

الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق

والعلوم السياسيّة والإداريّة والاقتصاديّة

العمادة

حل نزاعات عقود العمل الجماعية بين النصّ والتطبيق

- دراسة مقارنة -

رسالة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال

إعداد

بيلندا جورج الشامي

لجنة المناقشة

رئيساً	أستاذ مشرف	الدكتور خليل جبرائيل خير الله
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتورة عزة حمد الحج سليمان
عضواً	أستاذ مساعد	الدكتور محمد رياض دغمان

٢٠٢٠-٢٠١٩

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

كلمة شكر

لم يكن لهذا البحث أن يرى النور لولا دعم الكثير من الأساتذة والأصدقاء، فأتقدّم بعميق امتناني إلى هؤلاء المشاعل المنيرة.

وافر الشكر وعظيم الامتنان للأستاذ المشرف الدكتور خليل خيرالله لمساعدته ودعمه المعنوي وتحفيزه لي على العمل على الرسالة وعلى البحث وعلى التعمق في الموضوع أكثر. كذلك لملاحظاته البناءة وتوجيهاته القيمة ولجعلني أكثر تركيزاً على الموضوع، فقد كبح جماح استطراداتي المتكررة ومنعني من الشطط.

شكر للدكتورة عزة سليمان لاهتمامها ورफدها لي بالملاحظات والأفكار التي فتحت لي آفاقاً جديدة أعمل عليها، وأيضاً على المراجع الفرنسية التي أطلعتني عليها كما أنها وضعت مكتبتها في متناول يديّ بجودٍ لا يبارى.

لا أنسى صديقاتي في الصليب الأحمر اللبناني لدعمهنّ ومساعدتهنّ لي في الطباعة والتنضيد. أخيراً وليس آخراً، أخصّ بالشكر المدقق اللغوي الأستاذ فادي السهو، أستاذ اللغة العربية في المعهد الفرنسي للشرق الأدنى ولكلّ من ساهم في إنجاز هذه الرسالة.

الطالبة

Liste de principales abréviations

Art: Article.

Al: Alinéa.

Bull.Civ : Bulletin des arrêts des chambres civiles de la cour de cassation.

Bull.Soc : Bulletin des arrêts des chambres sociales de la cour de cassation.

CA: Arrêt d'un cours d'appel.

Cass.soc : Chambre social de la cour de cassation

D : Dalloz

Dr. Soc: Revue pratique de droit social.

IR : Informations rapides

JCP : Juris–Classeur périodique

Rev Arb: Revue d'arbitrage.

R.D.T : Revue trimestrielle de Droit civil.

Op.cit : Precite.

الخطة العامة

القسم الأول: الوسائل السلمية والقسرية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ومن خلاله نعالج المواضيع التالية:

الباب الأول: تسوية غير قضائية لحل نزاعات العمل الجماعية.

الفصل الأول: الوساطة مرحلة قبل اللجوء إلى التحكيم

الفصل الثاني: حق الإضراب والتوقف عن العمل

وفي الباب الثاني: التحكيم: تسوية قضائية لحل نزاعات العمل الجماعية

الفصل الأول: المفهوم القانوني للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية

الفصل الثاني: النطاق القانوني للتحكيم

وعلى أن نعالج في القسم الثاني: الحوار الاجتماعي في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل الجماعية ومن خلاله نبيّن في الباب الأول: الحوار الاجتماعي كأداة لتحقيق السلم الاجتماعي.

الفصل الأول: ماهية الحوار الاجتماعي في علاقات العمل الجماعية

الفصل الثاني: البعد الدولي للحواري لعلاقات العمل الجماعية

وعلى أن نشرح في الباب الثاني: واقع الحوار الاجتماعي في ظل العولمة

الفصل الأول: الحوار الاجتماعي والأداء الاقتصادي

الفصل الثاني: تطبيقات لتشجيع الحوار الاجتماعي

وبعد عرض ما تيسر لنا من أساليب عملية للحوار الاجتماعي، نختم دراستنا إلى ما توصلنا إليه من نتائج واقتراحات لعلها أن تكون قد وفّقت في إنجاز هذا البحث العلمي.

المقدمة

منذ أن وُجد الإنسان وُجد العمل، ومنذ أن وُجد المجتمع وُجدت علاقات العمل بين أفرادها، غير أن صورة تنظيم العمل وعلاقاته اختلفت على مرّ العصور وفقاً للظروف الحضارية لكل مجتمع.^١ إلا أنّ الظروف السياسية والاقتصادية تلعب دوراً مهماً في بلورة هذه العلاقات في العصور القديمة والوسطى حتّى الثورة الفرنسية التي أدت -بالتالي- إلى تأخر صدور قانون العمل.

قبل نشأة قانون العمل، كان نظام العمل لدى الجماعات القديمة يقوم على نظام الرّق، الذي يشكّل العمود الفقري لاقتصاديات هذه الجماعات وكان العبد يخضع لسلطة السيّد ويبقى تحت تصرّفه الدائم.^٢

وبعد أن شارف عصر الرّق والعبودية على الانتهاء، بدأت ظهور ملامح نظام الإقطاع ونظام الطوائف في العصور الوسطى.^٣ كان يقوم مبدأ نظام الإقطاع في الزراعة على أنّ أوّل وسيلة للإنتاج هي الأرض، وتكون تلك الأرض مملوكة لشخص واحد، وتعمل تحت يديه مجموعة من العمال مقابل الحصول على الطعام والمبيت. فكان هذا النظام يشكّل عقبة في طريق تدخل الدولة في علاقات العمل.

كذلك فإنّ نظام الطوائف، كنظام الإقطاع، كان عقبة في ظهور علاقات العمل في المجالات التجارية والحرفية، فتخضع أكثر المهن والحرف إلى نظام خاصّ بها حيث ينتسب العمال إلى أهل مهنتهم ليشكّلوا فيما بينهم طائفة خاصّة، ومع ذلك كانت الغاية من هذا النظام تصبو نحو تأمين حماية أكبر لأرباب العمل على حساب العمّال.

إلا وفي أوائل القرن الثامن عشر انتشرت أفكار تنادي بالحرية وارتبطت بظهور الثورة الصناعيّة حيث أحدثت تغييرات في الزراعة والتصنيع، والنقل، والتكنولوجيا وكان لها تأثير عميق على الأوضاع الاجتماعيّة والاقتصاديّة والثقافيّة في الأوقات التي بدأت فيها في المملكة المتّحدة، ثمّ

١ حمدي عبد الرحمن، محمد يحيي مطر، قانون العمل، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٧، ص ١١.

٢ عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٠٢-٢٠٠٣، ص ١١.

٣ حسين حمدان، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، بيروت، ٢٠٠٢، ص ٤٩.

انتشرت إلى باقي الدول الأوروبية ودول العالم وصولاً إلى فرنسا، والتي نتجت عنها الثورة الفرنسية التي انتشرت منها مبادئ إلى كامل الدول الأوروبية خصوصاً مبادئ الحرّية والمساواة والأخوة والحقوق الطبيعيّة.

وقد وجدت هذه المبادئ تطبيقاتها في مجال قانون العمل في نهاية القرن التاسع عشر مترافقةً مع تدخّل الدولة في علاقات العمل لحماية العمّال، فكان من الضروري، إبراز هذا القانون وتفسير قواعده التي تنظّم علاقات العمل الخاصّة من فريديّة وجماعيّة ما بين الأجراء وأرباب العمل بفعل الازدهار الاقتصاديّ والانفتاح التجاريّ، والداعية إلى تحقيق العدالة الاجتماعيّة والساعية إلى قيام مجتمعات أفضل.

أمّا في لبنان، بعد "مجلة الأحكام العدلية" المعمول بها في السلطنة العثمانيّة منذ ١٨٨٢ م، وهي عبارة عن قانون مدنيّ، صدر أثناء الانتداب الفرنسيّ، قانون الموجبات والعقود في سنة ١٩٣٢، وكان ينظّم علاقات العمل في لبنان والذي تطرّق إلى تنظيم عقد العمل تحت تسمية عقد الاستخدام أو إجازة الخدمة. وبالفعل عرّفت المادة ٦٢٤ من هذا القانون " إنّ إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له". كذلك المادة ١٧٣ من القانون ذاته، ألمحت إلى عقد الجماعة بأنّه الذي توجبه غالبية على أقلّيّة بحيث تقيدّ به أناس لم يقبلوه (كعقد استخدام جماعة والتسوية في حالة الإفلاس).

ثم تدخّل المشرّع اللبناني عبر إصدار تشريعات خاصّة تنظّم علاقات العمل تتلاءم مع تغيّرات الظروف الاقتصاديّة بعد الحرب العالميّة الثانية. فأصدر مباشرة قانوناً خاصّاً بالعمل بتاريخ ٢٣ أيلول سنة ١٩٤٦. وهكذا أصبح للعمّال قانون ينظّم العلاقات بينهم وبين أصحاب العمل.^٤ كما ألمح إلى وجود عقود عمل جماعيّة في مادّته الثانية التي عرّفت الأجير بأنّه كلّ رجل وامرأة أو حدث يشتغل بأجر عند صاحب عمل بموجب اتفاق فرديّ أو إجماليّ. وتوالى صدور تشريعات ومراسيم أخرى أهمّها قانون العقود الجماعيّة والوساطة والتحكيم بموجب المرسوم رقم ١٧٣٨٦ الصادر في ٢ أيلول سنة ١٩٦٤، ونقله علاقات العمل من إطارها الفرديّ إلى الإطار الجماعيّ وسعيه إلى توفير الأمن الجماعيّ والاجتماعيّ.

٤ معضاد رحال، تشريعات العمل والعولمة (لبنان)، جداول للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠١١، ص ٤٩.

وفي ضوء ما تقدّم يمكننا أن نستخلص التعريف التالي لقانون العمل: "هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظّم علاقات العمل الخاصّة، من فردية وجماعية بين الأجراء وأصحاب العمل، كلّما رافق تنفيذ هذا العمل خضوع الأجير لسلطة صاحب العمل".^٥

أما بالنسبة إلى فرنسا، يحوي قانون العمل الفرنسي كلّ النصوص القانونية المرعية الإجراء في ما يخصّ قانون العمل. ويعود تاريخ إقرار أول قانون عمل في فرنسا إلى ٢٨ كانون الأول ١٩١٠ تحت اسم «قانون العمل والرعاية الاجتماعيّة». وهدف هذا القانون في نسخته الأولى إلى وضع الأساس القانونيّة للنقابات المهنيّة، مدّة العمل وتعويضات حوادث العمل.

وفي العام ١٩١٩، تمّ إدخال الاتفاقات الجماعية ونظّم عقد العمل الجماعيّ وللمرّة الأولى بموجب القانون الصادر يوم ٢٥ آذار ١٩١٩، علماً بأنّ هذا العقد كان معروفاً قبل هذا التاريخ والتي كانت تطبّق عليه القواعد والمبادئ القانونيّة من القانون المدني.^٦

في العام ١٩٧٣، تمّ إقرار وتطبيق قانون جديد يحوي تسعة أجزاء عدّلت في الاتفاقات الجماعية، وتنظيم العمل، وتمثيل العمّال في المفاوضات مع أرباب العمل كما والخلافات التي تنشأ بين العمّال وأرباب العمل. إلّا أنّ آخر تحديث لقانون العمل الفرنسي كان سنة ٢٠١٦، وهو النافذ حالياً.

كما أولت الدساتير الحديثة أهميّة لحقوق العمل وللقواعد المنظّمة لعلاقات العمل باعتبارها مبادئ أساسية يقوم عليها المجتمع فنصّ بعضها على حقّ المواطن بالعمل، الحقّ بالانتساب إلى النقابة، الحقّ بالإضراب، والحقّ بالضمان الاجتماعيّ. إلّا أنّ الدستور اللبناني لعام ١٩٢٦ خلا من أيّ نص يتعلّق بحقوق العمل سوى المادة ١٣ التي نصّت على حرّية الاجتماع وبالتالي حرّية العمل النقابي.^٧

وجاءت التعديلات الدستورية الأخيرة بموجب القانون رقم ٩٠/١٨ تاريخ ٩٠/٢١/١٩٩٠، تضمّن مقدّمة الدستور التزام لبنان بالإعلان العالميّ لحقوق الانسان وما يحتويه من تكريس للحقوق الاجتماعيّة والاقتصاديّة كالحقّ بالعمل والضمان الاجتماعيّ ومبدأ الحرّية النقابية.

^٥ عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ٦.

^٦ محمد علي الخشبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، طيران الشرق الأوسط، الطبعة الأولى، أيلول ٢٠٠٧، ص ٤٣٤.

^٧ الدستور اللبناني الصادر في ٢٣ أيار ١٩٢٦، المادة ١٣: "حرية إبداء الرأي قولاً وكتابة وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلّها مكفولة ضمن دائرة القانون".

وكان لبنان قد انضم في العام ١٩٧٢ للعهد الدولي الخاصّ بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وهو العهد المتمم للإعلان العالمي لحقوق الانسان.^٨

وقد تضمّن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ كانون الأول سنة ١٩٤٨ كثيرًا من الحرّيات والحقوق المتعلقة بالعمل مثل الحرّية النقابية وحق الإضراب وتحقيق المساواة بين العمّال.

ولا شك أنّ الخطوة الأساسية في سبيل تكوين حقوق العمل الدولية كان بإنشاء " منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهازًا من أجهزة عصابة الأمم،" وغايتها تحقيق العدالة الاجتماعية عبر رفع البؤس عن العمّال، ضمان السلم الاجتماعي على أساس العدالة، تشجيع التشريع الاجتماعي الوطني وتشجيع الحوار الاجتماعي الثلاثي (الدولة، أصحاب العمل والعمّال).

بالإضافة إلى منظمة العمل الدولية، هنالك منظمة العمل العربية التي تقوم بدور مشابه على الصعيد الإقليمي لمنظمة العمل الدولية وأهدافها تتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، توحيد التشريعات العمالية وظروف العمل في الدول العربية وتطبيق المعايير الدولية.

فذلك ازدادت أهمية تشريعات العمل المحلية خاصة تلك المتعلقة بعلاقات العمل الجماعية، بفعل تطوّر الأفكار السياسية والفلسفية ووجود تشريعات دولية في شؤون العمل بشكل معاهدات واتفاقات دولية، وارتباطها بتقدّم المفاهيم الاجتماعية، وتكاثر العلاقات البشرية.

ويتميّز النطاق القانوني لعلاقات العمل الجماعية بوجود ثلاث فئات تعمل ضمن نظم قانونية مختلفة.

فالنقابة وهي الفئة التي تمثّل الأجراء وتلعب من الناحية الاجتماعية دورًا رئيسيًا في تطوير قانون العمل، لكن لم تبرز إلى الوجود، إلّا اعتبارًا من الثورة الصناعية التي كانت العامل الأساسي في ظهورها، وكان ذلك بهدف مواجهة الطبقة الرأسمالية أي أرباب العمل واستغلالهم للعمّال.

فكانت بريطانيا، الدولة الأولى التي تعترف بالنقابات وأصبح وجودها شرعيًا منذ العام ١٨٢٤، ووضعت قانونًا يتعلّق بالنقابات عام ١٨٧١.

أمّا فرنسا التي كانت تمنع التكتلات العمالية بمقتضى قانون ١٧٩١، إلّا أنّها عادت وأقرت قانون إنشاء النقابات بحرية وأكسبتها الشخصية المعنوية في ٢١ آذار ١٨٨٤.

^٨ عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٩.

أما في لبنان، فلم تظهر الحركة النقابية إلا بعد انفتاح التبادل التجاري وتطور الصناعة.

ففي العهد العثماني، لم تظهر النقابات في لبنان إلا بشكل جمعيات بمقتضى قانون الجمعيات الذي وضعه القانون العثماني عام ١٩٠٩ فكان ذلك قبل عام ١٩٤٦ أي قبل تاريخ إصدار قانون العمل اللبناني. أما بعد ١٩٤٦، اكتسبت النقابات كياناً مستقلاً، حيث منحها القانون شخصيتها وصلاحياتها وغاياتها وصار تأسيس نقابات مستقلة للعمال والأجراء ولأصحاب العمل أمراً شرعياً.^٩ والفئة الثانية، المؤسسة وهي القوة التي تملك رأس المال والتي تختص بأرباب العمل وتملك أهمية كبيرة على الصعيد الاقتصادي لأنه من خلالها تتولد علاقات العمل وتتطور.^{١٠}

وأخيراً وإلى جانب هاتين الفئتين، أوجدت الدولة هيئات عامة لتنظيم علاقات العمل بينها وبين الأجراء وأرباب العمل لحل النزاعات التي تنشأ من هذه العلاقات وكل ذلك من أجل تحقيق السلام الاجتماعي.

تحت تأثير سلطة الطبقة الرأسمالية على العمال وبالمقابل النضال المتواصل للنقابات العمالية ودعواتها لتحقيق العدالة الاجتماعية واحترام حقوق الإنسان، أخذت علاقات العمل الجماعية الصيغة الجديدة لعلاقات العمل التي احتلت اليوم مرتبة متقدمة بفضل ما حققته في مجتمع العمل من نظم وقواعد تتعلق بالمفاوضات الجماعية، وعقود العمل الجماعية، والوساطة، والتحكيم، والإضراب وإقفال المؤسسة، كوسائل لحل الخلافات الناشئة من جراءها وآثار ذلك على الرابطة التعاقدية بين صاحب العمل والأجراء.^{١١}

انطلاقاً من ذلك يمكن القول أنّ لعلاقات العمل الجماعية وجهان^{١٢}:

٩ جورج سعد، قانون العمل اللبناني، منشورات الحلبي، الطبعة الأولى، ٢٠١٥، ص ٤٠.

١٠ عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ١٧٦.

١١ وليم الغريب، قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ١٤.

١٢ وليم الغريب، المرجع السابق، ص ١٤.

أ) وجه إيجابي: يظهر في الاتفاقيات والعقود التي تنظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

وقد عرّفت المادة الأولى من قانون عقد العمل الجماعي والوساطة والتحكيم بأنّ العقد العمل الجماعي هو "اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الأجراء وبين طرف آخر يكون ربّ عمل منفرداً أو أكثر من ربّ عمل أو ممثّل هيئة مهنيّة أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهنيّ لأرباب العمل".¹³

فمن خلال ذلك يمكن القول بأنّ عقد العمل الجماعي هو صلة تقرب التعامل والتفاهم بين ربّ عمل واحد أو أكثر، وبين نقابة واحدة للعمال أو أكثر، أو اتحاد نقابات للعمال، أو ما يمكن تسميته كما هو مذكور في المادة السابقة "بالاتفاق" أي هو اتفاقية جماعية كما يحددها المشرع الفرنسي، "accord ou convention"، وتتضمّن شروطاً يتوجّب احترامها، تلك المتعلقة بحقّ العمال في المفاوضة الجماعية لشروط العمل كافة (الأجور، ساعات العمل، الإجازات، التعويضات العائلية وما يستحقّه العامل من مكافأة عند انتهاء الخدمة، وضع سلسلة للرتب والرواتب والترقية....).

وتتبع الصفة الجماعية من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يبرم العقد إلاّ نقابة عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك من جانب أصحاب العمل، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل جماعي.

فأوجب المشرع اللبناني وجود نقابة الأجراء فريقياً في عقد العمل الجماعي مستبعداً بذلك إعطاء أي تشكيل آخر للأجراء، فللنقابات، الحق في إبرام مثل هذا العقد، حاصراً ذلك بنقابة الأجراء، حتّى ليبدو هذا الوضع وكأنّه يحمل امتيازاً تستفيد منه النقابة، وما ذلك إلاّ لأنّ النقابة ذات شخصية معنوية تتمتع بسلطة على أعضائها، ولهذا يبدو إبرامها، عن الأجراء، مظهرًا من مظاهر وجودها القانوني والفعليّ إذ بمقدار ما تكون النقابة فعالة بمقدار ما تتكاثر العقود الجماعية، ولهذا، فموقف المشرع اللبناني من اشتراط وجود نقابة أجراء، إذ يتوافق والتشريعات الحديثة التي أخذت بمؤسّسة العقود الجماعية¹⁴.

