماً بمنظمة العمل الدولية وباتفاقية العمل لبعض الوقت، هذه التعديلات جعلت دولة

الإمارات العربية المتحدة في طليعة الدولة الجاذبة للباحثين عن فرص عمل وللمستثمرين، ما أدى إلى ازدهار اقتصادها، تعزيز مرونة سوق العمل لديها وتحقيق أهداف رب العمل والعمال.

إلا أن قانون العمل الإماراتي وبعكس قانون العمل السعودي لم يحصر الدوام جزئي بالسعوديين فقط كما ذكرنا سابقاً. بالتالي إن العمل بدوام جزئي استكمالاً لما بدء به الوزير بطرس حرب وتماشياً مع اتفاقية العمل الدولية بشأن العمل لبعض الوقت أصبح ضرورة لا سيما بعد نجاح هذه التجربة خاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ولكننا نرى بأنه على لبنان أن يحصر العمل بدوام جزئي باللبنانيين فقط بالاستناد إلى قرار رقم 147 الصادر¹ كما فعلت المملكة العربية السعودية حيث يجب إلزام صاحب العمل بالتصريح عن الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي² من أجل الحدّ من نسب البطالة والهجرة التي هي على تزايد عام بعد عام ومن أجل زيادة معدل الدخل الفردي وتراجع معدل الفقر أيضاً لمساعدة اللبنانيين على تخطي الأزمات التي بدأت عام 2019 وما زالت مستمرة حتى الآن.

كما وانه من ناحية التنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي من ناحية الحقوق والواجبات يمكن أن يراعي المشرع اللبناني الأحكام العامة لقانون العمل لهذه الناحية على غرار المشرع العراقي لمنع تعرّض صاحب العمل لأيّ حق من حقوق الأجير وعدم التعرّض لكرامته الإنسانية بأيّ صورة³.

فإن التعديل على غرار تجربة الإمارات العربية المتحدة والتقيّد بالمعايير الدولية سيساعد في نهضة لبنان وتطور اقتصاده وفتح سوق العمل لديه وسيصبح جاذباً للأيدي العاملة الأجنبية وللاستثمارات، لكن التخبط التشريعي الحاصل في لبنان يجعل التعديل أكثر تعقيداً.

تعالج هذه الفقرة (أولاً) ساعات العمل في لبنان، و(ثانياً) خصائص قانون العمل اللبناني.

¹ قرار رقم 147 صادر في 3 كانون الأول عام 2002 يتعلّق بالأعمال والمهن الواجب حصرها باللبنانيين.

² مجلس العمل التحكيمي، بيروت، رقم 143، تاريخ 1999/3/22، الرئيس أبي نادر، دعوى فقيه/ شركة جنرال تورز للسياحة والسفر، غير منشور.

³ خالد، قباني، الموثيق الدولية لحقوق الانسان والقضاء في الحقوق العربية، مجلة القضاء الإداري، المجلد الأول، 2003، ص 9.

أولاً: ساعات العمل في لبنان

بما أن العمل بدون تنظيم أو تحديد يرهق العامل ويؤثر على صحته وعلى قدرته على العمل والإنتاج تدخلت الدول الأوروبية في منتصف القرن التاسع عشر في تحديد ساعات العمل. وقد عملت منظمة العمل الدولية على تحديد ساعات العمل إذ انعقد مؤتمر في تشرين الأول عام 1919 وفي 29 تشرين الأول في واشنطن.

وبناءً على دعوة من حكومة الولايات المتحدة صدرت اتفاقية رقم 1 لتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية ب 8 ساعات يومية و48 ساعة في الأسبوع، وقد صادق لبنان على هذه الاتفاقية بموجب مرسوم اشتراعي رقم 70 بتاريخ 1977/6/27.

لم يحدد المشرع اللبناني ساعات العمل اليومية إلا أن لبنان قد صادق على اتفاقية العمل الدولية التي حددت ساعات العمل اليومية والأسبوعية. كما أنه صادق على الاتفاقية رقم 30 لعام 1933 لتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب والتي نصّت في المادة الثالثة منها على "أنه لا يجوز العمل لأكثر من 48 ساعة في الأسبوع و8 ساعات يومياً"¹، وقد اعتبر الحدّ الأقصى لساعات العمل من الانتظام العام وكل اتفاق يقصد به خرق هذا النص وتشغيل الاجير لأكثر من الحدّ الأقصى يعدّ باطلاً إلا انه كل ما هو لمصلحة الاجير أيّ إنقاص للحدّ الأقصى فهو مسموح².

فتحديد ساعات العمل أمر متعلّق بالنظام العام وتمّ وضعها لحماية الأجير، بالتالي أيّ زيادة في ساعات العمل حتى ولو وافق عليها الأجير تعدّ باطلة أما الاتفاق على تخفيضها فهي من مصلحة الأجير، وبالتالي لا تكون باطلة بل صحيحة، إلا أنه لا يجوز تعديل البند الخاص المتعلّق بالدوام اليومي انفراداً³.