13 م ١ من المرسوم رقم ١٧٣٨٦ الصادر في ٢ أيلول سنة ١٩٦٤، قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

١٤ عصام يوسف القيسي، قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧.

وبالتالي تلعب النقابة في عقود العمل الجماعية دورًا هامًا في الدفاع عن حقوق أعضائها وهي تعمل دومًا لصالح اهتماماتهم، من ضمن مهام النقابة أن تسعى لرفع رواتب أعضائها وتحسين بيئة عملهم ضمن اتفاقيات مع أرباب العمل تسبقها سلسلة من المفاوضات.

ولعلّ تلك الصفة الجماعية هي التي تميّز هذا العقد عن عقد العمل الفردي الذي ينعقد بين شخصين صاحب العمل والعامل،^{١٥} حيث يلتزم العامل بالقيام بعمل مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر، بالإضافة إلى وجود رابطة التبعية التي تشكّل العنصر الأساسي في هذا النوع من العقود الفردية، إلا أنّ عقد العمل الجماعي لا يولّد رابطة تبعية بين الأطراف ولا ينشئ علاقة، إنّما ينصبّ موضوعه وينحصر في تنظيم علاقات العمل ووضع شروط عمل أفضل والتي يجب أن تلتزم بها أطراف العقود الفردية من عمال وأصحاب العمل.

ب) وجه سلبيّ يظهر في النزاعات التي التي قد تقع بين الطرفين حول مصالح مهمّة لها علاقة بالعمل وشروطه والتي تضرب إنتاج العمل وتؤدي غالبًا إلى التوقف عن العمل.

ومن المنطقيّ القول أنّه كلّما زادت علاقات العمل وتعدّدت، كلّما زاد احتمال وجود نزاعات بين أطراف العلاقة نظرًا ولأنّ في علاقات العمل، يبقى الأجير طرفًا ضعيفًا يدافع عن مصالحه بوجه صاحب العمل.

خلا القانون اللبنانيّ على غرار القانون الفرنسي من تعريف واضح لنزاع العمل الجماعي، فقانون العمل الفرنسيّ لم يتعرّض لنزاعات العمل الجماعية عن طريق تعريفها، تحديد شروطها وأنواعها لا بل دخل مباشرةً في تحديد الوسائل السلمية لتسوية هذه النزاعات، أمّا المشرع اللبناني فقد بلور مفهوم النزاع عبر تحديد شروطه ومعاييرها الأساسية.

فما هو النزاع الجماعي؟

يعتبر النزاع جماعياً في مفهوم القانون اللبنانيّ بحسب المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، "إذا توافر فيه الشرطان التاليان:

١- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

٢- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة المرعية الأجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية، كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية

١٥ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، ٢٠١٠، ص ١٣٢.

النقابية وبالأجور وبشروط العمل غير المحدد بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية، أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة بإعادة النظر بالعقود الجماعية. "

لقد أشارت هذه المادة "جماعة من الأجراء" كطرف في النزاع حتى يكون هذا الأخير جماعياً، وعليه فإنّ النزاع بين نقابة الأجراء وبين صاحب عمل يكون نزاعاً جماعياً، وكذلك بين صاحب عمل ومجموعة عمال غير منتسبين لنقابة مهنية.

كذلك يُعدّ نزاع العمل جماعياً، عندما يكون مُتعلّقاً بالمصالح المشتركة لمجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم، كأن يتّصل النزاع بالعمل، أو بالشروط العامة له، كزيادة الأجر، أو تخفيض ساعات العمل، أو حُسن تطبيق عقد عمل جماعيّ. بالإضافة إلى أنّ النزاع الذي يبدو على أنّه نزاع فردي من حيث العدد، نظراً لأنه يطال شخصاً أو أكثر من العمال، ممكن أن يصبح نزاعاً جماعياً إذا كان لديه تأثير على المصلحة المشتركة لمجموع الأجراء.

نستنتج ممّا تقدّم أنّه لا يكفي ليصبح نزاع ما، نزاعاً جماعياً أن يكون وراءه عدد من الأجراء، بل يجب أن يتناول هذا النزاع شروط العمل ذات الصفة العامة غير الشخصية^{١٦}.

أمّا بالنسبة إلى الفقه والاجتهاد، فاتفقوا على تعريف المصلحة الجماعية بالمصلحة النموذجية المبدئية (Intérêt-types).^{١٧}

فنذكر بعض القرارات التي تنطّرت لخلافات العمل والتي حدّدت ما إذا كان هناك مصالح نموذجية أو مصالح شخصية في النزاع:

فأصدرت اللجنة التحكيمية للخلافات الجماعية توضيحاً لها معتبرةً أنّه لكي يصبح نزاع ما نزاعاً جماعياً يجب ألا يتكوّن من الطلبات الفردية بل يجب فيه حتى يتّصف بهذه الصفة أن يتناول مصالح نموذجية مبدئية^{١٨}، لا يعرف بالضبط المستفيدين منها. فإذا عرف كلّ من أصحاب الحقّ المدّعى به واحداً واحداً، إذ باستطاعة كلّ منهم مراجعة المرجع القضائيّ المُختصّ فيما يدّعيه من حقوق استناداً إلى قانون العمل وسواه من التشريعات المعتمدة في نزاعات العمل الفردية.

فهناك دعوى ترمي إلى الحكم لصالح الأجراء بتعويضات معينة بسبب الصرف الجماعيّ من الخدمة، تمّ ردّ الدعوى لعدم الاختصاص. فعملاً باجتهاد هذه اللجنة المستمر فإنّه لا يكفي كي

١٦ عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص ٥١٧.

١٧ نبيلة الزين، قضايا العمل، ١٩٩٢-١٩٩٤، ص ٣٢١-٣٢٢.

١٨ نبيلة الزين، قضايا العمل، ١٩٩٢-١٩٩٤، ص ٣٢١-٣٢٢.

يصبح نزاع ما نزاعاً جماعياً أن يكون مكوناً من عدد من الطلبات الفردية، بل يجب أن يتناول مصالح نموذجية (Intérêt-types).^{١٩}

كذلك مطالبة إجراء شركة إدارة واستثمار مرفأ بيروت بشأن إقرار المساواة فيما بين الأجراء الذين يقومون بالأعمال ذاتها ويتحملون النتائج الواحدة، فاللجنة التحكيمية اعتبرت أن هذا النزاع الحاصل، نزاعاً جماعياً، كونه يمسّ بالمصلحة الجماعية.^{٢٠}

كما أن النزاع الذي يدور حول إنكار مصلحة مياه بيروت على بعض أجراءها حقهم في إدخال قيمة بدلات ساعات العمل الإضافية التي قاموا بها فعلياً كعنصر في حساب تعويضهم عن الصرف من الخدمة، يشكّل نزاعاً جماعياً يتناول مبدأ قانونياً لا وضعاً إفرادياً.^{٢١}

أما لا يؤلّف خلافاً جماعياً داخلاً في اختصاص اللجنة التحكيمية لخلافات العمل، الخلاف الذي موضوعه دفع مؤسسة ما لأجراءها أجورهم كاملةً، بل يؤلّف مجموعة من الخلافات الفردية التي لا ينشأ عنها بالضرورة خلاف جماعي والتي يمكن لكلّ ذي علاقة إذا شاء أن يرفع ما يخصه منها إلى المرجع القضائي المختص.^{٢٢}

ويستدل من نص الشرط الثاني من المادة ذاتها نوعين من النزاعات الجماعية: النزاعات القانونية (conflits juridiques) التي تدور حول تفسير القاعدة القانونية وتنفيذها بحدّ ذاتها، والنزاعات الاقتصادية أو التنظيمية (conflits économiques et de règlementation) والتي لا يكون القانون قد تطرّق إلى مواضيعها فهي بحاجة إما إلى قاعدة قانونية لتعدّل وتحسّن قضايا العمل وإما لإنشاء قواعد جديدة للقضايا التي لا نصوص قانونية تحكمها. أمّا القانون الفرنسي لم يعدّد أنواع النزاعات بل ألقى الضوء عليها في الجزء المتعلّق بالتحكيم ودور المحكم في حلّ هذه الخلافات عن طريق القانون أو الإنصاف.

وبالتالي فإنّ معيار التفرقة بين النزاع القانوني والنزاع الاقتصادي يكمن في وجود أو عدم وجود القاعدة القانونية التي تحكم حلّ النزاع^{٢٣}، فإذا حصل الحلّ وفقاً للنصوص القانونية فيكون النزاع

١٩ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، القرار رقم ٤، تاريخ ١٣/٨/١٩٩٣، مجلة العدل ١٩٩٤ عدد ٢، ص ٣٢٤.

٢٠ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، القرار رقم ٨، تاريخ ٢٤/٨/١٩٦٦، العدل ١٩٦٨ رقم ٣٤٣، ص ٤٩٢.

٢١ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، القرار رقم ٧، تاريخ ٢٩/٨/١٩٦٩ - يراجع قضايا العمل، مرجع سابق، ص ٣٠٢.

٢٢ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، القرار رقم ٢، تاريخ ٢٤/٤/١٩٦٧ - يراجع قضايا العمل، مرجع سابق، ص ٣٠١.

٢٣ عصام يوسف القيسي، مرجع سابق، ص ٥٢٠.

قانونياً، أما إذا حصل الحلّ بمقتضى الإنصاف وذلك لأنّ النصوص القانونية لم تتطرق إلى هذه القضايا، فيكون النزاع اقتصادياً.

فالخلاف القائم بين نقابة عمّال الأفران في لبنان الشماليّ وأصحاب الأفران شأن صرف الأجراء العاملين في الأفران بعد فترة التجربة تهرّباً من تحمّل تعويضات صرفهم.^{٢٤} فقد اعتبرت اللجنة التحكيمية بأنّ هذا النزاع هو نزاع قانونيّ نظراً إلى أنّ موضوع الخلاف يدور حول تطبيق الفقرة الثانية وتفسيرها من المادة ٧٤ من قانون العمل اللبناني، كما تبين أن أصحاب الأفران يقومون بصرف عمّالهم من الخدمة عند الثلاثة أشهر وبصورة متكرّرة ونلاحظ أنّ المادة السابقة قد أعطت الحقّ بصرف الأجير في فترة التجربة ولكن في حالات معينة منها حالة عدم رضی صاحب العمل بنتيجة عمل الأجير.

أما الخلاف الجماعيّ الحاصل بين أجراء مؤسسة كهرباء لبنان الذين تقاعدوا وإنّما يطالبون بإقرار حقّهم في الاستفادة من تعديل المادة ٥ من المرسوم رقم ٦٥ تاريخ ١٣/١/١٩٨٩ المتعلّق برفع الحدّ الأدنى للرواتب والأجور في الإدارات العامّة ... وإعطاء زيادة للمتقاعدين والأجراء المتقاعدين وأضيف عليها أن الزيادة موضوع هذا المرسوم تدخل في صلب الراتب لأجل احتسابها بتعويضات نهاية الخدمة. إلّا أنّ مؤسسة كهرباء لبنان التي تُعتبر مؤسسة عامّة ذات طابع استثماريّ لم يتطرق إليها القانون في هذا المرسوم. وحيث أنّ اللجنة لا ترى من العدل والإنصاف أن تحرم فئة ضئيلة من الأجراء من تقديمات هذا المرسوم، وبالتالي قرّرت اللجنة إخضاع أجراء المؤسسات العامّة ذات الطابع الاستثماري لأحكام هذا المرسوم واعتبار النزاع الحاليّ يتميّز بطابع

٢٤ م. ٧٤، عمل: لرب العمل أن يفسخ العقد دون ما تعويض أو علم سابق في الحالات التالية:

- ١- إذا انتحلّ الأجير جنسية كاذبة.
- ٢- إذا استخدم الأجير على سبيل التجربة ولم يرض رب العمل خلال ثلاثة أشهر من استخدامه.
- ٣- إذا ثبت أنّ الأجير ارتكب عملاً أو أهملًا مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على أنه يجب على رب العمل التدرج بهذا السبب ان يعمم خطياً بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة أيام من التثبت منها.
- ٤- إذا أقدم الأجير بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.
- ٥- إذا تغيب الأجير بدون عذر شرعي أكثر من خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية. يجب أن يبين الأجير لرب العمل أسباب الغياب خلال أربع وعشرين ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطياً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعي.
- ٦- إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جنائية أو إذا ارتكب جنحة في محلّ العمل وأثناء القيام به وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات.
- ٧- إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولّي الإدارة المسؤول في محلّ العمل.

اقتصادي واجتماعي، فأجاز للجنة التحكيمية أن تلجأ إلى مبادئ الإنصاف لتسوية النزاع المشار إليه.^{٢٥}

أخضع قانون عقود العمل والوساطة والتحكيم جميع نزاعات العمل الجماعية إلى الوساطة والتحكيم باعتبارها وسائل سلمية لتسوية هذه الخلافات، كما أعطى الحق بالتوقف عن العمل وميَّز بين التوقف المشروع والتوقف غير المشروع عن العمل.

أما في فرنسا، فنصّ قانون العمل الفرنسيّ على خضوع نزاعات العمل الجماعية إلى إجراءات التوفيق، في حال فشل هذا الإجراء، يخضع النزاع عندئذٍ إما إلى الوساطة أو التحكيم وأخضع كلّ من هذه المراحل إلى قواعد وإجراءات خاصّة بها.

يمكننا القول بأنّ نزاعات العمل الجماعية لها أهميّة كبيرة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، كونها تؤثر في الاقتصاد الوطني وتطوّره وبالتالي تُهدّد السلم الاجتماعي نتيجة الخلاف الحاصل في علاقات العمل على عكس النزاعات الفردية التي تمتد إلى حقوق الأجير فقط.

وبهدف مواجهة هذه المسألة، سعت كلّ من منظّمة العمل الدولية ومنظّمة العمل العربية إلى معالجة النزاعات الجماعية عبر اتفاقيات وتوصيات تدعو إلى المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي المبني على المشاورات الثلاثية (الدولة، أصحاب العمل، والعمال).

يمكن تعريف المفاوضة الجماعية على أنّها وسيلة وديّة ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاق عمل جماعي أو تعديل لاتفاق جماعي تمارس عبر المناقشات والمشاورات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعدّدة وفقاً للإطار القانوني المنظّم لها.

تعتبر المفاوضة الجماعية في علاقات العمل وسيلة وقائية مباشرة يلجأ إليها العمّال وأصحاب العمل لتنظيم شروط العمل والتوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين أي فلا تتطلّب بالضرورة وجود نزاع لاستعمالها. في حالة النجاح يتمّ إبرام العقد أو الاتفاق وفي حال الفشل تؤدّي إلى نزاع بين الطرفين ويحال إلى الوسائل السلمية لتسويتها (التوفيق، الوساطة، والتحكيم)، وذلك ما يميّزها عن غيرها من هذه الوسائل باعتبار هذه الأخيرة وسائل سلمية غير مباشرة حيث تلجأ الأطراف إلى

٢٥ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، القرار رقم ٢، تاريخ ١٩٩٣/٥/٢١ يراجع كتاب قضايا العمل - نبيلة الزين، مرجع سابق، ص ٣٢٢-٣٢٣.

طرف ثالث سواء اللجنة التوفيقية، الوسيط، اللجنة الحكيمية أو تحكيم خاص لتسوية النزاعات الناشئة بينهم، ولابد من وجود نزاع لاستعمالها.

أهمية الموضوع

تتحدّد أهمية الموضوع في عدد من المسائل:

- طبيعة الموضوع الذي تعالجه، حيث أنها تتركز على علاقات العمل الجماعية، والتعرف إلى الآليات السلمية المعتمدة في القانون اللبناني والفرنسي لحلّ نزاعات العمل الجماعية.
- أهمية المفاوضات الجماعية، التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي ومدى تأثيرهما على الاستقرار الاجتماعي داخل كلّ دولة، وأكثر من ذلك تأثيره في السلم والاستقرار الدولي، باعتبار أنّ مؤسسة الحوار الاجتماعي تسهم في تحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لسكان العالم بأسره.
- وتبرز أهمية هذا الموضوع أيضًا في الحقوق والحريات التي تضمّنها الاتفاقيات والتوصيات الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- الطابع المميّز لمنظمة العمل الدولية في نشر معايير العمل الدولية أمكن من خلالها تحقيق الإصلاح الاقتصادي والعدالة الاجتماعية.
- الدور الذي تلعبه منظمة العمل العربية في العالم العربي لناحية تطبيق الاتجاهات الدولية ومعاييرها.
- التشديد على كيفية تفعيل عملية الحوار الاجتماعي في لبنان.

الجديد في الموضوع

- أ- الإضاءة على آليات حلّ نزاعات العمل الجماعية المعتمدة في التشريع اللبناني مع دراسة مقارنة الاجتهادات اللبنانية والفرنسية وموقفها منها، خصوصًا مع تطوّر معطيات العمل والاستقرار والسرعة التي يتطلّبها حلّ نزاعات العمل في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية.
- ب- إثراء المكتبة القانونية اللبنانية الحقوقية بموضوع علاقات العمل الجماعية والوسائل ومدى أهميتها وتحديد ميّزاتها وآثارها في المجتمع.
- ج- نظرًا إلى أهمية هذا الموضوع في عصرنا الحالي، سنحاول تسليط الضوء على مؤسسة الحوار كقانون اجتماعي مرّن عبر معالجة الإشكالية، محاولين إغناء الدراسات المتخصصة

حول المفاوضات الجماعية ووسائل حلّ نزاعات عقود العمل الجماعية بمختلف أشكالها الوديّة غير تلك المنصوص عليها في القوانين وخاصة في القانون اللبناني.

د- تسليط الضوء على الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي تتصّ على سياسة الحوار والانفتاح على الآخر التي أصبحت ضرورية للتقدّم الاجتماعي والاقتصادي ولما لها من نتائج إيجابية على استقرار الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

إشكالية الموضوع

يتناول هذا الموضوع مسألة تنظيم علاقات العمل وحلّ نزاعات العمل الجماعية ومن هنا تثار التساؤلات التالية: إذا كان هدف القانون إرساء السلم الأهلي في المجتمع، وإذا كانت عقود العمل الجماعية تتناول مصالح مهمّة لأكبر عددٍ من الفئات الاجتماعية وكانت نزاعات أصحاب العمل والنقابات تشلّ حركة الإنتاج، فهل تكفي أطر القانون ومبادئه لحلّ هذه النزاعات في إرساء السلم الأهلي واستقرار علاقات العمل أم نحن بحاجة إلى مؤسسة التوفيق والحوار الاجتماعي، وتكون تلك المؤسسة ذات طابع قانوني ووسيلة تكمل الأطر القانونية وتُعتمد في القوانين المحليّة؟ إذ أن التكامل أصبح ضرورة ماسّة في ظلّ التحوّلات الاقتصادية والاجتماعية التي تفرضها العولمة.

ولكي نجيب على ذلك لا بدّ من التطرّق إلى بعض التساؤلات التي تتمحور حول:

- نزاعات العمل الجماعية وأثرها في المجتمع.
- مدى فعالية النصوص القانونية المعمول بها في حلّ نزاعات العمل الجماعية.
- الآلية المنصوص عليها في القانون كوسيلة لتنظيم العلاقات الجماعية.
- دور النقابات وماهية الحرية النقابية.
- دور منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في استقرار علاقات العمل في المجتمع واستقرار البلاد.
- أهمّ الحقوق والحرّيات التي أعلنت عنها الاتفاقيات والتوصيات الدولية.
- أهميّة الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.
- العوامل التي تؤثر على الحوار الاجتماعي.
- النتائج المترتبة الناتجة عبر اعتماد هذه الآلية.

المنهجية المعتمدة

لدراسة هذا الموضوع، ونظرًا إلى طبيعته فقد اعتمدتُ على اتباع عدة مناهج:

- المنهج الاستقصائي: وهو منهج يعتمد بشكل أساسي في البحث وجمع المعلومات من خلال المراجع العربية والأجنبية كذلك الاتفاقيات والوصيات الدولية التي يمكن الاستفادة منها وطرحها بما يفيد الإجابة على إشكالية البحث.
- المنهج المقارن: بما يقتضيه من أهميّة، حيث يُمكننا من الاطلاع على وسائل حلّ النزاعات التي اعتمدها التشريعات اللبنانية والفرنسية، ممّا يمكنه الكشف عن أوجه الاتفاق أو الاختلاف أو القصور بينها، كذلك تخصيص بعض النقاط للتشريع المصري المقارن عند الضرورة.
- المنهج التحليلي: حيث تمّ الاستفاد من هذه المعلومات بغية إفراجها وتحليلها لاستخلاص الغاية المرجوة من إثارة العديد من الجدليات القائمة حول علاقات العمل الجماعية والوسائل المتعدّدة لتنظيم شروطها وتسوية النزاعات الناشئة عنها.
- المنهج التاريخي: ويصف ويسجل الأحداث التي وقعت في مختلف القرون بالنسبة إلى الثورات والتطورات الفكرية، ويقوم بدراستها وتحليلها تدريجيًا، وذلك من أجل فهم الواقع بناء على ضوء الماضي.

القسم الأول: الوسائل السلمية والقسرية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، كانت تعالج النزاعات الجماعية وفقاً للقواعد العامة^{٢٦}. ورغم أنّ النزاعات الجماعية أقلّ عدداً من النزاعات الفردية، إلاّ أنّها تتمثّل بخطورة أكبر وذلك بسبب انعكاساتها السلبية على الشركات التي تعاني من هذا النزاع بالإضافة إلى انعكاساتها على الاقتصاد الوطني عند تفاقمها.^{٢٧}

إلى أن تدخل المشرّع اللبناني ووضع قانون ١٩٦٤/١٩١٢ وحدد الوساطة والتحكيم كوسائل لحلّ نزاعات عقود العمل الجماعية. كما أنّ بعض التشريعات المقارنة قد أخذت بوسائل أخرى منها التوفيق والمصالحة.

سوف نعرض نظرة سريعة على هذه القوانين والتي تلجأ إلى تقنيتين مختلفتين لحلّ خلافات العمل.

التقنية الأولى: هي تقنية مهنيّة غير قضائية،^{٢٨} التي اعتمدها الولايات المتحدة الأمريكية التي تتولّى فيها الحركة النقابية العمالية في المؤسسات حلّ نزاعات العمل، وفي حال الفشل، يلجأ إلى الوساطة ومن ثمّ إلى التحكيم.

التقنية الثانية: هي التقنية القضائية^{٢٩} أي أمام المحاكم العادية مثل إيطاليا أو أمام محاكم العمل كألمانيا، إنكلترا، فرنسا ولبنان.

إلاّ أنّ هذه الوسائل تعتبر وسائل سلمية ولكن أقرت بعض القوانين منها اللبنانية والفرنسية إعطاء الحقّ للعامل وكذلك لأصحاب العمل في الإضراب والتوقف عن العمل والتي سُميت بالوسائل القسرية نظراً لأنّه يتمّ بالقوة وذلك استجابة لمطالبهم، خاصة من ناحية الحركة العمالية التي تعتبر لغاية الآن، الطرف الأضعف في عقد العمل.

٢٦ وليم الغريب، مرجع سابق، ص ١١٧.

27 Bernard Teyssié, Droit de travail, Relations de conflits colectifs, Dalloz, 2016, p 1095.

٢٨ أرليت جريصاتي، التحكيم وقضايا العمل، مجلة نقابة المحامين طرابلس، السنة الرابعة، العدد الخامس، ٢٠١١، ص ٤٨.

٢٩ أرليت جريصاتي، المرجع السابق، ص ٤٩.

سوف نعمل في هذا القسم على دراسة:

الباب الأول: تسوية غير قضائية لحلّ نزاعات العمل الجماعية

الباب الثاني: تسوية قضائية لحلّ نزاعات لبعمل الجماعية

الباب الأول: تسوية غير قضائية لحلّ نزاعات العمل الجماعية.

تعدّدت التسويات بتعدّد الخلافات الجماعية، إلّا أنّ أكثرية القوانين أقرّت للأطراف المتنازعين باللجوء إلى طرف ثالث لتقريب وجهات النّظر فيما بينهم وحلّ النزاع بطريقة سلمية ووديّة، ومنها التوفيق والوساطة. فإنّ هذه الوسائل تعتبر من الوسائل الرضائية نظرًا لأنّ كلّ من الطرفين في نزاع العمل الجماعي يبادر إلى طلب الوساطة أو التوفيق.

إلّا أنّ في بعض الأحيان، هذه الوسائل لا تجدي نفعًا في حلّ النزاع القائم، فيكون للأطراف الحقّ، خصوصًا للأجراء لأنهم الطرف الضعيف في عقد العمل، بالامتناع عن العمل بقصد منع أصحاب الأعمال من تحقيق مصالحهم، فذلك ما يُعرف بالإضراب والتوقف عن العمل التي تعتبر الوسيلة القسريّة أو الضاغطة على أصحاب العمل وذلك للمساومة، لوصول الإجراء إلى مطالبهم فيما يتعلّق بشروط العمل.

وبالتالي فإنّ بعض القوانين قد كرّست حقّ الإضراب في مرحلة بعد فشل الوساطة وقبل اللّجوء إلى التحكيم، كالقانون اللبناني عبر قانون ١٩٦٤ ويكون الإضراب في هذه الفترة إضرابًا مشروعًا.

كذلك القانون الفرنسي الذي كرّس في دستوره حقّ الإضراب والتوقف عن العمل.

إلّا أنّ بعض القوانين الأخرى قد منعت الإضراب، فالمشرّع المصري قد حرّم على الخاضعين لأحكام قانون العمل، اللّجوء إلى سلاح الإضراب كوسيلة لفضّ منازعات العمل الجماعية.^{٣٠} وكلّ ذلك وصولًا إلى مرحلة التحكيم والتسوية القضائية لحلّ نزاعات العمل الجماعية والتي سوف نشير إليها بالتفصيل في الباب الثاني من هذا القسم.

وبالتالي سوف نطرح في هذا الباب الوساطة مرحلة قبل اللّجوء إلى التحكيم (الفصل الأوّل)، حقّ الإضراب والتوقف عن العمل (الفصل الثاني).

الفصل الأول: الوساطة مرحلة قبل اللجوء إلى التحكيم.

أقرّ قانون عقود العمل والوساطة والتحكيم أنّ جميع نزاعات العمل الجماعية تخضع للوساطة والتحكيم، فيما تخرج النزاعات الفردية عن نطاق اختصاصها وتبقى من اختصاص مجلس العمل التحكيمي.

ففي التشريعات القديمة، لم تتفق الدولة على إخضاع نزاعات العمل لإجراءات موحّدة، بالإضافة إلى أنهم لم يضعوا تعريفاً عاماً وواحدًا لجميع النزاعات أكانت فردية أم جماعية.

لذلك، سعت التشريعات الحديثة لإعطاء أهمية كبيرة لنزاعات العمل الجماعية على الصعيد الاقتصادي نظرًا إلى انعكاساتها البالغة على الاقتصاد الوطني والسلم الاجتماعي. فقد اعتمدت سياسة واضحة لإيجاد حلول سريعة وفعالة تجنبًا لتضخيم الخلاف فيما بينهم وذلك عن طريق تقريب وجهات النظر المتعارضة. فتميّزت بعض الدول كقطر وفرنسا باعتمادها مرحلتين قبل اللجوء إلى التحكيم: مرحلة التوفيق (conciliation) ومرحلة الوساطة (Médiation).

فمن المهم التطرق في هذا الفصل لماهية الوساطة (المبحث الأول).

المبحث الأول: ماهية الوساطة

تختلف أصول الوساطة حسب ما إذا كان الفرقاء قد اتفقوا على تحديد أساليب معالجة خلافاتهم الجماعية، كأن تتضمن الاتفاقية الجماعية مثلًا طريقة للمصالحة قبل اللجوء إلى الوساطة، أو نصًا يقضي بحلّ الخلاف الجماعي بواسطة حكم خاصّ أو بواسطة هيئة تحكيمية مختارة غير اللّجنة التحكيمية المذكورة في القانون.^{٣١}

إلا أنّ طرق معالجة وتسوية النزاعات الجماعية تختلف من دولة إلى أخرى، منها من تعطي للأطراف الحرية والارادة باللجوء إلى إجراءات الوساطة اختياريًا، وأخرى يكون اللجوء إلى الوساطة فيها إلزاميًا بموجب القانون.

فمن المهم التطرق في هذا المبحث لتعريف الوساطة ومميّزاتها (المطلب الأولى) والوساطة والتوفيق، تعارض أم تشابه (المطلب الثاني).

٣١ وليم الغريب، مرجع سابق، ص ١١٧.

المطلب الأول: لتعريف الوساطة ومميّزاتها

الوساطة هي وسيلة رضائية، لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي أن يبادر إلى طلب الوساطة، كما أنّ اجراءاتها تتدخل في النشاطات والعلاقات ذات الصفة المهنية.

فالمشرّع اللبناني، من خلال قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، ألزم اللجوء إلى الوساطة بطلب من أحد الطرفين أو مدير عام وزارة العمل إذا رفض الطرفان طلب الوساطة (م ٣٣ قانون ١٩٦٤)، بينما المشرّع الفرنسي قد أجاز اللجوء إليها بعد فشل التوفيق أو مباشرة باتفاق الطرفين، في هذه الحال تكون مرحلة التوفيق الإلزامي المسبقة ألغيت.

وبالتالي تتميّز الوساطة بالصفات التالية: الصفة العامة (أولاً)، الصفة الإلزامية (ثانياً)، السرعة (ثالثاً).

أولاً: الصفة العامة

تتبدى ميّزات الوساطة في أنّ جميع نزاعات العمل الجماعية تخضع لها ولأصولها، وذلك وفقاً للمادة ٣٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، وبالتالي فإنّ أي نزاع يستوفي شروط المادة ٢٩ من هذا القانون والتي قد ذكرناها سابقاً، أولها أن تكون جماعة الإجراء أحد طرفي العقود، وثانيها المصلحة الجماعية، سواء أكان النزاع اقتصادياً أو قانونياً فيكون موضوعاً للوساطة.

كما أنّ المشرّع الفرنسي^{٣٢} قد أخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة ولكنّه استثنى من ذلك حالة ما إذا وجد الوسيط أن النزاع يتعلّق بتفسير أو انتهاك لحكم قانوني أو اتفاقي، فينصح أطراف النزاع بإخضاعه للاختصاص القضائي أو للتحكيم.

ثانياً: الصفة الإلزامية

لقد اعتبر المشرّع اللبناني بأنّ الوساطة هي أول مرحلة شرعية على طريق معالجة الخلافات الجماعية نظراً إلى الاضطرابات والعلاقة المهنية بين الأجراء وأصحاب العمل التي كانت غير سليمة قبل صدور قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

32 Bernard Teyssié, op.cit., p 1100: « La médiation peut en principe, s'exercer à l'égard de tout conflit collectif. Il ressort, toutefois, que si le médiateur constate que le conflit porte sur l'interprétation ou la violation d'une disposition légale ou conventionnelle, il doit recommander aux parties de le soumettre à la juridiction compétente ou à l'arbitrage. »

فالمادة ٣٣ من هذا القانون، تعتبر اللجوء إلى الوساطة أمراً ملزماً حتى ولو رفض الطرفان. أقرت الفقرة الثانية من هذه المادة أن: " لمدير عام وزارة العمل أن يأخذ المبادرة ويعرض النزاع على الوساطة إذا كانت الوزارة قد أعلّمت عن وجود النزاع واستكف الطرفان عن طلب الوساطة".

أما قانون العمل الفرنسي فقد اختلف مع قانون ١٠٦٤ في هذه النقطة نظراً للمشروع الفرنسي أعطى الصفة الاختيارية للوساطة باعتبارها مرحلة ثانية تأتي بعد فشل التوفيق أو المصالحة بطلب من أحد أطراف النزاع. بالإضافة إلى أنه لم يقتصر على ذلك، لكنه أقر أن الشروع في إجراءات الوساطة تحتاج دائماً لقرار من وزير العمل أو رئيس مجلس التوفيق، أو يمكنهم من تلقاء أنفسهم،^{٣٣} إلزام الأطراف بإجراءات الوساطة وبالتالي تصبح الوساطة ملزمة وتفقد الصفة الاختيارية المعترف بها عادةً.

لكن أوجب التساؤل حول مدى إلزامية مرحلة التوفيق في حال أجزيت الوساطة مباشرة؟

ذكر "برنارد تيسية"، الكاتب الفرنسي في كتابه أن الشروع في الوساطة مباشرة محتمل وذلك إذا كان النزاع حاصلًا لمناسبة إنشاء مراجعة أو تجديد اتفاق مهني، بالإضافة إلى إعلان الأطراف عن رغبتهم واتفاقهم على اسم الوسيط، ولكن كل ذلك يتوقف على تقييم وزير العمل ومحافظ المنطقة، ما إذا كان هنالك سببًا للمضي قدمًا في تعيين الوسيط.^{٣٤}

وبالتالي اتفاق الطرفين المتنازعين وقرار وزير العمل أو المحافظ يتيح اللجوء لإجراءات الوساطة دون التوفيق المسبق.

ثالثاً: السرعة

تتميز مرحلة الوساطة بالسرعة من تاريخ إيداع طلب عرض النزاع من أحد الطرفين على الوسيط، فإنّ هذا الأخير يبدأ دوره بتعيين جلسة أولى والبدء بإعطاء التوصيات والاقتراحات حول النقاط المتنازع عليها بين الأطراف، وتقريب وجهات النظر فيما بينهم.

33 Bernard Teyssié, op.cit., p 1101: « Lorsqu'ils agissent de leur propre initiative, la médiation perd, à l'égard des partenaires sociaux; Le caractère facultatif qui lui est normalement reconnu, pour devenir obligatoire. »

34 Bernard Teyssié, op.cit, P1100. – Même concept, Code de travail Français, art L2522-1 al.3 : « Lorsque le conflit survient à l'occasion de l'établissement, de la révision ou du renouvellement d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, le ministre chargé du travail peut, à la demande écrite et motivée de l'une des parties ou de sa propre initiative, engager directement la procédure de médiation dans les conditions prévues au chapitre III. »

فقط أعطى المشرع اللبناني مدّة لا تتجاوز الأسبوعين من تاريخ عقد أول جلسة، لإنهاء مرحلة الوساطة، إلا أنها قابلة للتمديد باتفاق الطرفين أو بناءً لطلب الوسيط. (المادة ٤٥ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم).

إلا أنّ بالنسبة لإجراءات قانون العمل الفرنسي ، فمرحلة التسوية تأخذ وقتاً أطول باعتبار أن مرحلة التسوية تبدأ أمام لجنة التوفيق وبعد عدّة اجتماعات ، يضع الرئيس محضراً يحدّد فيه النقاط التي اتّفقت عليها الأطراف وتلك التي استمرّ الخلاف بشأنها ويتم إحالتها إمّا للوساطة وإمّا لإجراء التحكيم. وعند الوساطة يقدّم الوسيط إلى الأطراف، في شكل توصية مبدئية، مقترحات لتسوية النقاط محلّ النزاع في غضون شهر واحد من تعيينه

واعتباراً من استلام اقتراح تسوية النزاع الذي قدّمه الوسيط إلى الطرفين ، يجوز للطرفين، في غضون ثمانية أيام ، إخطار الوسيط ، برفضهم اقتراحه. في نهاية فترة الأيام الثمانية، يستنتج الوسيط الاتفاق أو عدم الاتفاق، وعندها تستكمل المراحل.

فالوسيط يقوم بالتحقيقات التي يراها مناسبة ويستمع إلى وجهات نظر طرفي النزاع ويدقّق في المستندات والأوراق كافّة. وعلى هذا الأساس يقوم بتقديم الحلول والاقتراحات التي من الممكن أن تغيّر سير النزاع ونتيجته.

فبقدر ما يتجاوب فرقاء النزاع مع توصيات الوسيط ومقترحاته بقدر ما يوفّرون على البلاد اضطرابات تنعكس سلباً عليهم جميعاً.

المطلب الثاني: الوساطة والتوفيق، تعارض أم تشابه.

إنّ نجاح أو عدم نجاح الوساطة يعود في الدرجة الأولى إلى أهليّة الوسيط وكفاءته وشخصيّته الذي يفترض أن يكون نزيهاً ومنصفاً وله خبرة واسعة في القضايا الاجتماعية والمهنية.

لذلك فقد أعطاه القانون مهمّة مصالحة الفرقاء عبر تقديم توصيات ومقترحات لكلا الطرفين لتقريب وجهات النظر بينهما ولتجنّب الصراع القائم في العلاقة. فبعض القوانين قد ترجمت هذه المرحلة أي تقريب وجهات النظر بمرحلة واحدة ما قبل التحكيم، مثل القانون اللبناني، وسماها بالوساطة أي محاولة تقديم المقترحات لحلّ النزاع، أما بالنسبة إلى القوانين الأخرى كالقانون

الفرنسي فقد وسَّع الخيار والمراحل ما قبل التحكيم وقد أخذ بالتوفيق كمرحلة أولى قبل الوساطة على نحو يبدو فيه دور الوسيط أكثر فاعلية من دور اللجنة التي تقوم بالتوفيق.^{٣٥}

ونظراً لأهمية هذا التشابه في دور هاتين الوسيلتين رغم أنهما في القانون الفرنسي تعتبران مرحلتين متتابعتين، فبسبب هذا اللغط أو سوء الفهم، يجدر التوقف عند تفسير الوساطة والتوفيق في التشريعين اللبناني والفرنسي. لقد أخذ القانون اللبناني عبر قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بالوساطة الإلزامية كمرحلة أولى لحلّ النزاع، أمّا المشرع الفرنسي فقد توقّف على مرحلة التوفيق الإلزامية كمرحلة أولى، يتبعها بحسب اتفاق أو رضاء الطرفين الوساطة الاختيارية وذلك لا يلغي مرحلة التحكيم، فعند فشل هاتين الوسيلتين، يتم اللجوء إلى التحكيم لتسوية النقاط أو المواضيع التي فشلت وسيلتي التوفيق والوساطة بحلّها.

بحسب المشرع اللبناني، فقد حرص في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم على إنهاء النزاع القائم عن طريق حلّه بطريقة سلمية وتقريب وجهات النظر المتعارضة، وذلك للحفاظ على التوازن في العلاقة بين الأطراف والتي ينبغي أن تبقى قائمة على التفاهم فيما بينهم.