يحق للأجير العمل لدى أكثر من صاحب عمل واحد في لبنان، بالتالي سوف يتمّ تجاوز ساعات العمل ال 48 ساعة في الأسبوع شرط:

- ألا يكون هناك نص مخالف في عقد العمل القائم والذي يخضعون إليه.

¹ مؤتمر العمل الدولي، اتفاقية رقم 30، المتعلّقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، المادة 3: "لا تتجاوز ساعات العمل بالنسبة لمن تنطبق عليهم هذه الاتفاقية ثمانى وأربعين ساعة في الأسبوع وثمانى ساعات يومياً، مع مراعاة الشروط المنصوص عليها أدناه".

² عصام، القسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار بيروت، 1997، ص 198، يقابله محمد، الشخبي، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، الحقوق للمؤلف، 1973، ص 181.

³ مجلس العمل التحكيمي، جبل لبنان، تاريخ 2000/7/24، الرئيس الراهب، دعوى صهيون/هوا تشيكن، غير منشور.

- ألا يحظر النظام الداخلي للمؤسسة على الأجير ممارسة عمل آخر.
- ألا يكون الأجير موظفاً في القطاع العام.

ثانياً: خصائص قانون العمل اللبناني

لقانون العمل صفة اجتماعية إذ يسعى لتحقيق التوازن والمساواة بين الأجراء وأرباب العمل، مع الإشارة إلى أن المساواة هي فقط من الناحية النظرية، أما عملياً لا توجد أية مساواة لا من جانب الإمكانات الاقتصادية ولا من جانب المكانة الاجتماعية، لذلك كان من الضروري إعادة النظر في فكرة العدالة المجردة والتوجه نحو العدالة الاجتماعية التي لا تتحقق إلا بتدخل المشرع لحماية الطرف الضعيف ولتقليص الهوة بين صاحب العمل والعامل لذلك فهو يتمتع بالصفة الاجتماعية.

وقد أثير التساؤل عما إذا قانون العمل فرع من فروع القانون العام أم فرع من فروع القانون الخاص، ولكن يمكننا القول انه قانون من صفة مختلطة فهو يتمحور حول عقد العمل، بالتالي ينتمي هذا القانون إلى القانون الخاص لكن في الوقت عينه ومع تدخل الدولة في علاقات العمل أصبح قانون العمل أيضاً فرعاً من فروع القانون العام.

إضافةً إلى ما تقدم، يتسم قانون العمل بالسرعة في التطور لمواكبة التطورات الاجتماعية والاقتصادية ناهيك عن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية منها اتفاقية العمل الدولية.

وبما أن العالم اليوم هو في حالة من السباق العلمي والتقني، الامر الذي يفرض تشريع نصوص جديدة في قانون العمل لمواكبة العصر، وهذا ما أقدمت على القيام به العديد من الدول خاصةً بعد جائحة كورونا حيث عمدت على وضع قوانين تشريعية جديدة تطل عقود العمل عن بعد وعقد العمل الجزئي وغيرها.

هذا، وسعت دولة الإمارات العربية المتحدة على استحداث أنماط جديدة للعمل¹ تعطي الفرصة لأصحاب العمل لتلبية حاجاتهم من العمالة من خلال العمل المرن والمؤقت والجزئي.

إلا أنه في لبنان، وعلى الرغم من التحديات التي يواجهها أرباب العمل والعمال، وعلى الرغم من الازمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية التي عصفت بالوطن، وعلى الرغم من وجود ضرورة لتعديل قانون العمل إلا أن المشرع اللبناني لم يحرك ساكناً. فقانون العمل اللبناني الصادر عام 1946 يعدّ قديماً بعض الشيء، ومنذ ذلك الوقت وحتى يومنا هذا لم تكن هناك سوى محاولات قليلة لتعديله ومنها المشروع

¹ قانون العمل الجديد: قانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل (hhslawyers.com)،

قانون العمل الإماراتي 2021 قانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، 30، نوفمبر، 2021.

المقدّم من قبل النائب والوزير السابق بطرس حرب المعدّل عام 2011، وكما جرت العادة في لبنان، لم تتم مناقشة هذا القانون أو البحث فيه.

خلاصة الفصل الثاني

أصبحنا أمام ضرورة تعديل قانون العمل اللبناني (1946) النافذ حالياً لناحية عقد العمل الجزئي خاصة وأن قانون العمل اللبناني لديه صفة اجتماعية أي يتطور مع تطور الوضع الاجتماعي وما يفرضه ليتمشى مع ما تمّ اعتماده في دولة الإمارات العربية المتحدة التي أصدرت مرسوم اشتراعي رقم 2018/31 نظمت فيه العمل الجزئي، حيث قام قانون العمل الجديد في الإمارات الصادر عام 2022 على تنظيم أنماط جديدة من العمل تماشياً مع التطورات التي يشهدها العالم، لذلك لا بدّ من الانطلاق من مشروع قانون الوزير السابق بطرس حرب بشأن استحداث العمل الجزئي في القانون اللبناني المعدّل عام 2011 ليصبح سوق العمل اللبناني من الأسواق الجاذبة للأيدي العاملة وللرساميل والاستثمارات ما سيساهم في نهضة الاقتصاد الوطني، خاصةً إذا تقيّد لبنان بالدراسة التي قامت بها منظمة الإسكوا عام 2022 لإمكانية وجود عقد العمل المرن من ضمنه عقد العمل الجزئي.

خلاصة القسم الثاني

اجتاح العمل بدوام جزئي سوق العمل العالمي، العربي والمحلي، كما وتمّ تنظيم العمل الجزئي دولياً من قبل منظمة العمل الدولية باتفاقية العمل بشأن بعض الوقت رقم 175 عام 1994، ومن قبل دول الإتحاد الأوروبي إذ اعتمد هذا الأخير توجيهه EC/81/97 بتاريخ 15/12/1997 بشأن الدوام الجزئي. إضافة إلى ذلك، إقليمياً وعربياً عمدت المملكة العربية السعودية على تعديل قانون العمل السعودي كما وقامت دولة الإمارات بتنظيم العمل بدوام جزئي من خلال المرسوم الاشتراعي رقم 2018/31، أما دولة العراق قد أضافت هذا النوع من العمل من خلال قانون العمل النافذ حالياً رقم 2015/37، وذلك من أجل تحقيق المساواة في العمل والأجر بين الرجل والمرأة ومن أجل تشجيع فئة من الناس القادرين على الانخراط بسوق العمل بدوام كامل أن يستفيدوا أيضاً من العمل بدوام جزئي. أما لبنان وخلافاً لما سبق لم يتطرق القانون اللبناني ولا حتى بنص خاص إلى العمل بدوام جزئي رغم مشاريع القوانين المقدّمة من أجل ضرورة التعديل أهمّها مشروع قانون المقدم من قبل الوزير السابق بطرس حرب عام 2011 الذي عمل على تنظيم العمل بدوام جزئي. إلا أنه اليوم بات هذا التعديل ضرورياً بناءً على دراسة قامت بها منظمة الإسكوا عام 2022 حول إمكانية إقرار العمل المرن في لبنان. وللحال، لو تمّ إقرار هذا القانون المقترح وتمّ القيام بالتعديل اللازم سيؤدي ذلك من دون شك إلى تحسين مستوى العمل وأوضاع العاملين وأرباب العمل.

الخاتمة

يعد العمل بدوام جزئي من أكثر انماط العمل انتشاراً إلى جانب العمل بدوام كامل خاصة بعد التطور التقني والتغيرات السريعة التي طرأت على أسواق العمل لما له من أهمية في تعزيز القدرة التنافسية بين المؤسسات على الصعيدين الداخلي والخارجي، إضافة إلى أنه عمل بساعات مرنة بمعنى أنه يناسب عدد كبير من الناس خاصة من هم غير متفرغين للعمل بدوام كامل مثل الأمهات العاملات وطلاب الجامعة ليتناسب دوام العمل مع دوام العلم والمساعدة في تكبد الاعباء المالية.

فالعامل بدوام جزئي هو العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية عن تلك المعتمدة في المؤسسة أو المنشأة، أيّ العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل عن 8 ساعات في اليوم و48 ساعة في الأسبوع. انطلاقاً من هنا عمدت العديد من الدول إلى تعريف عقد العمل الجزئي في قوانينها الداخلية بالارتكاز إلى اتفاقية العمل لبعض الوقت الصادرة عن منظمة العمل الدولية (اتفاقية رقم 175 لسنة 1994)، لما له من أهمية على مختلف الأصعدة. فالعمل بدوام جزئي يساهم في تسريع العجلة الاقتصادية ورفع فرص العمل والحدّ من البطالة خاصة بعد فتح المجال أمام الراغبين بالعمل للجوء إلى التعاقد بدوام جزئي بما يتناسب مع قدراتهم ووقتهم في آن واحد. وبما أن العمل الجزئي مولود من رحم العمل بدوام كامل، فإنه يتمتع بعناصر العمل ذاتها (العمل، الأجر، والتبعية).

يختلف العمل الجزئي عن غيره من أنماط العمل بدوام كامل إلى العمل اليومي إلى العمل المؤقت واخيراً العمل المرن، ويعتبر من العقود التي تتمتع بالشروط العامة للتعاقد ولكي يعد العقد مشروعاً لا بد من ان توافر فيه عناصر: الرضى، الموضوع، السبب والأهلية.

إضافةً إلى الشروط العامة، وضعت بعض الدول شروطاً خاصة يجب توافرها لاعتبار العقد سليم مثل المملكة العربية السعودية إذ اعتبرت أن أهم الشروط هو أن يكون العامل من الجنسية السعودية تماشياً مع مبدأ السعودة على عكس دولة الإمارات العربية المتحدة التي فتحت المجال أمام كل مقيم وأجنبي للجوء إلى العمل الجزئي.

فالتنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي يختلف بين دولة واخرى مع اختلاف نظامها الداخلي. فالعراق نظّمت هذا النوع من العمل بقانون العمل العراقي النافذ حالياً رقم 37 لسنة 2015، كما وأن دولة الإمارات العربية المتحدة عملت على تنظيم العمل بدوام جزئي في مرسوم قانون الاتحادي قانون لتنظيم

علاقات العمل الجديد في القطاع الخاص رقم 33 لسنة 2021. أما المملكة العربية السعودية فعملت على اصدار قرار وزاري رقم 31 لسنة 2018 في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي. يعود العمل الجزئي بالكثير من الإيجابيات على أطراف العقد، فهو يساعد صاحب العمل على تحقيق أهداف المنشأة أو المؤسسة بتكلفة أقل، أي يمكنه الاستفادة من العمالة الموجودة في السوق الداخلي دون تكبد مصاريف على استقطاب عمالة من الخارج، إضافة إلى تناسب الأجر مع قدراته المادية، إذ أن أجر العامل بدوام جزئي الذي يحتسب بحسب ساعات العمل المقدّمة من قبل العامل المتفق عليها بعقد العمل، يعد أقلّ من أجر العامل المتفرغ بدوام كامل لهذه المنشأة، بهذه الطريقة قد تزيد الانتاجية وتعزز المنافسة. من ناحية ثانية إن العمل بدوام جزئي يوفر للعامل دخل اضافي ويؤمن له عمل يتناسب مع وقته ويكسبه الكثير من الخبرة.

صحيح أن الطابع الإيجابي غالب بهذا النمط من العمل لكن هذا لا يعني انه لا يخلو من السلبيات حيث أن العامل بدوام جزئي لا يستفيد من التأمين الصحي، وفي بعض الأحيان تعدد الوظائف قد يسبب ضغط نفسي وجسدي بالنسبة لرب العمل فهو يزيد من الأعباء الضريبية. قد لاحظنا أيضاً ان التعاقد بدوام جزئي هو الخيار الأنسب لطبقة واسعة من القادرين والراغبين للعمل خاصة بعدما تمّ تنظيمه قانوناً في العديد من الدول خاصة في الدول الإقليمية المجاورة لما له من تأثير أيجابي على العامل وصاحب العمل والدولة.

الا أن لبنان رغم كل ما سبق ذكره من أهمية عقد العمل الجزئي وزيادة الحاجة واللجوء اليه محلياً بعد الازمات المالية والاقتصادية المتعاقبة التي مرّ بها لبنان خاصة بعد انتشار وباء كورونا، ما زال يأخذ موقفاً محايداً من عقد العمل الجزئي، علماً انه قد تمّ تقديم عدة مشاريع لتعديل قانون العمل اللبناني النافذ حالياً لكن هذه المشاريع كانت توضع في الأدرج وتنسى أو انها كانت تعاد إلى وزارة العمل لتشكيل لجان خاصة لأجراء التعديلات اللازمة، وأهم مشاريع القوانين المقدمة بهذا الصدد، مشروع القانون المقدم من قبل الوزير بطرس حرب عام 2011 الذي أضاف أحكاماً جديدة تتعلق بالعمل بدوام جزئي مستمدة من اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالعمل لبعض الوقت، مع الإشارة أن لبنان لم يصادق عليها ما كان سيشكل توجهاً لسدّ فراغ الحاصل في حال تمّت تلك المصادقة حيث ما زال الفراغ قائماً في القانون النافذ حالياً.

استكمالاً لمشروع قانون بطرس حرب تقدمت بهذا الصدد الدكتورة عناية عز الدين بتعديل قانون لإدخال العمل المرن في الحماية الاجتماعية بما فيه العمل الجزئي استناداً إلى دراسة قامت بها منظمة

الإسكوا حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذه، انطلاقاً من تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة مع العمل بدوام جزئي لما كان له من تأثير إيجابي على نهضة البلد وجعله من أكثر الأسواق الجاذبة للعمل لذلك أصبح من الضروري جداً تعديل قانون العمل اللبناني ليتماشى بشكل خاص مع منظمة العمل الدولية وتطور أسواق العمل بشكل عام.

لكل تلك الأسباب الموجبة نتقدم بجملة من المقترحات من شأنها أن تعود بالمنفعة على العمال وأرباب العمل في محاولة منا للسعي إلى نهضة قطاع العمل في لبنان بمختلف قطاعاته، ومنها:

1. ضرورة إصدار مشروع القانون المقدم من قبل الوزير بطرس حرب 2011/4/31 بأسرع وقت واحالته إلى مجلس الوزراء خاصة بعد أن اضيفت مواد متعلقة بالعمل بدوام جزئي في الباب الأول (علاقات العمل الفردية).

2. ضرورة إصدار تشريعات لتخفيف من حدة الأزمات المالية والاقتصادية التي يشهدها لبنان خاصة بعد تدهور سعر صرف الليرة اللبنانية مقابل الدولار الأمريكي خاصة تلك المتعلقة بطريقة دفع الأجور وتواريخ استحقاقها.

3. على لبنان التصديق على اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالعمل لبعض الوقت 175 عام 1994 ليتماشى مع المعايير الدولية لسوق العمل.