تجدر الإشارة إلى أن الوساطة ليست توفيقاً ولا يشترط في الوساطة مصالحة الفريقين،^{٣٦} بل هي عبارة عن محاولة توفيق بين طرفي نزاع العمل الجماعي،^{٣٧} عن طريق تقريب المصالح المتعارضة أمام شخص ثالث، ويتوجّب على هذا الأخير محاولة حلّ النزاع بتقديم المقترحات والتوصيات التي يراها مناسبة وتصور حلّ للخلاف واقتراحه للفرقاء الذين تبقى لهم حرية قبوله أو رفضه. وبالتالي يكون القانون اللبناني قد دمج عملياً وسيلة التوفيق التي تعمل بها بعض القوانين المقارنة بوسيلة الوساطة بحيث أصبح دور الوسيط مزدوجاً يبدأ بمحاولة التوفيق وينتهي باقتراح خطّي بعد التحقيق والتدقيق وتتميّز الوساطة في القانون اللبناني بالإلزامية اللجوء إليها.^{٣٨}

وعملاً بهذه القاعدة، رفضت اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية النظر في أي نزاع لم يعرض على الوساطة أولاً، وقد اعتبرت في قرارها الصادر بتاريخ ١٢/٩/١٩٦٥،^{٣٩} " أن الوساطة

^{٣٥} وليم الغريب، مرجع سابق، ص ١٢٣.

36 Camerlynck et Lyon-Caen, Droit du travail, 11^{ème} édition, Dalloz, 1982, P 1049.
« La médiation : « c'est une procédure intermédiaire entre la conciliation et l'arbitrage, et pourvue d'une certaine souplesse, le tiers intervenant n'étant pas chargé de trancher le litige. »

^{٣٧} مادة ٣١ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم: " الغاية من الوساطة في محاولة التوفيق بين طرفي النزاع".

^{٣٨} عبد السلام شعيب، مرجع سابق، ص ٢٤٥.

^{٣٩} اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ٦، تاريخ ١٢/٩/١٩٦٥، العدل، ١٩٦٨، ص ٤٨٣.

هي إلزامية لكل مطلب على حدة، فلا يجوز رفع أي منها إلى اللجنة التحكيمية قبل أن يكون الوسيط قد سعى إلى التوفيق بين الطرفين... ويقتضي بالتالي، حصر البحث أمام اللجنة التحكيمية بالمطالب التي مرّت بمرحلة الوساطة."

أمّا في فرنسا، فقد أخضع قانون العمل الفرنسي جميع الخلافات الجماعية إلى أصول التوفيق، حتى تلك التي بسبب ما لا تخضع لهذه الأصول، إمّا لغياب النص في العقد الجماعي أو عدم وجود اتفاق خاص بشأنها، فيرفع الخلاف إلى لجنة توافقية وطنية أو إقليمية،⁴⁰ أمّا إذا فشلت إجراءات التوفيق، يرفع النزاع إلى الوساطة أو التحكيم إذا وافق الفريقان على ذلك.

نستنتج ممّا تقدّم أن التوفيق هو وسيلة لحلّ نزاع العمل الجماعي بطريقة رضائية، وعلى أساس وساطة طرف ثالث لتقريب وجهات النظر⁴¹ بحيث يتمّ التوصل إلى تسوية ترضي طرفي النزاع. فمؤسسة التوفيق هي وسيلة فعّالة نتیجتها الحوار الاجتماعي.

الفصل الثاني: حقّ الإضراب والتوقف عن العمل

إن الإضراب يعتبر وسيلة ضاغطة يمكن اللجوء إليها من قبل الأجراء وأرباب العمل لأجل تحقيق المطالب المهنية، كما يعكس العلاقة السلبية وغير السلمية القائمة بينهما ويشكّل سلاحاً فعّالاً، يستعمل عند استنفاد الوسائل التوفيقية.

40 Code de travail Français, art, L2522-1 al, 1 et 2.

41 Gilles Auyzero, Emmanuel Dockés, Droit de travail, Dalloz, 28^{ème} édition, 2014, p 1501 : « La présence d'un tiers dont le rôle est de s'interposer entre les parties pour tenter de rapprocher les points de vue. »

وبالرغم من المضار الناتجة عنه، فإنّه يساهم بصورة أساسية في إيجاد النقابات المهنية ممّا يؤدي إلى تحسين ظروف العمل. إلّا أنّ إضرابات الأجراء تتميّز بأهميّة أكبر من إضرابات أرباب العمل، لكونها أكثر تكرارًا والأعظم شأنًا.

في السابق كان يعتبر الإضراب ظاهرة خارجة عن القانون وعن السلم الاجتماعي. بعد نضال طويلٍ قام به العمّال، أصبح الإضراب في البلدان الديمقراطية، نمطًا من أنماط النضال المشروع من أجل الدفاع عن المصالح المهنية.^{٤٢}

لذا يقتضي إلقاء الضوء على قانونية الإضراب (المبحث الأول)، وآثاره على العلاقة التعاقدية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: قانونية الإضراب

إنّ مفهوم الإضراب تطوّر عبر العصور، وتبلور مع المفاهيم الجديدة التي أطلقتها الثورات، وخاصة الثورة الفرنسية التي حملت مبادئ الحرية والعدل والمساواة^{٤٣}، وازداد تميّز هذا المفهوم بازدياد تنظيم التكتلات العمالية وظهور النقابات وانتشار مفهوم الحرية النقابية. يمكن تعريف الإضراب بأنه " التوقّف عن العمل الذي يقرّره العمّال من أجل الدفاع عن مطالب ذات طبيعة مهنية"^{٤٤}.

كما أنّ الإضراب هو حقّ تعترف به الأنظمة الديمقراطية وتعتبره من الحرّيات العامّة وحقوق الإنسان، فالعديد من الدول كرّست حقّ الإضراب في دساتيرها وقوانينها الأساسية إلّا أنّ البعض ما زال لا يعترف بهذا الحقّ ويحدّد عقوبات جزائية عند ممارسته.

أما على صعيد المعاهدات الدولية، فقد أجاز العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والمادة الثامنة في الفقرة الأولى (ج)^{٤٥} حقّ الإضراب ويشترط ممارسته وفقًا للقوانين المحلية في الدولة. كذلك نصّت المادة العاشرة من الاتفاقية العربية رقم ٨ سنة ١٩٦٦ بشأن الحقوق والحرّيات

^{٤٢} جورج سعد، مرجع سابق، ص ٨٣.

^{٤٣} مي يوسف، رسالة لنيل دبلوم دراسات عليا بعنوان "الإضراب في القانون اللبناني"، الجامعة اللبنانية، ١٩٩٦، ص ٦.

^{٤٤} رامي عمار، حقوق الإنسان والحرّيات العامة، الطبعة الأولى، ١٩٩٦.

^{٤٥} العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، المادة الثامنة، الفقرة الأولى (ج): "حقّ الإضراب، شريطة ممارسته وفقًا لقوانين البلد المعني".

النقابية على أن " للعمال حقّ الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

فضمن هذا المبحث سننظر في حقّ الإضراب المكرّس دستوريًا أو قانونيًا (المطلب الأوّل)، وفي حالات عدم مشروعية الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأوّل: حقّ الإضراب المكرّس دستوريًا أو قانونيًا

شهد لبنان أوّل إضراب عمالي كبير بعد الانتداب الفرنسي، هو الإضراب الذي نفّذه عمال ومستخدمو شركة خطوط السكة الحديدية وذلك في صيف ١٩٢٠ وأعادوا تنفيذه مرّة أخرى في عام ١٩٢١ وذلك للمطالبة بزيادة الأجور.^{٤٦}

إلا أنّ ظهور الإضراب في لبنان، لم يترافق مع نصوص واضحة ينظّمه بل جاءت هذه الأخيرة تبعًا نتيجة لخطورة الإضرابات التي شهدتها البلاد، نذكر إضرابات شهر تموز ١٩٢٦، حيث أضرب عمال شركة الجر والتنوير وعمال المطابع والأفران والأحذية.

فعلى صعيد القوانين اللبنانية، لم ينصّ الدستور اللبناني على حقّ الإضراب، أمّا قانون العقوبات اللبناني الصادر العام ١٩٤٣ نصّ على جرائم الاعتصاب والتعدّي على حرية العمل، إقدام الموظفين بالاتفاق على وقف أعمالهم في الأحوال التي يتعرقل معها سير إحدى المصالح العامّة، أو كلّ اعتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصًا يقصد منه توقيف وسائل النقل والمواصلات البريدية والبرقية والهاتفية أو الكهرباء (المادة ٣٤٠ وما يليها)، فاعتبر هذا القانون أنّ التوقف عن العمل في هذه الحالات يشكّل جرمًا جزائيًا.

كما جاء قانون العمل اللبناني، إلى حدّ ما، نتيجة الإضراب الذي أعلنه اتحاد النقابات المستقلّة اعتبارًا من ٢٠ أيار ١٩٤٦^{٤٧}، للمطالبة بالحقوق العمالية وحمايتها، إلى أن صدر قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

فالمادة ٤٧ من هذا القانون، تحدّثت عن حالات اللجوء إلى اللجنة التحكيمية لتسوية النزاع الجماعي في حال فشل الوساطة، فمن هذه الحالات أقرّت في فقرتها الأولى (ج): " بعد انقضاء خمسة عشر يومًا على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع بناءً لطلب أحد الطرفين المتنازعين". وبالتالي يكون المشرّع اللبناني قد سلّم بشرعيّة الإضراب رغم تحاشيه استعمال

٤ مسعود ضاهر، تاريخ لبنان ١٩١٤-١٩٢٦، دار الفارابي، الطبعة الثالثة، ٢٠١٥، ص ٣٨٨.

٤٧ جورج سعد، مرجع سابق، ص ٨٢

كلمة "إضراب" في الفترة الواقعة ما بين نهاية مرحلة الوساطة وبدء طلب التحكيم، باعتبار هذه المرحلة هي فرصة للأجراء للتعبير عن رفضهم لنتيجة الوساطة، وإصرارهم على مطالبهم.

إلا أنه يلاحظ في المادّة ذاتها في فقرتها الأولى (أ) بأنّه يجب اللّجوء لتسوية النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية المنصوص عليها في المادّة ٤٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم فور إنهاء عملية الوساطة وذلك إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص وذلك تأكيدًا على ضرورة استمرارية العمل في المرافق العامة دون التوقف عن العمل.

نستنتج من ذلك أنّ الإضراب يقتصر على المؤسسات الخاصة ولا يُطبّق في الإدارات والمؤسسات العامّة، لأنّ تعطيل هذه المؤسسات يسبّب أضرارًا جسيمة تهدّد المصلحة العامة واستمرارية المرافق. لذلك شدّد قانون العقوبات على عقوبة " بالحبس وبالغرامة تطال أي اعتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصًا وتتبعه المحاولة أو البدء بالتنفيذ بقصد توقف إحدى المصالح العامة المختّصة بتوزيع الماء أو الكهرباء ". (المادّة ٣٤٢ من قانون العقوبات).

وفي ختام الحديث عن الوضع في لبنان، نخلص إلى القول بأنّ الإضراب بعدما كان يُعتبر جرمًا جزائيًا معاقب عليه في قانون العقوبات قبل صدور قانون ١٩٦٤ أصبح حقًا عامًا مكرّسًا ومحميًا^{٤٨} قانونًا، حيث يعود لموظفي القطاع الخاص ممارسته.

أما بالنسبة إلى تاريخ فرنسا، اعتُبر الإضراب حقًا في القطاع العام والخاص. مع صدور دستور الجمهورية الرابعة الفرنسية العام ١٩٤٦ اتّخذ حقّ الإضراب مكانه في قمّة النصوص القانونية حيث نصّ هذا الدستور على ما يلي: " يُمارَس حقّ الإضراب في إطار القوانين التي تنظّمه^{٤٩} .

يتّضح من خلال هذا النص، بأنّ الإضراب حقّ دستوريّ يفرض ذاته في الدستور الفرنسي، وحقّ اجتماعي وفردّي^{٥٠} لأنه أصبح حقًا من الحقوق الأساسية الدستورية، ويتوجّه إلى المجتمع الفرنسي ولكل فرد ويُمَارَس ضمن حدود القوانين المرعيّة الإجراء، ولذلك قد أُجيز في فرنسا هذا الحق في القطاع العام كما في القطاع الخاص.

٤٨ عايدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين، مقالة بعنوان " الإضراب في التشريع اللبناني والفرنسي (دراسة مقارنة)"، مجلة العدل، العدد الثاني، ٢٠٠٦، ص ٥٠١.

49 Préambule de la constitution du 27 octobre 1946, al.7: « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le règlement. »

٥٠ جورج سعد، مرجع سابق، ص ٨٢ .

إلا أن الاجتهاد الفرنسي عبر قرار "دوهان"^{٥١} الذي أعطى حق لموظفي القطاع العام بالإضراب، ولكن هذا الحق ليس مطلقاً بل محدود ضمن شروط ممارسته وتوافقه مع ما تفرضه ضرورات المصلحة العامة والنظام العام. وبالتالي فقد فرض القانون العمل الفرنسي في القطاعات العامة على أن وقف العمل يجب أن يكون مسبقاً بإنذار من قبل النقابة الأكثر تمثيلاً وتأمين حدّ أدنى من الخدمة من أجل استمرارية المرفق العام.

نستنتج مما تقدّم بأن الإضراب هو حق، سواء أكان مكرّساً دستورياً كما يرد في التشريع الفرنسي أو مكرّساً ومحمياً قانوناً على غرار التشريع اللبناني، إلا أنه في كلتا الحالتين يعتبر غير مطلق، في حين أن الدستور الفرنسي أجازته ضمن القوانين المرعية الإجراء، وأن القانون اللبناني قد سمح به على مؤسسات ومنعه على أخرى..

جدير بالذكر بأنّ المشرّع اللبناني لم يفرّق بين إضراب من قبل الأجراء وبين إقفال من قبل أرباب العمل. فالتوقف عن العمل يشمل طرفي النزاع سواء كان من الأجراء أو من أرباب العمل، وهذه إحدى المميّزات الجديدة التي جاء بها قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم^{٥٢}.

فقد عرف لبنان الإقفال الأول في ١١/٣/١٩٧٢ في معمل الشياح التابع لمؤسسات غندور، حيث حصل إضراب جزئي بسبب بعض المطالب ومنها زيادة الأجور وتفاقم الإضراب ممّا أدّى إلى تدخّل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية حتّى انتهى بحريق أدّى إلى وفاة اثنين من الأجراء، فقد تمّ إقفال المؤسسة، وانقضى الحلّ أخيراً بصرف خمسين عاملاً من قبل صاحب العمل باعتبارهم قد أضروا بمصلحته ومصلحة المؤسسة^{٥٣}.

أما في فرنسا، فالدستور الفرنسي عام ١٩٤٦، كما ذكرناه سابقاً، ووفقاً للفقرة السابعة من مقدمته، إذ توقّف فقط على حق الإضراب ولم يتطرّق إلى حق الإقفال من قبل ربّ العمل.

أما في قانون ١١ شباط ١٩٥٠ الذي اعترف ضمناً بمشروعية الإقفال، لأنّ هذا القانون في نصوصه المتعلقة بتنظيم نزاعات العمل الجماعية، قد وضع على مستوى واحد الإقفال والإضراب^{٥٤}، مثل قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني الذي أخذ بالتوقف عن العمل (إضراب وإقفال).

51 Conseil d'Etat, arrêt Dehaene, 7 juillet 1950, Recueil CE, p 426 : « Le juge vérifie que les limites apportent au droit de grève par les chefs de services sont proportionnés aux nécessités de la sauvegarde de l'ordre public. »

٥٢ مي يوسف، مرجع سابق، ص ٣٥.

٥٣ مي يوسف، مرجع سابق، ٥٤-٥٥.

54 Paul Durand, Traité de droit de travail, Tome III, Dalloz, 1950, p 903-904.

وعادةً يكون الإقفال إما الردّ العكسي من قبل ربّ العمل على إضراب الأجراء للضغط عليهم، إمّا وجود ظروف تمنع ممارسة العمل أو استعادة تنظيم أدوات العمل التي كان الإضراب قد عطّل عملها بصورة كبيرة أي وجود ظروف رادعة أو قوة قاهرة منعت إمكانية استمرار العمل أو ببساطة يكون الإقفال وقائيًا^{٥٥} (Lock-out préventif) لمنع تكرار الإضراب أو لتحاشي أي خطر داهم جسيم يلحق بسلامة الأشخاص وبالممتلكات.

ويكون بالتالي هدف أصحاب العمل من الإقفال مختلف عن هدف العمال من الإضراب، باعتبار أن الإضراب هو تحرك من أجل تحسين أوضاعهم المعيشية والمهنية أما الإقفال هو وسيلة لحماية أداة العمل عن طريق تجنب شغل المكاتب وأماكن العمل.^{٥٦}

المطلب الثاني: حالات عدم مشروعية الإضراب.

كما تكلمنا في المطلب السابق عن تكريس الإضراب كحقّ قانوني في بعض القوانين ودستوري في بعض الدساتير. إلا أنّ مشروعية هذا الحق ليست مطلقة، وبالتالي إذا تجاوز حدود القوانين يكون إضرابًا غير قانوني، أو إذا كان الإضراب قد انحرف عن الهدف المهني، كذلك حالة احتلال أماكن العمل وحالة الخطأ الجسيم أو الفادح.

فأهم حالات الإضراب غير القانوني هي التالية:

أولاً: حالة تجاوز حدود القوانين والأنظمة:

فالمشرّع اللبناني، قد تطرّق إلى عدم مشروعية الإضراب وفقًا للمادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، حيث جاء نص هذه المادة صريحًا في الفقرة الأولى فقد اعتبرت بأنّه: "غير شرعي كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بسبب نزاع عمل جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم. ويعتبر غير شرعي أيضًا كل توقف عن العمل من قبل الأجراء أو أرباب العمل بعد صدور قرار التحكيم. ويكون سببه معاكسة القرار أو الإحتجاج عليه."

⁵⁵ Cass. Soc, le 8/12/1977 – Ref. Gabriel Guéry, Pratique du droit du travail, 7^{ème} édition, p 666 : « à la suite d'un conflit mené sous forme de débrayages tournants, la direction avait informé le personnel..... Le chantier serait fermé deux jours pour l'ensemble du personnel afin d'assurer la sécurité des personnes et des biens. »

⁵⁶ Bernard Teyssié, op.cit, p 1079: « le lock-out est considéré comme le moyen le plus sûr de sauvegarder l'outil de travail que constitue l'entreprise, notamment en évitant l'occupation des bureaux ou ateliers. »

كذلك المادة ٤٧ من هذا القانون والتي تكلمنا عنها سابقاً والتي قد قطعت الطريق على الأجراء في القطاع العام بالتوقف عن العمل.

بالإضافة إلى دستور فرنسا عام ١٩٦٤، اعتبر أن حق الإضراب يمارس في حدود القوانين والأنظمة وبالتالي فإذا لم تُراعَ الأصول المحددة قانوناً أو دستوراً يكون الإضراب غير جائز.

ثانياً: حالة الانحراف عن الهدف المهني:

نعلم أن الإضراب لكي يعتبر قانونياً، يجب أن تكون غايته الدفاع أو المطالبة بمصالح مهنية أي تحسين شروط العمل أو وضع الأجراء. وقد حدّدت المادة ٨٣ من قانون العمل اللبناني إطار عمل النقابة، "بأنها تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية."

فالإضراب الذي يتجاوز الهدف المهني يجعل منه إضراباً غير مشروع، كالإضراب ذو الدافع السياسي، هو الذي يُعلن من قبل الأجراء للاحتجاج ضدّ توجه سياسي للحكومة.

ثالثاً: حالة احتلال أماكن العمل:

يلجأ الأجراء أحياناً إلى هذه الوسيلة إما للتشديد في موقفهم ضدّ صاحب العمل، أو كردّ فعل على التهديد بالإفقال^{٥٧}.