4. تطوير مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ليسمح للعامل فيه على تعديل عقد العمل ضمن ضوابط معينة مع التطور التكنولوجي وفي ظل الأزمات المالية والاقتصادية الخائفة التي يعيشها لبنان.

5. تطوير النصوص المتعلقة بحقوق وحماية العامل.

6. ضرورة تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة لناحية الأجور ونوع العمل.

7. تكريس مبدأ المرونة في توصيف علاقات العمل لتوسيع مجال حماية العامل.

8. ضرورة إقرار العمل المرن تماشياً مع التطور التقني وتلبيةً لحاجات العمال والعاملات في ظل الظروف الاجتماعية القائمة.

9. تشريع قانون عمل جديد لتنظيم حالات الظروف الطارئة الناتجة عن الأمراض الفيروسية المعدية والكوارث الطبيعية مثل جائحة كورونا.

فإن وجود نظام قانوني للعمل الجزئي في القانون اللبناني له أهمية كبرى في سدّ الفراغ التشريعي المتعلّق بعقود العمل وتنظيم علاقة العمل بين رب العمل والعامل، فلا بدّ من تعريف عقد العمل أولاً في عقد

العمل أو عقد الاستخدام وهناك ضرورة أيضاً إلى إضافة مواد خاصة متعلقة بالعمل الجزئي بما أن المشرع اللبناني قد حدد أنه يمكن إبرام عقود العمل لمدة محددة أو غير محددة يمكنه أيضاً إضافة كل ما هو متعلق بدوام العمل الكامل أو الجزئي كما وتعريف العمل بدوام جزئي كما فعل الوزير السابق بطرس حرب حيث أن هذا الأخير قد عرّف العمل بأنه ذلك الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية عن 8 ساعات مقتبساً التعريف عن اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بالعمل لبعض الوقت رقم 175 عام 1994¹ مع زيادة مادة تتعلق بالشروط الشكلية لإبرام العقد بدوام جزئي شرط الكتابة.

كما ويفترض أيضاً تأمين الحماية اللازمة لهؤلاء العمال وإعطائهم حقوق على قدم من المساواة مع العمال بدوام كامل لناحية الأجر والإجازات والسلامة والوقاية، بالإضافة إلى منحهم الأفضلية لملي الشغور الحاصل في المنشأة أو المؤسسة بناءً على طلب العامل طبعاً.

بهذا التنظيم سيكون لبنان قد أصبح في مصاف الدول المصادقة على الاتفاقية رقم 175، والمواكب للتطورات في أسواق العمل ما يساهم في إعادة إحياء البلد، لذلك نوصي بضرورة استكمال مشروع قانون الوزير بطرس حرب مع ما قدّمته الدكتورّة عناية عز الدين آخذين بتوصيات منظمة العمل الدولية لتنظيم أنماط جديدة من العمل خاصةً العمل الجزئي وتسهيل الضوء على الحماية القانونية الواجب توافرها.

¹ اتفاقية العمل المتعلقة بالعمل لبعض الوقت رقم 175 الصادرة عام 1994.

لائحة المراجع

1. مراجع باللغة العربية

أ. الكتب

- إسبر، وهيب، عقد العمل الفردي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، 2021.
- التميمي، غالب، شرح قانون العمل العراقي، الطبعة الأولى، شركة العاتك، لبنان، بيروت، 2019.
- حمدي، عبد الرحمن، الوسيط في النظرية العامة للالتزامات: المصادر الارادية للالتزام، العقد والإرادة المنفردة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- رمضان، محمود سيد، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
- سلامة، رفيق، شرح قانون الضمان الاجتماعي، الحقوق للمؤلف، 1996.
- الشخبي، محمد علي، الوسيط في قانون العمل اللبناني، الجزء الأول، الحقوق للمؤلف، 1973.
- الشخبي، محمد علي، عقد العمل الفردي، منشورات زين الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، حزيران 2000.
- شعيب، عبد السلام عبد المنعم، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي المنشورات الحقوقية، 2021.
- شعيتو، بلال، الأجر في قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 2015.
- عابد، عدنان، الياس، يوسف، قانون العمل، الطبعة الثانية، العاتك لصناعة الكتاب، مصر، القاهرة، 2010.
- عبد الصبور، فتحي، الوسيط في عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، دار الكتاب العربي، مصر، 1961.
- عبد اللطيف، حمدان حسين، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، بيروت، 2005.
- القسي، عصام يوسف، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، منشورات عشتار، بيروت، 1997.
- منصور، محمد حسين، قانون العمل - ماهية قانون العمل - عقد العمل الفردي - عقد العمل الجماعي - النقابات العمالية - المنازعات الجماعية - التسوية والوساطة والتحكيم - الاضراب والإغلاق، منشورات الحلبي، لبنان، بيروت، 2010.
- منصور، محمد حسين، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.

- ناصيف، الياس، آثار عقد العمل الفردي وانتهائه ومجلس العمل التحكيمي، الجزء الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، بيروت، 2018.
- ناصيف، الياس، انشاء عقد العمل الفردي وعناصره، الجزء الأول، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، بيروت، 2018.