فالإضراب باحتلال أمكنة العمل وتجمّع المضربين أمام مدخل المؤسسة لإقناع رفاقهم غير المضربين بالانضمام إليهم وعدم الالتحاق بالعمل يندرج في الممارسة الطبيعية لحقهم في الإضراب، أما إذا أقدم هؤلاء على منع الأجراء من الالتحاق بعملهم أو الوصول إليه عن طريق التهديد أو القوّة، عندئذٍ يعتبر تصرفهم هذا، خارجاً عن الممارسة الطبيعية لحقّ الإضراب.

ويحقّ بالتالي لصاحب العمل مراجعة القضاء للاستحصال منه على قرار يسمح له فيه بإبعاد المضربين، إذ يجب أن يركز على أسباب جوهرية تبرّره، أي أن يكون هناك انتهاك فعلي لحق الملكية أو حرية العمل، بالإضافة إذا تبين أن هذا الاحتلال سيؤدّي، في حال استمراره، إلى التخوّف من حصول تدهور خطير في الوضع أو إلى تهديد واضح لسلامة الأشخاص أو الممتلكات.

رابعاً: حالة الخطأ الجسيم:

الخطأ هو تصرف خطير وفيه إساءة تهدّد الأشخاص في حياتهم الجسدية، في حريّتهم الشخصية وفي العمل وتترافق معه تصرفات مسيئة تتجاوز الموجبات العقدية والقوانين.

وبالتالي فإنّ الخطأ الجسيم هو ذلك الفعل المرتكب بقصد إلحاق الضرر سواء بالمؤسسة أو بصاحب العمل.

فهذا الخطأ يرقى إلى مرتبة الجرم الجزائي يجمع عنصرين: مادي يتمثّل في عمل إيجابي يقوم به المضربون، ومعنوي يتجلّى بنية الإضرار بممتلكات ربّ العمل^{٥٨}، ويتجلّى الخطأ الجسيم بأشكال متعدّدة أبرزها الاعتداء على ربّ العمل أو حتّى على الأجراء غير المضربين أو غير إرسال تهديدات. كذلك الاعتداء على المؤسسة كافتعال حريق أو تحطيم زجاج وتخريب آلات الإنتاج.

كما في فرنسا، كان للاجتهاد دوراً بارزاً في موضوع الإضراب والذي اعتبر أنه لا يمكن معاقبة الأجير المضرب عن العمل إلّا في حالة الإضراب المصحوب بخطأ جسيم.^{٥٩}

ولكن محكمة التمييز الفرنسية^{٦٠} أعطت بعض الأمثلة عن الخطأ الجسيم، واعتبرت مثلاً بأن حجز المدير في مقرّ الأمكنة الإدارية للشركة من الساعة العاشرة وحتّى الثامنة، ومنعه من الخروج عبر تصدّي الأجراء المضربين له، يُعدّ خطأ جسيماً ارتكبه هؤلاء الأجراء.

٥٨ محمد علي عبدو، مرجع سابق، ص ٣٤٣.

59 Cass.Soc, 16 Déc. 1992: Dr. social, 1993, P 293, obs. Jean Savatier : « un salaire gréviste ne peut être... sanctionné, a raison d'un fait commis à l'occasion de la grève à laquelle il participe, que si ce fait est constitutif de faute lourde. »

٦٠ Cass. Soc, 1 Avr 1997, D 1997, IR, p 117.

لا ننسى أيضًا، أنّ قانون العقوبات اللبناني قد تناول موضوع الإضراب والذي حدّد بأنّ الإضراب يكون غير قانوني في الحالات التالية:

إذا كان بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاج على قراراتها (المادة ٣٤١ من قانون العقوبات).

إذا رافقه استعمال القوّة والعنف على الأشخاص أو الأشياء بالتهديد أو وسائل التخويف أو الاحتيال (المادتان ٣٤٢-٣٤٣ من قانون العقوبات).

إذا كانت غايته "رفض أو إرجاء تنفيذ قرار التحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل. (المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات).

المبحث الثاني: أثر الإضراب على العمل.

ما وراء الأضرار الاقتصادية التي يسببها الإضراب في المؤسسة عبر إرادة المروّجين له، فإن الإضراب يشكّل مصدر الآثار القانونية الذي يؤثّر في علاقات العمل بين ربّ العمل والأجراء المضربين وغير المضربين لناحية عقد العمل والأجر، وذلك وفقًا لحالة التوقف المشروع أو غير المشروع عن العمل.

لعلّ أهم آثار الإضراب تتمحور حول عقد العمل (المطلب الأول) وفقدان الأجر أو تقاضيه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: أثر الإضراب على عقد العمل

في فرنسا، كانت المحاكم المدنية في مرحلة أولى سابقة لسنة ١٩٤٦، تعتبر أنّ الإضراب هو بمثابة فسخ، من طرف واحد، لعقد العمل، نظرًا لامتناع الأجير عن تنفيذ موجباته التعاقدية المتبادلة. إلا أن صدور قانون العمل الفرنسي عام ١٩٥٠ متأثرًا بالدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ تراجع عن هذا المبدأ، معتبرًا أنّ الإضراب لا يُنهي عقد العمل، بل يعلّقه طوال فترة التوقف عن العمل.

على هذا الأساس، إنّ تنفيذ عقد العمل يُستكمل بعد انتهاء الإضراب.^{٦١} فالإضراب يؤدي فقط إلى تعليق العقد، وبالتالي فإن رب العمل يجب أن يحافظ على عمل الأجراء المضربين وحقهم في الأقدمية في المؤسسة وذلك دون تعديل عملهم أو تخفيض برتبة وظيفتهم، لا بل يمكنه أن يرفض إعادتهم وبالتالي يتحمّل مسؤولية سوء استعمال حقه بفسخ العقد، ويخضع لموجب دفع التعويض.

أما في لبنان، جاءت المادة ٦٣ صريحة وواضحة في فقرتها ٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم "بأن التوقف غير المشروع عن العمل من قبل الأجراء يفقدهم حقهم في قبض أجورهم طوال مدّة توقفهم عن العمل"، وهذا يعني أن عقد عملهم لا ينتهي حكمًا في حالة الإضراب غير المشروع، وبالتالي فإن الإضراب المشروع لا يمكن أن يكون له آثار تتجاوز نص المادة ٦٣ المرتبط بالإضراب الغير المشروع بل يتوقف تنفيذه.^{٦٢}

على غرار قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت الذي اعتبر أنّ التوقف عن العمل حتى ولو كان غير مشروع لا يفسخ عقد العمل، كما لا يحق لرب العمل صرف أجرائه من الخدمة أي فسخ عقدهم إلا إذا ثبت أن الأجراء ارتكبوا أخطاء جسيمة أثناء الإضراب.^{٦٣} إذ أنّ ممارسة حق الإضراب لا يبزر فسخ عقد العمل إلا إذا أقدم الأجير على ارتكاب خطأ جسيمًا، وقد اعتمد القانون

61 Claude, Orliac, le contrat de travail d'après la loi et la jurisprudence, les grèves III, entreprise moderne d'édition, Paris, 1968, p86 : « Pendant la grève, le contrat n'est que suspendu et son exécution reprend dès la fin du mouvement. »

^{٦٢} نقولا أسود، محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي، ١٩٧٤، ص ٢٧٦.

^{٦٣} مجلس العمل التحكيمي في بيروت، قرار رقم ٢٧٣، تاريخ ٢٤/٢/١٩٦٧، العدل ١٩٦٨، العدد ١، ص

١٠٥: " لا يُعتبر الإضراب مبررًا لفسخ عقد الأجير إلا إذا ثبت أنه أقدم شخصيًا خلال الإضراب على ارتكاب أعمال مضرّة بالمنشأة التي يعمل فيها".

الفرنسي هذا الاتجاه باعتبار أنّ كل صرف من الخدمة في حالة الإضراب غير مبني على خطأ جسيم، يعتبر لاغيًا حكمًا.⁶⁴

كما الاتجاه الذي سار عليه اجتهاد مجلس العمل التحكيمي⁶⁵ فيما خصّ الخطأ الجسيم الذي يشكّل بحدّ ذاته سببًا لفسخ عقد العمل ويدل على نيّة إلحاق الضرر بالمؤسسة، واعتبر المجلس أن الإضراب لا يؤلّف سببًا لفسخ عقد العمل ما لم يكن الأجير قد ارتكب خطأ فادحًا وبالتالي فإن رب العمل يتحمّل مسؤولية صرف الأجير.⁶⁶

واجتهاد محكمة التمييز الفرنسية اعتبر أن الخطأ الجسيم يشكّل وحده سببًا من أسباب فسخ عقد العمل، أكّد على أن اعتراف الدستور الفرنسي بحقّ الإضراب الذي أصبح نوعًا من الدفاع عن المصالح المهنية لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الجماعية الذي يمكن أن يؤدّي إليه استعمال هذا الحقّ. وكلّ صاحب يصرف أجراءه لاشتراكهم في إضراب أثارته نقابتهم للحكم بالتعويض.⁶⁷

إذًا، فالإضراب في فرنسا لا يفسخ عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من قبل الأجير.

المطلب الثاني: أثر الاضراب على الأجر

عقد العمل هو أداء عمل مقابل أجر وبالتالي فإن العمل والأجر يشكّلان العنصرين الأساسيين لعقد العمل. وفي هذا السياق، عند تعليق عقود عمل الأجراء المضربين، وعندما يتوقّف الأجير عن تأدية موجباته تجاه صاحب العمل، يصبح الحرمان من الأجر الأثر التي ينتجها تعليق عقد أعمال أثناء فترة الإضراب.

64 Code de travail Français, art L 2511-L, al 1 et 3 : « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit. »

⁶⁵ مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان ١٩٦٩-١٩٧٣، قرار رقم ١٦٢ تاريخ أيار ١٩٦٩، منشور في مجموعة علي فارس، ص ٢١-٢٢.

⁶⁶ مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان ١٩٦٩-١٩٧٣، قرار رقم ٦٢٩ تاريخ ١٩ كانون الثاني ١٩٦٩، منشور في مجموعة علي فارس، ص ٢٣.

⁶⁷ Cass. Soc, 27 /3 / 1952, Dalloz, 1952, N°33, p58.

وقد أشار اجتهاد محكمة التمييز الفرنسية إلى أنّ الأجر هو اعتبار لأداء العمل وبالتالي يفقد الأجير حقّه في قبض راتبه عندما لا يكون العمل قد أُنجز،^{٦٨} ولكنه وضع استثناء في حال الإضراب المشروع حيث سمح للعمال المضربين بالاستفادة من مساعدات مالية بالنظر إلى أوضاعهم المالية الصعبة^{٦٩}

واتجه لبنان نحو اعتماد المبدأ ذاته وفقاً للمادة ٦٣ في فقرتها الثالثة من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم والتي ذكرناها في المطلب الأول بأنّ الأجراء يفقدون حقّهم في قبض أجورهم في حال التوقف غير الشرعي عن العمل، والأمر الذي أكدّه مجلس العمل التحكيمي.

إلا أنّه ونتيجة لتطوّر مفهوم الأجر من مفهوم مدني إلى مفهوم اجتماعي، نجد اتجاهاً حديثاً لمجلس العمل التحكيمي في بيروت، يجعل للإضراب المشروع غير تلك النتيجة المذكورة أعلاه بالنسبة للإضراب غير المشروع، حيث أدلى في إحدى قراراته بإعطاء المدعية أجورها عن فترة توقفها المشروع عن العمل.^{٧٠} وذلك للأخذ بالمفهوم الاجتماعي للأجر، مما يعتبر حاجة أوليّة في حياة الأجير.

كذلك في بعض الحالات حيث يبقى للمضربين الحقّ في قبض أجورهم، في حال إقدام ربّ العمل على توقيف الأجراء عن العمل بصورة غير شرعية، فإنّه عملاً بأحكام الفقرة الثانية من المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، يظلّ حقّ هؤلاء في قبض أجورهم محفوظاً طوال مدّة التوقيف، وذلك لأن التوقف عن العمل لم يكن قرار صادر عنهم أو خطأ منسوباً إليهم.

⁶⁸ Cass.Soc, 27 fév.1980 : JCP, 1980, p202, n°15, obs B. Teyssié : « tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû en principe, lorsque le travail n'a pas été accompli. »

⁶⁹ Cass. Soc, 8 juin 1977, JCP 1979, note D. Legrand.

⁷⁰ قرار مجلس العمل التحكيمي، رقم ١٣٧، تاريخ ١٠/٣/١٩٩٢، العدل ١٩٩٢، ص ٣٦٣: " ان اعلان الاجراء توقفهم عن العمل خلال الفترة الممتدة بين نهاية الوساطة وبداية مرحلة التحكيم هو ممارسة لحق مشروع. وان اقدام رب العمل على صرفهم من العمل خلال الاضراب المشروع يجعله مسؤولاً عن فسخ العقد."

بالإضافة، أنّ الأجير المضرب، بسبب امتناع ربّ العمل عن تنفيذ موجباته العقدية، يحتفظ بحقه في الحصول على الأجر وسار الاجتهاد الفرنسي^{٧١} بهذا الاتجاه أيضًا وذلك عند وجود إخلال خطير ومتعمّد لصاحب العمل في الوفاء بالتزاماته.

كذلك في حالة الإكراه، حيث وجد العمّال أنفسهم ملزمون بالتوقف عن العمل لفرض حقوقهم الأساسية أو منعوا من مواصلة عملهم بسبب الإضراب، فهؤلاء يستحقون أجورهم كون هذا التوقف جاء قسرًا.^{٧٢}

أمّا بالنسبة للأجراء غير المضربين، فإنّهم يحتفظون أثناء الإضراب بحقّ تقاضي كامل رواتبهم أو أجورهم، بفعل استمرارهم في تأدية موجباتهم العقدية. فإنّ الإضراب لا يعفي ربّ العمل من موجباته تجاههم إلاّ إذا اتّصف الإضراب بمواصفات القوة القاهرة،^{٧٣} ويتوجب على صاحب العمل إثبات الاستحالة في متابعة نشاط المؤسسة المعنية بالإضراب.

في خاتمة هذا الباب، يمكننا القول بأنّه مهما كانت الأسباب الدافعة للإضراب أو الإقفال ومهما قد فرّقت التشريعات بين توقف شرعي وغير شرعي عن العمل، يبقى حق الإضراب خطرًا إذا أسيء استعماله وبالتالي يلحق ضررًا في المؤسسة خصوصًا والاقتصاد الوطني عامة، لذا يجب تحاشيه لضرورة التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وبالتالي يجب استنفاد الطرق كافة للوصول إلى توافق يرضي الطرفين في مرحلة التوفيق والوساطة وإلاّ سوف نضطرّ إلى استكمال المراحل ممّا تطول فترة التسوية وندخل في الإجراءات القضائية لحلّ خلافات العمل الجماعية.

⁷¹ Cass.Soc, 3 mai 2007, JCP S 2007, 1546, note D. Asquinazi-Bailleux, RJS 7/07, n° 886 : « à l'existence d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations. »

⁷² Cass.Soc, 7 juin 2006, RJS, 8-9/06, n°989, JCP S 2006, 1648, note R.Vatinet

⁷³ عائدة عماد كمال الدين، حسام جهاد الزين، مرجع سابق، ص ٥١١.

الباب الثاني: التحكيم: تسوية قضائية لحلّ نزاعات العمل.

إنّ التحكيم واسع الانتشار، وعبر إحصاءات مكتب العمل الدولي، نستنتج بأنّ ١٠٣ دولة من دول العالم تتضمّن قوانينها أحكاماً قانونية تتعلّق بمنازعات العمل وتسويتها عن طريق التوفيق والوساطة والتحكيم.

فالتحكيم يشكّل الوسيلة الثانية المنصوص عليها في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، ويهدف إلى حلّ الخلافات الجماعية في حال فشل الوساطة.

فظهرت وسيلة التحكيم في مختلف القوانين وخاصة الأجنبية منها بمختلف أنواعها وميزاتها، وتختلف عن الوساطة لأن هذه الأخيرة تسعى لتقريب وجهات النظر من قبل الوسيط دون أن تنتظر أي قرار مبرم في الخلاف. أمّا بالنسبة إلى، فالنزاعات الحاصلة تكون من اختصاص اللجنة التحكيمية قانوناً أو المتفق عليها ويكون لقراراتها قوة مبرمة ونافذة من تاريخ صدورها.

سوف نتطرق في هذا الباب إلى المفهوم القانوني للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية (الفصل الأول)، والنطاق القانوني للتحكيم (الفصل الثاني).

الفصل الأول: المفهوم القانوني للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية.

يتضح من عنوان الفصل، أن التحكيم المقصود في هذه الدراسة هو التحكيم المتعلق بحلّ نزاعات العمل الجماعية، كما أنّ القانون (المادة ٤٧ و ٥٢ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم) ينصّ على أنّ الغاية من التحكيم، هي تسوية الخلافات الجماعية، بواسطة لجنة تحكيمية أو حكم خاص، في حال فشل الوساطة كلياً أوجزئياً.

كما اعتبره القانون اللبناني، الوسيلة السلمية الثانية والأخيرة بعد الوساطة^{٧٤}، إلا أنّه اختلفت طبيعة التحكيم من قانون إلى آخر. ومن أجل الإحاطة بموضوع التحكيم، لا بدّ من دراسة في هذا الفصل، نشأة التحكيم ومزاياه (المبحث الأول).

المبحث الأول: نشأة التحكيم ومزاياه.

لا شكّ أن نظام التحكيم هو وسيلة فريدة وفعّالة لحسم الخلافات، لذا يلجأ الفرقاء إلى القضاء التحكيمي، لحلّ نزاعاتهم بطريقة سريعة، اقتصادية ووفقاً لإجراءات أقلّ تشدّداً، ومؤمّنة من قبل أشخاص يكونون موضوع ثقة ويملكون معرفة تقنية. لذلك يرغب الفرقاء في تطبيق إجراءات أقلّ تعقيداً عن تلك التي تفرضها الدولة عليهم وذلك للوصول إلى تسوية ووضع حدّ نهائي للخلافات، دون إعاقة علاقات العمل التي ينوون الاستمرار فيها فيما بينهم.

عرف نظام التحكيم تطوراً مهماً عبر العصور وفي مختلف المجتمعات البشرية القديمة وحتى قبل الإسلام ثم انتقالاً إلى أصول المحاكمات المدنية وقانون العمل.

لذلك لا بدّ من التطرق إلى نشأة نظام التحكيم وتطوره (المطلب الأول)، ومزايا التحكيم في منازعات العمل الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: نشأة نظام التحكيم وتطوره.

إن فكرة إنشاء نظام للتحكيم في المنازعات التي تنشأ بين الأفراد لم تكن وليدة اللحظة، بل ترجع جذورها إلى المجتمعات القديمة، حيث عرّف الإنسان التحكيم قبل ظهور الدولة. فالإنسان كان يعيش ضمن تجمّعات بشرية لكلّ منها عاداتها وتقاليدها، وعند حدوث منازعات بين أفراد هذه التجمّعات، كانت القوّة هي الأساس في حسم هذه المنازعات عبر هذه الحقبة من الزمن كان مبدأ الانتقام والأخذ بالثأر^{٧٥} هو السائد. فالقوي يكون دائماً المنتصر وصاحب الحق. إلا أن هذه المجتمعات تطوّرت في شكلها، من حياة الأسرة إلى حياة القبيلة حيث أصبح يتّربسها شيخها أو زعيمها ويكون المرجع الأساسي للفصل في النزاعات التي تحدث بين الأفراد والجماعات ووفقاً للعادات والأعراف القبليّة.

واستمر اللجوء إلى التحكيم قائماً في القرون الوسطى، وأخذ يتزايد منذ القرن الثاني عشر مع إنشاء المدن وتنظيم الأسواق الدولية وظهور النقابات. ففي القرن الثالث عشر، عرّفت أوروبا التحكيم وكان يتمّ بواسطة الكهنة الذين كانوا ينادون بمبدأ تسوية النزاعات بطريقة سلميّة، اعتقاداً بأنّ الكاهن يفرّق بين المظلوم والظالم.