ب. الدراسات

- الشويش، طالب حبيب، العمل الجزئي، بحث مقدم كجزء من متطلبات الحصول على شهادة ماستر بحثي في قانون الاعمال في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، تحت اشراف الدكتور غالب فرحات في كلية حقوق والعلوم السياسية 2020-2021- العمل الجزئي.
- عدوان، صالح عماد، الأحكام القانونية لعقد العمل الجزئي دراسة مقارنة بين القانونين اللبناني والعراقي، رسالة ماجستير في القانون الخاص تحت اشراف الدكتور غالب فرحات في الجامعة الإسلامية في لبنان لسنة 2021 - 2022.

ج. الأحكام والقرارات القضائية

- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، رقم 396، تاريخ 1999/7/1، الرئيس جدايل، دعوى هاشم/مؤسسة كهرباء لبنان، غير منشور.
- مجلس العمل التحكيمي، بيروت، رقم 143، تاريخ 1999/3/22، الرئيس أبي نادر، دعوى فقيه/شركة جنرال تورز للسياحة والسفر، غير منشور.
- مجلس العمل التحكيمي، جبل لبنان، تاريخ 2000/7/24، الرئيس الراهب، دعوى صهيون/هوا تشيكن، غير منشور.
- تمييز مدني، الغرفة الثامنة، قرار رقم 7، تاريخ 2008/6/5، غنوى ضد جمعية العناية بالطفل والأم، الرئيس سامي منصور، والمستشارين أرليت الطويل ورجا خوري.
- قرار رقم 40 بتاريخ 1988/6/7، مجلس عمل تحكيمي، بيروت، العدل، 1989، ج1، صفحة 156.
- قرار رقم 78 صادر عن محكمة التمييز، الغرفة الثامنة، تاريخ 2015/12/29، عقد عمل، تحري المحكمة عن حقيقة العقد وطبيعته بغية إعطائه مفاعيله القانونية.

- قرار رقم 147، صادر في 3 كانون الأول، عام 2002، يتعلق بالأعمال والمهن الواجب حصرها
باللبنانيين

د. القوانين والأنظمة

- قانون العمل اللبناني صادر في 23 أيلول 1946 المعدل بموجب القانون الصادر بتاريخ
1962/9/17 وقانون رقم 66/48 بتاريخ 1966/8/26 والمرسوم رقم 9816 تاريخ 1968/5/4
والقانون رقم 39/71 بتاريخ 1971/6/14 وقانون رقم 71/41 تاريخ 1971/6/15.. والقانون رقم
91 تاريخ 1999/6/14 وقانون رقم 207 بتاريخ 2000/5/26 تمّ التصديق عليه ونشره في الجريدة
الرسمية بيروت 1946 في 23 أيلول.

- المادة 50 من قانون العمل عدلت بموجب 1975/9640: "يحق لكل من صاحب العمل والعامل
أن يفسخ عقد الاستخدام المعقود بينهما لمدة غير معينة..."، الجامعة اللبنانية، مركز الأبحاث
والدراسات في المعلوماتية القانونية.

- المرسوم رقم 3572 تاريخ 1980/10/21، المتعلق باختصاصات مجلس العمل التحكيمي.

- القانون رقم 207 تاريخ 2000/4/26، المتعلق بحقوق المرأة العاملة.

- القانون رقم 220 تاريخ 2000/5/29، المتعلق بحقوق المعوقين.

- المرسوم رقم 3273 تاريخ 2000/6/26 المعدل بالمرسوم رقم 16051 تاريخ 2005/12/29،
المتعلق بنظام التفتيش.

- المرسوم رقم 13/1 تاريخ 2013/2/2، المتعلق بحماية الأجراء وأرباب العمل من منافسة العمالة
الأجنبية.

- القانون رقم 267 تاريخ 2010/8/24، المتعلق بحقوق المرأة.

- القانون رقم 144 تاريخ 2013/7/31، المتعلق بتعديل المادة 107 بموضوع رفع قيمة الغرامات.

- قانون العمل رقم 2015/37 أصدر بقرار رقم 40 نشر في جريدة الوقائع العراقية العدد (4386)
26 محرم 1437هـ/9 تشرين الثاني 2015م /السنة السابعة والخمسون.

- قانون العمل العراقي النافذ رقم 2015/37، صدر بقرار رقم 40 نشر بجريدة الوقائع العراقية عدد
(4386) 26م 1437هـ/9 تشرين الثاني 2015م السنة السابعة والخمسون.

- نظام العمل السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51، بتاريخ 1426/7/23، المعدل بالمرسوم
الملكي رقم م/24 بتاريخ 1434/5/12، والمعدل بالمرسوم الملكي م/46 بتاريخ 1436/6/5.

- قانون العمل الجديد: قانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل (hhslawyers.com)، قانون العمل الإماراتي 2021 قانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، 30، نوفمبر، 2021.
- مرسوم اشتراعي رقم 136 صادر في 16 أيلول 1983 طوارئ العمل Des accident de travail، المعدل بموجب اقنون رقم 20 م تاريخ 2000/5/29، يلغي المرسوم الاشتراعي رقم 25 تاريخ 1943/5/4.
- مشروع تعديل قانون العمل المقترح في الوزير بطرس حرب سنة 2011.
- اقتراح قانون للعمل المرن في لبنان، فرصة لدعم الاقتصاد وتعزيز المشاركة النساء وحماية حقوقهم E/ESCWA/CL2.GPID/2022/TP.30/Brochure.