وبعد إنّ استقرّت المجتمعات البشرية في نظام سياسي، وظهر دور القضاء في الدولة، أصبح التحكيم في هذه المرحلة مبنياً على القانون ووفقاً لقواعد قانونية ثابتة، وأخذت الدولة على عاتقها حماية القانون وتحقيق العدالة بين المواطنين.

فقد عُرِف نظام التحكيم بصفة خاصة لدى قدماء الإغريق على شكل مجلس دائم لحسم الخلافات التي كانت تحدث بين دويلات المدن اليونانية،^{٧٦} وكذلك في العلاقات الداخلية والخارجية وفي مجال العلاقات المدنية والتجارية. أما في عهد الرومان، كان الملك في روما يتولى بمعاونة الكهنة مهمة الفصل في المنازعات بين الأفراد وتحديد العقوبات، ولمّا كثرت المنازعات، أصبح من اللازم إحداث جهة تتولّى الفصل في هذه المنازعات، وتمّ إحالتها إلى والي القضاء (البريتور). فكان الخصمان يحضران إلى المحكمة للبدء بإجراءات التقاضي، وكان دور المحكمّ الذي يُطلق عليه اسم قاضي أن يستمع إلى ادعاء كل منهما وأن يفحص صحة أقوالهم.^{٧٧}

٧٥ محمد ابو القاسم علي أبريش، رسالة ماجستير بعنوان " أثر التحكيم في المنازعات الإدارية العقدية (دراسة مقارنة بين القانون الأردني والليبي)"، كلية الحقوق، جامعة شرق الأوسط، ٢٠١٦، ص ٣٢.

٧٦ رضوان ابوزيد، الضوابط العامة للتحكيم التجاري الدولي، القسم الأول، مجلة الحقوق والشريعة، جامعة الكويت، كلية الحقوق، ١٩٩٨، ص ٣٩.

٧٧ الموقع الإلكتروني للإتحاد الدولي العربي للتحكيم www.aifa-eg.com، مقال بعنوان " التطور التاريخي للتحكيم الدولي، ٢٠١٤، تاريخ الاطلاع ١٧/٥/٢٠١٩.

كما عرفت الشريعة الإسلامية التحكيم وقد أكد القرآن الكريم مشروعيتها في العديد من المسائل التي تحدث في الحياة اليومية، ومن هذه الآيات ما جاء: "وفتم شقاق بينهما فابعثوا حكماً من أهله وحكماً من أهلها إن يريدوا إصلاحاً يوفق الله بينهما إن الله كان عليماً خبيراً".^{٧٨}

وكما جاء في قوله: "سماعون للكذب أكالون للسحت فإن جاؤوك فاحكم بينهم أو أعرض عنهم وإن تعرض عنهم فلن يضروك شيئاً وإن حكمت فاحكم بينهم بالقسط إن الله يحب المقسطين".^{٧٩}

يستفاد من هذه الآيات لأنها تؤكد جواز اللجوء إلى التحكيم لحلّ الخلافات، بدءاً بالتسوية، بالتراخي والإصلاح والحكم "بالقسط" أي بالعدل، فالتحكيم تسوية عادلة للناس الذين يلجأون إليه.

إلا أنّ بعد ظهور الدولة الحديثة والتنظيم القضائي، تطوّر نظام التحكيم وتمّ تقنينه بصورة أفضل، فأصبح يعيش تحت رقابة القضاء الوطني. وكان للثورة الفرنسية دور فعّال في العمل على تعزيز التحكيم وإبرازه كنظام ضروري ومهمّ للفصل في المنازعات بين المواطنين وعلى تكريسه كمبدأ من مبادئ الدستور.^{٨٠}

فازدهرت وتطوّرت أحكامه وأصبح الحلّ الأنسب لتسوية المنازعات، وأهمّها المنازعات القائمة في حقل التجارة المحليّة والدولية، ويعيش الآن التحكيم أزهى عصور ازدهاره على الصعيد التجاري الدولية. وقد كان القانون اللبناني منفتحاً على التحكيم الداخلي والدولي، فأدخله في صلب قانون أصول المحاكمات المدنية القديم منذ العام ١٩٣٣، ثم في القانون الجديد الصادر عام ١٩٨٣، وقد نصت المادة ٧٦٢: "يجوز للمتعاقدين أن يدرجوا في العقد التجاري أو المدني المبرم بينهم بنداً ينص على أن تحل بطريق التحكيم جميع المنازعات القابلة للصلح التي تنشأ عن صحة هذا العقد أو تفسيره أو تنفيذه....".

أما في وقتنا الحاضر، باتت موضوعات منع المنازعات وتسويتها تجذب المزيد من الاهتمام نظراً للأهمية التي تتمتع بها عمليات منع المنازعات وتسويتها فيما يتعلّق بعلاقات العمل المنتجة والسليمة في العالم أجمع. وبالنسبة إلى المعنية، تُعتبر عمليات تسوية المنازعات من مصادر المفاوضة الجماعية، كما تُعزّز الشراكات الاجتماعية والتمثيل الثلاثي.

وبما أنّ النزاع أمر حتمي في علاقات العمل، فإنّ إنشاء عمليات تعنى بمنع المنازعات وتسويتها أمر أساسي للحد من تكرار حدوث المنازعات في مكان العمل ومن عواقبها.

<http://www.aifa-eg.com/arbitration-history.html>

^{٧٨} القرآن الكريم، سورة النساء، الآية ٣٥.

^{٧٩} القرآن الكريم، سورة المائدة، الآية ٤٢.

^{٨٠} إدوارد عيد، موسوعة أصول المحاكمات والإثبات والتنفيذ، الجزء العاشر (التحكيم)، ١، ١٩٨٨، ص ٥٠.

ففي بريطانيا، ظهرت المجالس التحكيمية الأولى منذ ١٨٥٠ بموجب اتفاق جماعي بين ممثلي العمّال وأصحاب العمل وسمّيت " بالمجالس المشتركة للتوفيق والتحكيم"، يرأسه شخص ثالث مستقل تتشكّل باتفاق الطرفين.^{٨١}

وفي فرنسا، حيث صدر عام ١٩٥٠ قانون العمل الفرنسي ٥٠/٢^{٨٢} والذي أقرّ بالتحكيم الاختياري السائد حاليًا في فرنسا.

وكذلك بالنسبة إلى الخاضعين لأحكام قانون العمل المصري، حرص المشرّع المصري على تنظيم التوفيق أمام اللجان المحليّة أو على المجلس المركزي لتسوية المنازعات، أما إذا تعذّر تسوية النزاع وجب إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم المختصة التي تفصل فيه .

أما في لبنان، جاء قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عام ١٩٦٤، لم يكن هناك قانون خاص متعلّقًا بالمنازعات الجماعية وجهة مسؤولة عن حلّ هذه المنازعات، لا بل ظهرت عدّة قوانين أخذت بالتوفيق الإجمالي وقوانين أخرى أعطت لقسم الشؤون في وزارة التجارة والصناعة صلاحية البتّ في منازعات العمل، في حين صدر قانون العمل اللبناني عام ١٩٦٤ الذي ينصّ على وجوب إنشاء مجلس عمل تحكيمي ينحصر اختصاصه فقط بالقضايا المخولة إليه قانونًا وذلك وفقًا للمادة ٧٩ من قانون العمل.^{٨٣}

وبالتالي، فإنّ جميع الخلافات الفردية، على اختلاف أنواعها، الناشئة بين أرباب العمل والأجراء، نتيجة ارتباطهم فيما بينهم عقود العمل، تكون من اختصاص مجالس العمل التحكيمية، بينما ظلّت النزاعات الجماعية خاضعة لاختصاص وزارة العمل، عام ١٩٦٤، الذي أوجد الوسائل التوفيقية (الوساطة والتحكيم) من أجل الحدّ من الآثار السلبية الناتجة عن استعمال الوسائل القسرية (الإضراب).

٨١ غيدا هاني بردي، رسالة أعدت لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، بعنوان " التحكيم في نزاعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)"، الجامعة الإسلامية، خلدّة، سنة ٢٠١٢-٢٠١٣، ص ١٦.

٨٢ غيدا هاني بردي، المرجع السابق، ص ١٦.

٨٣ قانون العمل اللبناني، م ٧٩، يختص المجلس التحكيمي:

١- بالنظر في الخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للاجور

٢- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عمييا في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الصادر في ٤ أيار ١٩٤٣.

٣- بالنظر في الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون.

ويتبيّن لنا بأن التحكيم في العمل سواء أكان اختياريًا أو إجباريًا يتم اللجوء إليه لحل المنازعات المتعلقة بروابط قانونية معينة أما التحكيم العادي يلزم المحكم بالفصل في النزاع وفقًا لقواعد القانون العام.

المطلب الثاني: مزايا التحكيم في منازعات العمل الجماعية

يتّصف التحكيم في منازعات العمل الجماعية بمميّزات متعدّدة، أبرزها الطابع الإلزامي (أولاً)، سرعة إجراءات التحكيم (ثانيًا)، العمومية (ثالثًا)، درء خطر الإضراب والإغلاق (رابعًا).

أولاً: الطابع الإلزامي

إنّ قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، يعطي التحكيم في لبنان الطابع الإلزامي، موضوع اختصاص اللّجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، كما ألزم المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحسابها أو لحساب الدولة أو خاضعة لوصايتها (كما حدّتها المادة ٤٧ الفقرة "أ" من قانون ١٩٦٤) باللّجوء إلى التحكيم فور انتهاء عملية الوساطة لتسوية النزاع الجماعي. وبالتالي وفي هذه الحالة يكون التحكيم ملزم من حيث اللّجوء إليه، ومن حيث القرار. ولا يخفّف من حدّة الطابع الإلزامي للتحكيم، إمكانية الأطراف باللّجوء إلى حكم خاص أو هيئة تحكيمية خاصة، غير اللّجنة التحكيمية المنصوص عنها قانونًا، لأنّ هذه الإمكانية يقتصر العمل فيها في القطاع الخاص فقط.

أمّا هذا الطابع يعتبر مخالفًا لقواعد قانون أصول المحاكمات المدنية التي تجعل التحكيم اختياريًا، بمعنى أنّ الطرفين المتنازعين هما اللذان يقرران لجوءهما إلى التحكيم أو عدمه، وينطبق ذلك أيضًا في قانون العمل الفرنسي الذي أجاز للأطراف بالاتفاق فيما بينهم اللّجوء إلى التحكيم، وبالتالي في هذه الحالة، يكون التحكيم في فرنسا اتفاقي رضائي.

ثانيًا: سرعة إجراءات التحكيم.

الميزة الثانية للتحكيم هي السرعة، هذه الميزة يجب أن ترافق التحكيم في كافة مراحلها نظرًا لأهميّة موضوع النزاع وتناوله مصلحة مشتركة للطرفين، ولا تحتل التأخير سواء من جهة أصحاب العمل أو من جهة العمّال نظرًا لما يمكن أن تسببه من أضرار جسيمة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي للطرفين.

وبالتالي يجب أن تصدر قرارات اللجنة التحكيمية في مدّة شهر اعتبارًا من تاريخ الجلسة الأولى. وللجنة تمديد هذه المهلة أسبوعين، ويجب أن تكون قراراتها معلّلة (مادة ٥٦ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم). كما أن قرارات هذه اللجنة مبرمة ونافذة من تاريخ صدورها ولا تقبل لأي طريق من طرق المراجعة.^{٨٤}

أما بالنسبة إلى قانون العمل الفرنسي، فلم يحدّد مدّة معينة للبتّ في منازعات العمل الجماعية التي تحال إلى التحكيم، لأنّ إجراءات التحكيم في هذه المنازعات متّفق عليها من قبل الفرقاء المعنيين. ويتمّ حصر التحكيم في النقاط التي لم يستطاع حلّها في مرحلة التوفيق أو مقترحة من قبل الوسيط تكون موضوع نزاع.^{٨٥}

كما حصر الطعن بطريقة المراجعة فقط في القرارات المتعلقة بإساءة استعمال السلطة أو مخالفة القانون أمام المحكمة العليا للتحكيم (cour supérieure d'arbitrage).^{٨٦}

ثالثًا: العمومية

الميزة الثالثة للتحكيم هي العمومية لأنه يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية إلى اللجنة التحكيمية وهذا ما أورده صراحة المادة ٤٩ من قانون ١٩٦٤ وبالتالي أي نزاع جماعي، اقتصادي أو قانوني يكون موضوع جائز للتحكيم.

٨٤ مادة ٦٠ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم: "يعتبر قرار اللجنة التحكيمية مبرماً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية."

85 Code de travail Français, art L2524-4 al.1 : « L'arbitre ne peut pas statuer sur d'autres objets que ceux qui sont déterminés par le procès-verbal de non conciliation ou par la proposition du médiateur ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont la conséquence du conflit en cours. »

86 Code de travail Français, art L2524-7 : « La cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formée par les parties contre les sentences arbitrales. »

يطال التحكيم جميع المواضيع والمسائل المتصلة بالنزاع بشكل عمومي وشامل، كما يتميز بالعمق التقني والعملي، وذلك لأن المحكمين غالبًا ما يكونون من ذوي أصحاب الاختصاص في قانون العمل، ويدرسون أوضاع الأجراء وأصحاب العمل والنزاعات بشكل دقيق لإصدار القرار المناسب.^{٨٧}

رابعًا: درء خطر الإضراب والإغلاق

نجد الميزة الرابعة للتحكيم في درء خطر الإضراب والإغلاق، لأن توقف الأجراء عن أداء عملهم يؤثر سلبيًا على عمل المؤسسة وبالتالي يكبد المؤسسة والإقتصاد الوطني بخسائر فادحة. كما نصّ قانون العمل اللبناني إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص، يُعمل بالتحكيم فوراً لدى إنهاء وفشل الوساطة،^{٨٨} وذلك نتيجة لتجنّب المخاطر التي قد يسببها الإضراب الذي يعلنه الإجراء في المؤسسة.

أما في القطاع الخاص، فلأجراء حق الإضراب في مرحلة بعد الانتهاء من الوساطة وقبل الشروع في التحكيم. ولكن ليس ما يمنع في أي وقت كان، بناءً لطلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين باللجوء إلى التحكيم حتى ضمن الفترة بعد نهاية الوساطة، وكلا ذلك لتجنّب الإضراب والتوقف الجماعي والإغلاق.

إلا أنّ المشرّع الفرنسي لم يحدّد في قانون العمل مرحلة شروع العمّال إلى الإضراب لا بل حظّر إيقاف العمل الذي يؤثّر على مختلف القطاعات أو الفئات المهنية لنفس المنشأة أو الخدمة أو المؤسسات أو الخدمات المختلفة للمؤسسة نفسها أو الهيئة عن طريق التناوب المتعاقب أو التناوب المنسّق،^{٨٩} كما أوجب أن يسبق التوقف عن العمل بإشعار يحدد أسباب اللّجوء إليه ويذكر

٨٧ غيدا هاني بردي، مرجع سابق، ص ١٩.

٨٨ مادة ٤٧ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، الفقرة "ب": في أي وقت كان بناءً لطلب أو إتفاق الطرفين المتنازعين، وتبتدئ مرحلة التحكيم في هذه الحالة في اليوم الذي يلي تاريخ تقديم الطلب لوزارة العمل.

89 Code de travail Français, art L2512-3 al 2 : « Sont interdits les arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme. »

المجال الجغرافي ووقت البدء وكذلك مدته، أثناء فترة الإشعار ، يتعين على الأطراف المعنية التفاوض.⁹⁰ وبالتالي يكون قانون العمل الفرنسي قد أعطى حق الإضراب ولكن حصره ونظّمه من خلال بعض الإجراءات التي ألزم المنظمات النقابية التمثيلية بتطبيقها وذلك للحدّ من خطر الإضراب والإغلاق.

90 Code de travail Français, art L2512-2 : « Lorsque les personnels mentionnés à l'article L. 2512-1 exercent le droit de grève, la cessation concertée du travail est précédée d'un préavis. Le préavis émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, dans la catégorie professionnelle ou dans l'entreprise, l'organisme ou le service intéressé. Il précise les motifs du recours à la grève. Le préavis doit parvenir cinq jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique ou à la direction de l'établissement, de l'entreprise ou de l'organisme intéressé. Il mentionne le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée. Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier. »

الفصل الثاني: النطاق القانوني للتحكيم

التحكيم هو الإجراء العادي والطبيعي لحلّ خلافات العمل الجماعية خلافاً لما هو عليه الحال بالنسبة إلى الأعمال الفردية، الذي لحظ المشرع اللبناني اختصاص مجلس العمل التحكيمي للنظر بهذه المنازعات.

ويتميّز التحكيم بمقتضى المادة ٤٧ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم والتي ذكرناها سابقاً، بأنّه قانون إلزامي في المؤسسات العامة الخاضعة لوصاية الدولة بينما هو رضائي اتفاقي في القطاع الخاص المحددة في الفقرة " أ " من هذه المادة، وبالتالي يكون المشرع اللبناني قد ألزم بعض المؤسسات باللجوء للتحكيم بعد فشل الوساطة بينما أعطى حرية إختيار اللجوء إلى التحكيم في المؤسسات الأخرى.

أمّا المشرع الفرنسي قد ألغى ميزة الإلزامية في اللجوء إلى التحكيم وترك للأطراف حرية تضمين العقد الجماعي القائم بينهم إجراءات التحكيم أو الاتفاق بعد نشوء النزاع على عرض نزاعاتهم على محكم يختارونه سوياً.

فنطاق التحكيم في منازعات العمل الجماعية قد يكون إجبارياً (المبحث الأول)، وقد يكون إختيارياً (المبحث الثاني).

المبحث الأول: التحكيم الإجباري

كما ذكرنا في المقدمة بأنّ التحكيم هو جزء أساسي من مرحلة حلّ نزاعات العمل الجماعية. لذلك عندما تفضل الوساطة بين الأطراف تحلّ خلافاتهم الجماعية أمام اللّجنة التحكيمية ويتصّف التحكيم في هذه المنازعات بعدّة ميّزات كما عدّناها في الفصل الأول من هذا الباب وأبرزها الطابع الإلزامي والذي تمّ استنتاجه عبر المادة ٤٧ في فقرتها الأولى البند " أ " من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

هنالك ميزة عموميّة التحكيم والتي بمقتضاها استنتجنا أنّ جميع نزاعات العمل الجماعية تخضع للتحكيم (المادة ٤٩ من قانون ١٩٦٤)، فليس ثمة نزاع عمل جماعي، سواء اقتصادياً كان أم قانونياً، يكون موضوع استثناء من التحكيم.

ولكن يبقى التساؤل عن مدى قابليّة نزاعات العمل الفردية للتحكيم.

ومن هنا يمكن تحديد مفهوم التحكيم الإجباري (المطلب الأول)، وعدم امكانية اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الفردية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم التحكيم الإجباري

التحكيم الإجباري هو التحكيم الذي يفرضه القانون دون أن يكون لإرادة طرفي النزاع دور في استعماله، ويتمّ استعمال التحكيم الإجباري بمجرد انتهاء الوساطة أو المفاوضة الجماعية بالفشل، فيتمّ فرضه على طرفي النزاع بنصّ القانون.^{٩١} كذلك بعض الدول، قد اقتصرت على التحكيم الإجباري ومنعت اعتماد الوسائل القسرية من إضراب وإغلاق كونها تؤثر في النموّ الاقتصادي وتخلّ بتوازن المصالح بين الطرفين في علاقات العمل.