هـ. الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

- اتفاقية التمييز في مجال الاستخدام والمهنة اتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.
- اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجور، مؤتمر العمل العربي، دورة 11، عمان، آذار 1982.
- الأمم المتحدة لحقوق الانسان - مكتب المفوض السامي - صكوك حقوق الانسان الاتفاقية 122 الخاصة بسياسة العمالة - 17 حزيران - 1964
- مؤتمر العمل الدولي، الدورة 32، حزيران 1949، الاتفاقية رقم 95 لسنة 1949 والتي دخلت حيز التنفيذ في أيلول 1952.
- الاتفاقية رقم 175، اتفاقية بشأن العمل بعض الوقت، مؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف في الدورة 81 بتاريخ 7 حزيران 1994.
- الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (اعلان فيلادلفيا) 10 مايو 1944.

و. مقالات

- أهمية عقد العمل الجزئي، الموارد البشرية والتوطين تطبق عقد الدوام الجزئي - دبي - البيان - 19 مارس 2018.

- الجمال، أمين، القانون يحدد 21 التزاماً على صاحب العمل والعامل، جريدة الإمارات اليوم، دبي، مقالة نشرت بتاريخ 18 أبريل 2022.
- الحمدي، أمل، نظام العمل السعودي- الدوام الجزئي، جريدة العرب الاقتصادية الدولية، 2021.
- سعد، سومية، الدوام الجزئي- باب رزق جديد لذوي المهن العليا، صحيفة الخليج الإلكترونية، 2 أبريل 2018.
- عابد، احمد، 15 حقوق وواجبات على موظفي العمل الجزئي في الدولة، ابو ظبي، نشرت بتاريخ 23 مارس 2018.
- عبد النور، كارن، اقتراح قانون ولد من رحم كورونا ومتغيرات سوق العمل 24 آذار 2023، صفحة نداء الوطن.
- عز الدين، عناية، اقتراح قانون إدخال العمل المرن ضمن منظومة الحماية الاجتماعية، مقالة، موقع صوت لبنان الإغترابي SLA News، 13 آذار 2023.
- العور، عبد الرحمن، سياسات سوق العمل الإماراتي أكثر استدامة، البيان، دبي، 7 ديسمبر 2023.
- عون، شربل، تعديل قانون العمل أصبح حتمياً، صفحة الاقتصاد 2019.
- فضل الله، عبد الحليم، الأزمة وسوق العمل اللبناني تصدعات عميقة، صحيفة الأخبار، الاثنين 26 أيلول 2022
- كركي، جنى، الفرق بين العمل بدوام كامل أو جزئي، 2019.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، جريدة البيان، 9 شعبان 1444هـ/1 مارس 2023م.
- وهبي، محمد، اقتراح لتنظيم العمل بدوام جزئي: استكمال الحرب على مكتسبات العمال - جريدة الأخبار - الخميس 18 كانون الأول 2014.

2. مراجع باللغة الأجنبية

- Akima, Hamandia, Gublenberg, A research paper in part time work, International Labour Organization office in Geneva.
- Towards, safe, Healthy and Declared part time work, to a project by Interim=national Labour Organization and European Union, Ukraine, June 2020/2022.

- La Garde, Christine, Women and the Global Economy, project, syndicate, 24/9/2013.
- Makki, Faysal, Labor Law and Social Security Law, Sader Edition, second edition, Lebanon, 2022.
- Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997, Concerning the framework Agreement on part time work concluded by UNICECEEP and ETUC.

3. مواقع الانترنت

- <https://tinyurl.com/4zdex94d>
- <https://tinyurl.com/bdcxknwxK>، مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم 175: اتفاقية بشأن العمل لبعض الوقت
- <https://tinyurl.com/2prm5rpm>، مرسوم القانون الاتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة
- <https://tinyurl.com/4rxc2nyz>، نظام العمل بدوام جزئي في دولة الإمارات العربية المتحدة
- <https://tinyurl.com/4mtjfs7>، قانون المدني العراقي
- <https://tinyurl.com/3pwkwvan>، القرار الوزاري رقم 31 لسنة 2018 في شأن استحداث نظام عقد العمل الجزئي
- <https://tinyurl.com/mrxbsmyw>، الدوام الجزئي في نظام العمل السعودي
- <https://tinyurl.com/5zf8f2nn>، قواعد تنظيم عقد العمل لبعض الوقت، 2020/5/8، وزير الموارد البشرية يعتمد تعديلات قواعد وضوابط العمل لبعض الوقت والعمل المرن
- <https://tinyurl.com/y7n98kv2>، حسين، نظام العمل السعودي - الدوام الجزئي، مكتب الصفاة، 20 يوليو 2023.
- <https://tinyurl.com/5bmuc38d>، حقوق العامل، وزارة الخارجية في الإمارات العربية المتحدة
- <https://tinyurl.com/5bmuc38d>، مرسوم اتحادي رقم 33 وفقاً لقانون 2021 يتعلق بتنظيم علاقات العمل
- <https://tinyurl.com/ycj9r5r9>، الثقافة العمالية لأهم الحقوق والواجبات في نظام العمل السعودية، الإصدار 3
- <https://tinyurl.com/4h7t6pk4>، قانون العمل العراقي 37 لسنة 2015