فيكون لبنان قد انضم إلى البلدان قيد التطوّر لتبنيّه نوعين من التحكيم وذلك بحسب ما تسمح به ظروف علاقة العمل. ففي المؤسسات العامة الاستثمارية منع حرية الأطراف بالإضافة إلى تحريم استعمال الوسائل القسرية من إضراب وإغلاق وذلك للحدّ من آثارها السلبية على الأطراف وعلى الاقتصاد القومي وعلى المجتمع بأسره لأنها تدير مرافق عامّة، بينما في القطاع الخاص كرّس حق التوقف المشروع عن العمل وصان الحريّات الشخصية والعامة للأجراء ولأصحاب العمل

٩١ إبراهيم دسوقي أبو الليل، مقالة قانونية بعنوان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق الكويتية، السنة الثانية عشرة، العدد الثالث، ١٩٩٤، ص ١٠٨.

على السواء وقد يكون السبب في ذلك هو وجود التوازن إلى حدّ ما، بين فريقَي عقد العمل الجماعي أي أصحاب العمل والنقابة أي مجموعة الأجراء.

أمّا في بعض الدول الأخرى كمصر فقد اقتصرَت على التحكيم الإلجباري والتي تعتبر أنّ فرض هذا النوع من التحكيم هو الذي سوف يعيد التوازن بين طرفي علاقة العمل.

بما في ذلك فقد حرّم المشرّع المصري من استخدام سلاح الإضراب والإغلاق على الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذين يشتغلون بأيّة صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية، كذلك العمّال الذين يقومون بخدمة عامّة أو في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة بإعتبار أن هذا السلاح يهدّد الاقتصاد القومي ويعرّض السلم العام للخطر.^{٩٢}

المطلب الثاني: اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الفردية

وفقاً للمادة ٧٩^{٩٣} من قانون العمل اللبناني، يختص مجلس العمل التحكيمي بصورة عامة، في جميع الخلافات الناشئة بين أصحاب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون وقد ورد في المادة الأولى من القانون الصادر بالمرسوم رقم ٣٥٧٢/٨٠ تاريخ ١٠/٢١/١٩٨٠، الخاص بتنظيم مجالس العمل التحكيمية على أن تخضع لأحكام هذا القانون لجهة الاختصاص وطرق المراجعة، نزاعات العمل الفردية الناشئة عن علاقات العمل بمفهوم المادة ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود.^{٩٤}

وكذلك أولى المشرّع الفرنسي حصرية النظر في نزاعات العمل الفردية إلى مجلس العمل التحكيمي سنّداً للمادة ١٤١١^{٩٥} في فقرتها الرابعة من قانون العمل الفرنسي، على أنّ مجلس العمل

٩٢ محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص ١٤٨-١٤٩.

٩٣ م.٧٩، قانون العمل اللبناني: "يختص المجلس التحكيمي: ١- لخلافات الناشئة عن تحديد الحد الأدنى للاجور
٢- بالنظر في الخلافات الناشئة عن طوارئ العمل المنصوص عميياً في المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ الصادر في
٤ أيار سنة ١٩٤٣

٣- الخلافات الناشئة عن الصرف من الخدمة وترك العمل، وفرض الغرامات وبصورة عامة في جميع الخلافات الناشئة بين أرباب العمل والأجراء عن تطبيق أحكام هذا القانون "

٩٤ م. ٦٢٤ من قانون الموجبات والعقود اللبناني: "إن إجازة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له".

95 Code de travail Français, art L1411-4 al.1 : « Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite. »

التحكيمي هو وحده الصالح للنظر في منازعات العمل الفردية، وبأن كل إتفاقية مخالفة تعد كأنها لم تكن (**Exclusivité de compétence**)، مع الإشارة إلى أن هذه المادة لم تلحظ ما كان منصوصاً عليه في المادة ٥١١-١ فقرة ٦ من قانون رقم ٤٤/٧٩ الصادر بتاريخ ١٩٧٩/١/١٨^{٩٦} تنص على " أن مجالس العمل التحكيمية هي الوحيدة الصالحة للبت بالنزاعات المذكورة في هذه المادة وكل اتفاق مخالف يعتبر غير موجود لكنّه يجوز الاتفاق على حلّ النزاع بواسطة التحكيم بعد انتهاء عقد العمل".

فمن خلال ما جاء لا بدّ من دراسة صحّة البند التحكيمي في عقد العمل الفردي وصحة العقد التحكيمي بعد إنتهاء عقد العمل الفردي.

من جهة أولى اتخذ القضاء في لبنان وفرنسا منحى عامّاً بعدم جواز إدراج بند تحكيمي في عقد العمل الفردي من شأنه أن ينزع الصلاحية الحصرية عن مجلس العمل التحكيمي بإعتبار أن اختصاص هذا الأخير هو من النظام العام ولا يجوز بإرادة الفرقاء أن يتمسكوا بسواه^{٩٧}.

أمّا اختلفت الاتجاهات الفقهية والاجتهادية في لبنان وفرنسا بالنسبة إلى هذا الموضوع وظهرت مواقف متعدّدة.

على صعيد الاجتهاد اللبناني قضى مجلس العمل التحكيمي في لبنان^{٩٨} بإبطال البند التحكيمي لأن العلم والاجتهاد مستقران على اعتبار القواعد التي ترعى صلاحية مجالس العمل التحكيمية تتسم بطابع إلزامي لتعلقها بالانتظام العام.

وفي قرار معاكس قضى مجلس العمل التحكيم يقي بيروت^{٩٩} أنه ليس هناك ما يمنع اتفاق الفرقاء على التحكيم بمقتضى بند تحكيمي يدرج في عقد العمل الفردي، فالاختصاص الحصري لا

96 Code ancien de travail français, art 511-1 al.6: « à l'exception du compromis d'arbitrage postérieur au contrat de travail. »

٩٧ ربي الحيدري، التحوّلات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري، المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥، ص ٢٩٢.

٩٨ مجلس عمل تحكيمي، جبل لبنان، قرار رقم ٨٣، تاريخ ١٩٥٥/٥/٢٥، محمد الشخبي، ادوارد حنا، انطوان عبود، الوسيط في قانون العمل، الجزء الثاني سنة ١٩٧٤، ص ١١٢.

٩٩ مجلس العمل التحكيمي، بيروت، قرار رقم ٩٥٨ تاريخ ١٩٧٠/٧/٢٨، تعليق المحامي جرجس سلوان، العدل ١٩٧١، ص ٢٠٢.

يمنع اللجوء إلى التحكيم، لأن قانون العمل قد ترك الحرية الكاملة في التعاقد بين صاحب العمل والأجير.

إنما ثبت وقرّر اجتهاد محكمة التمييز اللبنانية الحالي^{١٠٠} بأن اختصاص مجلس العمل التحكيمي هو اختصاص نوعي متعلّق بالنظام العام لا يجوز قانونيًا تعديله باتفاق الفريقين المتعاقدين واعتبار البند التحكيمي المدرج في عقود العمل الفرديّة باطلاً بطلاناً مطلقاً^{١٠١}.

لكن من جهة أخرى أخذ الفقه الفرنسي بإمكانية اللجوء إلى التحكيم لحلّ نزاعات العمل الفردية بالرغم الاختصاص الحصري لمجلس العمل التحكيمي، فيقول Robert أنه يبدو بالإمكان الاستنتاج أنه باستطاعة الأطراف اللجوء إلى التحكيم بواسطة اتفاق تحكيمي مبرم عقب انتهاء عقد العمل الي نتج بشأنه النزاع^{١٠٢}.

وهذا ما أكّده الاجتهاد الفرنسي في قرار صادر عنه، حيث قضت محكمة استئناف باريس سنة ١٩٨١ بأن " العقد التحكيمي الموقع بعد فسخ عقد العمل يكون مبرماً في وقت يملك فيه الأطراف حرية التصرف بحقوقهم، ولا يكون مشوباً بالبطلان بمقتضى المادة ٥١١ من قانون العمل الفرنسي التي تنص على إمكانية اللجوء إلى التحكيم بعد انقضاء عقد العمل"^{١٠٣}.

وقضت ذات المحكمة^{١٠٤} بأن " البند التحكيمي الذي يخضع نزاع العمل الفردي للتحكيم، يجب أن يعد كأنه لم يكن، وأنّ المادّة ٥١١-١، لا تشكّل عقبة أمام الأطراف في إبرام عقد تحكيمي بعد إنهاء عقد العمل، وإنّ للأطراف في هذه الحالة حرّية تامّة باللجوء إلى التحكيم لأنهم يملكون حقّ

١٠٠ محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم ٧١ تاريخ ٣٠/٥/٢٠٠٦، كساندر ٢٠٠٦، العدد ٥، ص ١١٣٣.

١٠١ محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم ١٩ تاريخ ١٣/١٢/٢٠٠٧، كساندر ٢٠٠٧، العدد ١٢، ص ٢٢٤٨.

¹⁰² Jean Robert, les conflits individuels du travail après la loi du 6 mai 1982,

Rev.Arb. 1982, p 175.

¹⁰³ C.A Paris, 24 Nov 1981, JCP, 1982, II, n° 1977.

104 C.A Paris, 14 Dec. 1990, Rev. Arb, 1991 p 365, note B. Moreau: « les clauses attributives dans un contrat de travail sont prohibés de façon absolue.... Mais cette disposition ne fait pas obstacle à la conclusion entre les parties d'un compromis d'arbitrage après la rupture des parties du contrat de travail ont alors recouvert à la liberté et la capacité de compromettre son des droits dont elles ont désormais la libre disposition. »

التصّرف بحقوقهم، إذ أنه لا يمسّ النظام العام وبالتالي لا يكون مشوبًا بالبطلان، وذلك في ضوء المادة ٢٠٥٩ من القانون المدني الفرنسي.^{١٠٥}

يتبيّن ممّا تقدّم بأنّه أثناء فترة العمل، يكون لأجير خاضعًا لرابطة التبعية، ولا يستطيع أن يلجأ إلى التحكيم، فيكون بالتالي جائزًا اللّجوء إلى التحكيم بعد انتهاء عقد العمل حيث يصبح الأجير محرّرًا من كلّ رابطة تبعية تجاه صاحب العمل، ومالكًا لحرية التصّرف بحقوقه المكتسبة.

المبحث الثاني: التحكيم الاختياري

التحكيم الاختياري هو الذي تستعمله أطراف النزاع من أجل تسوية نزاع العمل الجماعي بمحض إرادتهم وبالاتفاق فيما بينهم سواء باللّجوء إلى هيئة التحكيم المنصوص عليها قانونًا، أو باللّجوء إلى التحكيم الخاص.^{١٠٦} وبالتالي يكون للأطراف الحرية الكاملة في تحديد الإجراءات والمحكمين وعددهم في التحكيم الاختياري. فجاءت المادة ٤٧ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم فقرتها الثانية التي نصّت صراحةً " باستثناء الحالة الواردة في البند (أ) من الفقرة الأولى من هذه المادة يجوز الاتفاق ضمن العقود الجماعية أو بعقود خاصة، على حلّ خلاف جماعي بواسطة حكم خاص أوهيئة تحكيمية مختارة غير اللّجنة المنصوص عنها في هذا القانون...."

يلاحظ من خلال هذه المادّة أنّه يمكن اللّجوء إلى التحكيم لحلّ خلافات العمل الجماعية بإدراج بند خاص في عقد العمل الجماعي يوجب اللّجوء إلى التحكيم في حال وقوع نزاع أو إلى حكم خاص.

فكانت في هذه المسألة، أحكام قانون العمل الفرنسي قريبة من أحكام قانون العمل اللبناني، حيث أوجب قانون العمل الفرنسي، وفقًا للنظام السائد حاليًا، لأطراف النزاع أن يعرضوا منازعاتهم على المحكم في حال فشل إجراءات التوفيق والوساطة تبعًا. مع الإشارة إلى أنّه بمقتضى أحكام هذا القانون يمكن تضمين عقد العمل الجماعي بندًا تحكيميًا (clause compromissoire) لتسوية النزاعات المتعلقة به.

لذلك يكون للأطراف حرية الاتفاق على اللّجوء إمّا إلى اللّجنة التحكيمية المنصوص عنها قانونًا (المطلب الأول) إمّا بواسطة الحكم الخاص أو الهيئة التحكيمية الخاصة (المطلب الثاني).

105 Code Civil Français, art 2059: « Toutes personnes peuvent compromettre sur les droits dont elles ont la libre disposition. »

١٠٦ محمد رياض دغمان، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه اللبنانية في الحقوق، بعنوان " النظام العام في علاقات العمل"، الجامعة اللبنانية، سنة ٢٠١٢، ص ٢١٨.

المطلب الأول: اللجنة التحكيمية المنصوص عنها قانوناً

سوف نداول في هذا المطلب تشكيل اللجنة التحكيمية وطبيعتها القانونية (أولاً)، واختصاصها (ثانياً).

أولاً: تشكيل اللجنة التحكيمية وطبيعتها القانونية

في لبنان تتألف اللجنة التحكيمية من تسعة أعضاء منهم من يعين حكماً ومنهم من يعين لمدة ثلاث سنوات بناءً على اقتراح وزير العدل.

فنصت المادة ٤٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، على أن يعهد بالتحكيم في خلافات العمل الجماعية إلى لجنة تحكيمية مؤلفة من تسعة أعضاء:

أ- أعضاء معيّنون حكماً:

١- قاضي من الدرجة العاشرة وما فوق يعينه وزير العدل، رئيساً.

٢- مدير عام وزارة العمل، نائب الرئيس.

٣- مدير عام الوزارة ذات العلاقة المباشرة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين، نائب الرئيس.

يعين بقرار من الوزير المختص موظف من الفئة الثانية على الأقل من الوزارة المعنية ليقوم مقام المدير العام في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

ب- أعضاء يعينون لمدة ثلاث سنوات بناءً على اقتراح وزير العمل يختارون من جدول تضعه النقابات والهيئات المهنية:

١- ثلاثة ممثلين عن أرباب العمل وعضو ملازم لكل منهم.

٢- ثلاثة ممثلين عن الأجراء وعضو ملازم لكل منهم.

يقوم العضو الملازم مقام العضو الأصلي في حال غياب هذا الأخير أو تعذر حضوره.

من خلال هذه المادة نرى أن تشكيل اللجنة التحكيمية على الشكل الوارد أعلاه يفيد بصورة واضحة أن المشرع راعى قاعدة التمثيل الثلاثي (الأجراء - أصحاب العمل - الدولة) حتى لا تشعر أي فئة بهيمنة الفئة الأخرى.^{١٠٧}

أن اللجنة التحكيمية تتعقد بدعوة من رئيسها في مقر وزارة العمل وفي حال غياب الرئيس يدير الجلسة نائب الرئيس الأكبر رتبة أو سناً عند التساوي بالرتبة. فالرئيس هو قاضي من الاستئناف

ويتمتع بخبرة قضائية واسعة. أمّا نائب الرئيس يكون مدير عام وزارة العمل كونه عبر وظيفته يتصرّف إلى الكثير من المعلومات وأوضاع متعلّقة بالعمل والعمّال. وكذلك يكون نائب الرئيس ممثلاً للوزارة ذات العلاقة بالنشاط المهني للطرفين المتنازعين وفقاً لما يملكه من معطيات وحيثيات حول علاقة العمل وخلافاتها بين الطرفين، ممّا يخوّله بالمساهمة بشكل إيجابي في حلّ النزاع.

أما بالنسبة إلى الباقية في اللّجنة، فهي أعضاء تقترح تعيينهم الهيئات المهنية التابعين لها والإتحاد العمّالي العام لمدة ثلاث سنوات بمرسوم يتخذ بناء على اقتراح وزير العدل. وبالرغم من أن الأعضاء الأصليين واللازمين لهذه اللّجنة هم أعضاء ممثلين لفئتين مختلفتين متناقضتين في حال نزاع أو خلاف معيّن، إلا أن هؤلاء الأعضاء يتجرّد من "فتويته" ^{١٠٨} داخل هذه اللّجنة باعتبارهم أنهم يمارسون عملهم القضائي بحرفيّة عالية، جديّة وموضوعية.

فما طبيعة هذه اللّجنة، هل هي هيئة إدارية أم هيئة قضائية؟

يرى جانب من الفقه ^{١٠٩} أنها ليست هيئة إدارية ولا هيئة قضائية، بل هي هيئة خاصة ذات ولاية قضائية، أنشأها المشرّع وعهد إليها بحلّ النزاعات الجماعية بروح من التشريع الخاص، بالنظر للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات.

بينما يرى الاجتهاد ^{١١٠} أن اللّجنة التحكيمية هي هيئة قضائية، وأن مهمتها أسوة بباقي المحاكم تنحصر بالسهر على مراقبة حسن تطبيق القوانين والأنظمة والعقود.

فكانت الآراء مختلفة ومتضاربة بالنسبة إلى الطبيعة القانونية للجنة التحكيمية، فقد أخذ الدكتور محمد عبدو في كتابه القانون العمل اللبناني وجهة الاجتهاد باعتبار " أن تحديد طبيعة الهيئة على هذا النحو يتفق مع طبيعة تكوينها ومع الاختصاص التي أعطي لها، وبالتالي اعتبرها هيئة قضائية. ^{١١١} أما من وجهة ثانية فقد اعتبر المحامي وليم الغريب في كتابه بعنوان قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني، " أن اللّجنة التحكيمية هي هيئة خاصة ثلاثية التمثيل ذات ولاية قضائية اجتماعية منحها المشرّع اللبناني إمكانية اللّجوء إلى قواعد الإنصاف في النزاعات المتعلقة بقضايا لم يتطرّق إليها القانون أو المراسيم أو العقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات. ^{١١٢}

١٠٨ عصام القيسي، مرجع سابق، ص ٥٦٩.

١٠٩ عصام القيسي، المرجع السابق، ص ٥٧٥.

١١٠ اللّجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، قرار رقم ٥٥ تاريخ ١١/٢٧/١٩٦٧، مذكور في كتاب حسين

حمدان، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٥٩٥.

١١١ محمد عبدو، مرجع سابق، ص ٤١٨.

١١٢ وليم الغريب، مرجع سابق، ص ١٣٠.

أما رأينا في هذا المجال بالنسبة إلى الطبيعة القانونية يقف ليس فقط على كيفية تكوين هذه اللجنة إنّما أيضًا على الأشخاص الذين يسيرون عملها.

فمن حيث تشكيلها، تتشكل اللجنة من قاضٍ يرأسها يعينه وزير العدل والأعضاء الآخرين ليسوا بقضاة وبالتالي فإنّ تشكيل اللجنة المرؤوسة بقاضٍ لا تجعل منها هيئة قضائية.

كذلك وجود نائبين رئيس في هذه اللجنة وهما مدير عام وزارة العمل ومدير عام الوزارة المتعلقة بالنشاط المهني لا يعتبر هذه اللجنة هيئة إدارية بالرغم من وجود موظفين إداريين، لأنّ ذلك لا ينفي وجود باقي الأعضاء من رئيس وهو قاضٍ والأعضاء المعيّنون ممثلو أصحاب العمل والأجراء.

أما بالنسبة إلى هذه اللجنة التحكيمية من ناحية اختصاصها وصلحايتها فإنّ هذه اللجنة لا تتفق مع التحكيم العادي المنصوص عليه في قانون أصول المحاكمات المدنية في المادة ٧٦٥ بأنّه "عقد بموجبه يتفق الأطراف فيه على حلّ نزاع قابل للصلح ناشئ بينهم عن طريق تحكيم شخص أو عدة الأشخاص." وبالتالي فإنّ هذه اللجنة بالرغم من اعتبارها تحكيمية إلا أنها تتخلف عن التحكيم العادي الاختياري لأنها حكم إلزامي.