- <https://tinyurl.com/3fp7jyes>، ما هي إيجابيات وسلبيات العمل بجوام جزئي- العقد السليم
- <http://tinyurl.com/mrx9nzc>، عبد الله، أحمد، عقود العمل في الإمارات 2024...
التخصصات والمهن المطلوبة في الإمارات 2024 ورواتب العمل فيها، الأربعاء 20 ديسمبر.
-
- <http://tinyurl.com/42yrx2yb>، دراسة قانونية حول إمكانية إطلاق العمل المرن في لبنان وتنفيذ
قامت بها منظمة ESCWA عام 2022.
- [/http://legallaw.ul.edu.lb](http://legallaw.ul.edu.lb)، مركز الأبحاث والدراسات القانونية، الجامعة اللبنانية.

فهرس الموضوعات

ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	دليل المصطلحات الملخصة
و	المخطط العام للرسالة
1	المقدمة
9	القسم الأول
9	مفهوم عقد العمل الجزئي في لبنان والأنظمة المقارنة
11	الفصل الأول
11	مفهوم عقد العمل الجزئي
12	المبحث الأول: تعريف عقد العمل الجزئي وعناصره
13	الفقرة الأولى: تعريف عقد العمل الجزئي
15	الفقرة الثانية: عناصر عقد العمل الجزئي
16	أولاً: "عنصر العمل
16	ثانياً: عنصر الأجر
17	ثالثاً: عنصر التبعية
18	المبحث الثاني: خصائص عقد العمل الجزئي وشروطه
18	الفقرة الأولى: خصائص عقد العمل الجزئي
19	أولاً: العمل بدوام كامل
20	ثانياً: العمل المؤقت
20	ثالثاً: العمل المياوم

20	رابعاً: العمل المرن
21	الفقرة الثانية: شروط عقد العمل الجزئي
24	خلاصة الفصل الأول
25	الفصل الثاني
25	الأحكام القانونيّة لعقد العمل الجزئي
26	المبحث الأول: التنظيم القانوني لعقد العمل الجزئي
26	الفقرة الأولى: واجبات والتزامات أطراف العقد
30	أولاً: المملكة العربيّة السعوديّة
31	الفقرة الثانية: حقوق أطراف عقد العمل الجزئي
35	المبحث الثاني: أيجابيات وسلبيات عقد العمل الجزئي
36	الفقرة الأولى: أيجابيات عقد العمل بدوام جزئي
36	أولاً: فيما يتعلّق برّب العمل
37	ثانياً: فيما يتعلّق بالعامل (الأجير)
37	الفقرة الثانية: سلبيات عقد العمل بدوام جزئي
38	أولاً: فيما يتعلّق بالعامل
38	ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل
40	خلاصة الفصل الثاني
41	خلاصة القسم الأول
42	القسم الثاني
42	الآثار القانونيّة الناتجة عن عقد العمل الجزئي
44	الفصل الأول
44	عقد العمل الجزئي في ظل القانون المقارن
44	المبحث الأول: تنظيم عقد العمل الجزئي دولياً وعربياً

45	الفقرة الأولى: عقد العمل الجزئي دولياً (منظمة العمل الدولية- الإتحاد الأوروبي)
48	الفقرة الثانية: تنظيم العمل الجزئي في الدول العربية
48	أولاً: عقد العمل الجزئي في المملكة العربية السعودية
49	ثانياً: العمل الجزئي في قانون العمل العراقي
50	المبحث الثاني: تجربة الإمارات مع عقد العمل الجزئي
51	الفقرة الأولى: التعديلات القانونية على نظام العمل الإماراتي
53	الفقرة الثانية: أثر التعديلات القانونية التي أجرتها الإمارات على قانون العمل
55	خلاصة الفصل الأول
56	الفصل الثاني
56	عقد العمل الجزئي في القانون اللبناني
56	المبحث الأول: ضرورة تعديل قانون العمل 1946
58	الفقرة الأولى: الواقع العملي للعمل الجزئي في لبنان
60	الفقرة الثانية: أهمية إقرار عقد العمل الجزئي في لبنان
63	المبحث الثاني: اقتراح تنظيم العمل بدوام جزئي
63	الفقرة الأولى: مشروع قانون بطرس حرب
67	الفقرة الثانية: استكمال مشروع القانون
71	أولاً: ساعات العمل في لبنان
72	ثانياً: خصائص قانون العمل اللبناني
74	خلاصة الفصل الثاني
75	خلاصة القسم الثاني
76	الخاتمة
80	لائحة المراجع
87	فهرس الموضوعات