ففي ضوء ما تمّ تحليله، يمكننا القول بأنّ هذه اللجنة ليست بلجنة قضائية بحتة وليست لجنة إدارية، إنّما هي هيئة خاصة ذات ولاية قضائية أنشأها المشرع وأعطاهما حلّ النزاعات الجماعية في قانون العمل بروح من التحكيم الخاص.

أما في فرنسا، فلا يوجد هيئة تحكيمية دائمة كاللجنة التحكيمية في لبنان وإنّما يعطي قانون العمل الفرنسي للأطراف حرية اختيار المحكمين لكل نزاع بعينه وهذا ما سوف نراه في الفقرة الثانية من هذا المطلب.

ثانيًا: اختصاص اللجنة التحكيمية

كما أشرنا سابقًا في المادة ٤٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أن اللجنة التحكيمية تنظر في النزاعات العمل الجماعية.

كذلك المادة ٤٧ من قانون ١٩٦٤ التي تشير إلى حصريّة اختصاص اللجنة التحكيمية في النزاعات الحاصلة في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات العامة وذلك فور انتهاء عملية الوساطة ومجرّد فشلها كليًا أو جبرئيًا.

في هذه الحالة، اللجوء إلى اللجنة التحكيمية هو بعيد كل البعد عن إرادة الطرفين وبالتالي أن هذا الاختصاص يتعلق بالنظام العام.^{١١٣}

أما بالنسبة إلى النزاعات الحاصلة في المؤسسات الخاصة، فإن اختصاص اللجنة التحكيمية هو ثانوي^{١١٤}، ولا ينعقد إلا بناء على طلب أحد الطرفين المتنازعين في حال عدم الطلب أو الاتفاق فيما بينهم على هيئة خاصة للجوء إليها.

كذلك تنظر اللجنة بنزاع يتعلق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية والأنظمة الداخلية وتنفيذها وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها.

بالإضافة أن المشرع اللبناني منحها إمكانية اللجوء إلى قواعد الإنصاف في القضايا الاقتصادية والتنظيمية أي تلك القضايا التي لم يتطرق إليها القانون أو المراسيم أو الأنظمة المرعية أو عقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية (المادة ٥٧ من قانون ١٩٦٤).

وجاءت الأحكام القانونية اللبنانية مشابهة لأحكام قانون العمل الفرنسي^{١١٥} بالنسبة إلى قرار الحكم الفاصل إما وفقاً للقانون وإما وفقاً للإنصاف. كذلك مهمة هذه اللجنة، أسوةً بباقي المحاكم، تنحصر في السهر على مراقبة حسن تطبيق القوانين والأنظمة والعقود وبالتالي لا يحق استنباط قواعد قانونية جديدة أو أحكام تنظيمية غير موجودة، وإلزام المتقاضين بها بالاستناد إلى مبادئ الإنصاف^{١١٦}.

١١٣ محمد عبدو، مرجع سابق، ص ٤٢١.

114 Leila Azouri, le règlement pacifique des conflits collectives du travail au Liban, Thèse de Doctorat, Lyon, 1974, p 121 : « cette compétence est subsidiaire dans tout le secteur privé. »

115 Code de travail Français, art 2524-4, al.2 et 3 : « Il statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur. Il statue en équité sur les autres conflits, notamment lorsque le conflit porte sur les salaires ou sur les conditions de travail qui ne sont pas fixées par les dispositions des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur, et sur les conflits relatifs à la négociation de la révision des clauses des conventions collectives. »

١١٦ م.ع.ت، بيروت، رقم ١٠٤، تاريخ ١٩/١١/١٩٩١ (الرئيس تخيبي) - غير منشور، مأخوذ من وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ٨٦٤.

وبالتالي يمكننا القول أن اللّجنة التحكيمية يجب أن تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع^{١١٧} التي سبق ومرّت بمرحلة الوساطة وبالتالي أن الوساطة هي إلزامية. إلا أنه قد يحصل أن يطرح أطراف النزاع على اللّجنة مسائل غير متنازع عليها سابقاً ولم تعرض على الوسيط.

فهل تستطيع اللجنة أن تفصل في هذه النقاط أو أنها ملزمة بالفصل بالنقاط المحددة في محضر الوسيط؟

الجواب يأتي من قبل اللّجنة نفسها وهو أنها لا تفصل إلا في النقاط المتنازع عليها والتي سبق للوسيط أن بحث فيها.

Celle-ci ne tranche que les points litigieux ayant été examinés par le médiateur.

ويرى جانب من الفقه^{١١٨} أنه من المفضّل عدم التقيّد بحرفيّة نص المادة ٥٢، فالأجراء في المؤسسات الخاصة يمكنهم التوقّف عن العمل بعد فشل الوساطة وقبل اللّجوء إلى التحكيم، وبالتالي يمكن أن تنشأ ظروف ومساائل جديدة متنازع عليها تحتم تدخّل اللّجنة التحكيمية، سيّما وأن هذه المسائل نتجت بعد إنشاء محضر الوسيط.

فمن خلال ما تقدّم، برأينا أنه يجب أن يكون للّجنة التحكيمية سلطة تقديرية تخولها أن تقدّر وتختار ما إذا كانت هذه المسائل الجديدة مهمّة ونقطة فاصلة في مسار النزاع أم لا حتّى ولو ظهرت بعد محضر الوسيط.

إلا أنّ هناك بعض القرارات متعلّقة بنزاعات تنصّ على عدم اختصاص اللّجنة التحكيمية فيها. لا يدخل في اختصاص اللّجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية النظر في شرعيّة أو عدم شرعيّة صرف أحد المستخدمين من العمل، حتّى ولو اتفق الفريقان على تحكيمها^{١١٩}.

كذلك قرار ٦ تاريخ ١٩٦٦/٥/٤ صادر عن اللّجنة التحكيمية (نقابة موظفي وعمّال شركة مرفأ بيروت/ شركة مرفأ بيروت). ينصّ "على عدم صلاحية اللّجنة التحكيمية للنظر في التحكيم لتكوّنه من مجموعة من النزاعات الفردية"^{١٢٠}.

١١٧ المادة ٥٢ من قانون ١٩٦٤/٩/٢ نصّت " على اللّجنة التحكيمية أن تفصل في جميع النقاط موضوع النزاع".
118 Leila Azouri, op.cit, p 145.

١١٩ ن.ق، ١٩٦٧، ص ٤٧٤
١٢٠ نبيلة الزين، مرجع سابق، ص ٢٩٨.

أيضاً ينصّ الاجتهاد على أنّه لا يجوز للجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، والتي هي لجنة خاصة ذات ولاية قضائية، أن تتدخل في أمور إدارية وبالتالي يعود للسلطة الإدارية المختصة اتخاذ التدابير الإدارية اللازمة لإجبار صاحب العمل على إقرار نظام داخلي لمؤسسة وإطلاع أجرائه عليه أو تسليمهم دفاتر الاستخدام^{١٢١}.

من خلال ما تقدّم، يمكننا القول بأنّ اللجنة التحكيمية هي لجنة دائمة بتشكيل معيّن في لبنان للفصل في منازعات العمل الجماعية ولها سلطات قضائية وأخرى تنظيمية وذلك بحسب موضوع النزاع والذي لا نراه حالياً في فرنسا والسبب في ذلك يعود إلى أنّ التحكيم في الخلافات الجماعية تحكيم اختياري خاص يقوم على الاتفاق بين الأطراف أنفسهم.

المطلب الثاني: الحكم الخاص أو الهيئة التحكيمية الخاصة

أعطى قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم عبر المادة ٤٧ الحقّ لأطراف النزاع أن يتفقوا فيما بينهم ضمن العقود الجماعية أو بعقود خاصة، على تعيين حكم خاص أو تشكيل هيئة تحكيمية مختارة غير اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون وذلك لحلّ الخلاف الحاصل بينهم.

إلا أنّ هذه المادة تعتبر أنّ التحكيم الاختياري استثنائي ولا يمكن العمل به إلا في المؤسسات الخاصة دون المؤسسات العامة الاستثمارية الخاضعة لوصاية الدولة أو مكلفة بإدارة المرافق العامة.

فالتحكيم الاختياري الاتفاقي ينعقد من خلال اتفاق المتنازعين على تعيين الهيئات الناظرة في نزاعات العمل وفي اختيار الأصول الواجب إتباعها في حلّ قضاياهم، وذلك يفترض قيام عقد تحكيمي^{١٢٢} (compromis)، أي بعد نشوء نزاع أو إدراج بند تحكيم (clause)

١٢١ اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، رقم ٥، تاريخ ٢٧/١١/١٩٦٧، غير منشور، مأخوذ من وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، العمل، مرجع سابق، ص ٨٦٢.

١٢٢ المادة ٧٦٥ من قانون أصول المحاكمات المدنية: "العقد التحكيمي عقد بموجبه يتفق الأطراف فيه على حلّ نزاع قابل للصالح ناشئ بينهم عن طريق تحكيم شخص أو عدّة أشخاص."

(compromissoire) في عقد قائم بين المتنازعين ينص على أن تحلّ بطريق التحكيم، جميع المنازعات القابلة للصلح والتي تنشأ عن تنفيذ العقد أو تفسيره.^{١٢٣}

بالإضافة إلى أن قرارات الهيئات التحكيمية الخاصة المختارة اتفاقياً، لها ذات المفاعيل والقوة القانونية لقرارات اللجنة التحكيمية المنصوص عنها في هذا القانون، أي أن هذه القرارات تكون مبرمة ونافاذة دون حاجة لصيغة تنفيذية، غير أنه يبقى للطرفين حق استئناف قرارات هذه الهيئة أو الحكم المختار أمام اللجنة التحكيمية القانونية وذلك ضمن الشروط والأصول التي يجب أن تكون محدّدة في عقد التحكيم الاختياري (مادة ٤٧ قانون ١٩٦٤/٩/٦).

أمّا في فرنسا، في موضوع تعيين الحكم وصلاحيّاته في إصدار قراراته، وضع المشرّع الفرنسي بعض القواعد والإجراءات وأبرزها:

- إمكانية أن يتضمن العقد الجماعي أو الاتفاق، إجراءات التحكيم ولائحة بأسماء حكّام منقّ عليها من قبل الأفرقاء المعيّنين.^{١٢٤}

- عندما لا يتضمّن هذا العقد أو الاتفاق هذه الإجراءات يحق لهؤلاء الأفرقاء عرض نزاعاتهم الجماعية بعد الانتهاء من إجراءات التوفيق والوساطة على حكم يختارونه سويّة.^{١٢٥}

- إن قرارات التحكيم هي معلّلة وغير قابلة لطريق المراجعة أمام المحكمة العليا للتحكيم إلا لعلّة تجاوز الصلاحية أو لانتهاك القانون.

وبالتالي ووفقاً لنظام التحكيم الاختياري السائد في فرنسا، لا يوجد هيئات تحكيمية دائمة باستثناء المحكمة العليا للتحكيم لجهة طعن في قرارات التحكيم، وإنّما يؤخذ بنظام الهيئات التحكيم المؤقتة^{١٢٦} للفصل في نزاع معيّن مواكباً لنظام التحكيم الاختياري.

^{١٢٣} رلى جداول، دراسة بعنوان "نزاعات العمل أمام الهيئات القضائية الخاصة في لبنان قضاء أم تحكيم" العدل العدد الأول، السنة السادسة والثلاثون، ٢٠٠٢، ص ٥٨.

124 Code de travail Français, art L2524-1 : « La convention ou l'accord collectif de travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage et l'établissement d'une liste d'arbitres dressée d'un commun accord entre les parties. »

125 Code de travail Français, art L2524-2, al.1 : « Lorsque la convention collective de travail ne prévoit pas de procédure contractuelle d'arbitrage, les parties intéressées peuvent décider d'un commun accord de soumettre à l'arbitrage les conflits qui subsisteraient à l'issue d'une procédure de conciliation ou de médiation. »

^{١٢٦} محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

في نهاية هذا الباب، نعتبر أنّ وسيلة التحكيم هي من الوسائل الأساسية والفعالة لتسوية نزاعات العمل بغض النظر ما إذا كانت هذه المرحلة إلزامية أو بناءً على طلب الأطراف في عقود العمل الجماعية ويعود للمحكّم أو جهاز التحكيم أن يتخذ القرارات الحاسمة بالنسبة إلى النزاعات المطروحة أمامه وإلا يتم تحويلها أمام المحاكم العادية. من هنا ظلّ البحث دائماً عن الوسيلة المثلى لتنظيم علاقات العمل بما تحقّق التوازن المنشود بين طرفي علاقات العمل والحفاظ على التوازن بين تطورات العولمة وطبيعة الوضع الاقتصادي والاجتماعي في عالم العمل.

القسم الثاني: الحوار الاجتماعي في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل الجماعية.

شهد العالم في السنوات الأخيرة عدة تحولات جذرية كان لها الأثر العميق في تشكيل العلاقات الدولية على النحو القائم اليوم لاسيما منها علاقات العمل.

فبعد خروج العالم من الحرب العالمية الثانية و بروز ظاهرة التحرّر المرتبط باستقلال البلدان المستعمرة في أواخر الخمسينيات وأوائل الستينيات ، كان العالم يتحرك في إطار قطبية ثنائية أي قطب الولايات المتحدة الأمريكية من جهة ، وقطب الاتحاد السوفياتي من جهة أخرى^{١٢٧}. إلا أنّ بعد فترة الحرب الباردة التي سادت العلاقات بين القطبين، و ما أفرزته من تحولات سياسية واقتصادية و عسكرية ، شهد العالم خلال العقدين الأخيرين عدة أحداث هامة تمثلت بالخصوص في سقوط جدار برلين سنة ١٩٨٩ و انهيار الاتحاد السوفياتي سنة ١٩٩١.

يعتبر انهيار جدار برلين، وتفكك الاتحاد السوفياتي وسقوط النظام الاشتراكي، ظهر ما يسمى بالنظام العالمي الجديد^{١٢٨} الذي يدعو إلى النظام الرأسمالي تحت ستار العولمة التي تمثل مرحلة متطورة للهيمنة الرأسمالية الغربية على العالم.

^{١٢٧} بوجمعة عويشة، رسالة لنيل شهادة الماجستير بعنوان "العولمة والترجمة وآثارهما الاقتصادية، جامعة وهران، ٢٠١٣، ص ٣٤. انظر الموقع:

<https://theses.univ-oran1.dz/document/THA3302.pdf>

^{١٢٨} بوجمعة عويشة ، المرجع السابق، ص ٣٧.

يؤكد بعض الباحثين على أن العولمة تعود بجذورها إلى شعار "دعه يعمل دعه يمر" الذي قامت على أساسه نظرية السوق الحرة و هي النظرية التي انطلقت من بريطانيا في القرن التاسع عشر و أرسّت فكرة أن حرية الأسواق أمر طبيعي و أن القيود السياسية المفروضة على السوق هي أمور مصطنعة^{١٢٩}.

الملاحظ أن ظهور الرأسمالية حسب النظرية التقليدية كان مرتبطاً بالتغيرات الأساسية التي اعترت الحياة الاقتصادية في أوروبا خلال القرن الثامن عشر والتي تمثلت في تحول الاقتصاد من الإقطاع إلى الرأسمالية التجارية وصولاً للرأسماليات الصناعية وذلك من خلال الثورة الصناعية بدءاً من اختراع الآلة البخارية التي أحدثت تحوُّلاً هائلاً بالاقتصاد في ذلك الوقت وصولاً إلى صناعة الغزل والنسيج والمعدّات الزراعيّة، وقد استُكْمِلَ هذا التطوُّر لاحقاً بظهور الكهرباء والمُحرّكات الكهربائيّة وصناعة الوقود ، ممّا كان لهُ بالغ الأثر في الأحوال الاقتصادية بسائر دول أوروبا.

كما أثّرت على بناء المجتمع بشكل واضح، وأدّت إلى تعزيز ظهور طبقة أصحاب العمل، وطبقة العمال، وتمكّن أصحاب العمل، والمهن المختلفة من السيطرة على أغلب القطاعات الاقتصادية الرئيسية؛ كالقطاع التجاري، والصناعي، وغيرهما ممّا أدّى إلى ظهور تفاوت ملحوظ بين أفراد المجتمع، وخصوصاً بعد ازدياد الهجرة من مناطق الريف، والانتقال إلى المدن التي وفرت العديد من المهن الصناعية، والتي احتاجت إلى وجود عمال لتشغيل الآلات الخاصة بها.

وبالتالي يتجازب علاقات العمل اليوم، ونتيجة لهذه التحوّلات والتغيرات نهجان رئيسيان^{١٣٠}، النهج الاقتصادي ومحوره الاقتصاد الحر والتبادل التجاري والمشاريع الاستثمارية والنهج الاجتماعي محوره الانسان وغايته ارساء السلم الاجتماعي عبر تحقيق العدالة الاجتماعية وتنمية الحوار الاجتماعي بين ثلاثي علاقات العمل (الدولة، أصحاب العمل والعمال).

يتألف هذا القسم من فصلين:

الباب الأول: الحوار الاجتماعي كأداة لتحقيق السلم الاجتماعي.

^{١٢٩} عمر علي حلبب، الإقتصاد السياسي المبادئ الاقتصادية، طبعة خامسة، ٢٠١٠، ص ١٠٨.

^{١٣٠} عبد السلام شعيب، مقال بعنوان " مستقبل قانون العمل في البلاد العربية في ضوء العولمة"، مجلة العدل،

العددان الثاني والثالث، السنة السادسة والثلاثون، بيروت، ٢٠٠٢، ص ١٣٥.

الباب الثاني: واقع الحوار الاجتماعي في ضوء العولمة.

الباب الأول: الحوار الاجتماعي كأداة لتحقيق السلم الاجتماعي.

يحتلّ الحوار الاجتماعي مكانة مهمّة في تنظيم علاقات العمل ويلعب دورًا مهمًا في إيجاد حلول للمواضيع والقضايا المطروحة. وقد سعت كلّ من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية منذ نشأتها إلى إنشاء وتطوير تشريعات وطنية، عربية ودولية من خلال الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنهما والتي تدعو الدول إلى اعتماد آليات الحوار والتفاوض بهدف تحقيق السلم الاجتماعي وإقرار العدالة الاجتماعية وتعزيز الحقوق الأساسية للعمال وتوطيد العلاقات المهنية.

سوف ندرس في هذا الباب ماهية الحوار الاجتماعي في علاقات العمل الجماعية (الفصل الأول)، والبعد الدولي الحوار لها (الفصل الثاني).

الفصل الأول: ماهية الحوار الاجتماعي في علاقات العمل الجماعية.

بالرغم من أنّ الحوار موجود منذ بدء الخليقة، إلاّ أنّه أصبح اليوم يحتل أهمية كبرى في ظلّ عصر العولمة الذي يتسم بالسرعة والتطور والتميز وله معايير دولية. وأدت التكنولوجيا المتطورة في كافة المجالات المهنية إلى جعل العالم قرية صغيرة يسعى كل من فيها إلى الحوار لحلّ كافة النزاعات، من أجل تحقيق أهداف ومصالح الأطراف.

بالإضافة لما يلعبه الحوار من دور كبير في تحقيق التوازن في علاقات العمل والتواصل بين ربّ العمل والعمّال أو العمّال فيما بينهم وقدرته على تحقيق الحماية الاجتماعية لهم، أن نقوم في هذا الفصل بجهد للنظر في أهمية الحوار الاجتماعي (المبحث الأول) من ناحية، والمفاوضة وسيلة من وسائل حلّ نزاعات العمل الجماعية (المبحث الثاني) من ناحية أخرى.

المبحث الأول: أهمية الحوار الاجتماعي

يعد الحوار الاجتماعي من الوسائل الحضارية لتعزيز العلاقات المهنية، حيث يعتبر مكوناً أساسياً للمشاركة و التعاون في مجال العمل بغية تطوير و تحسين ظروف العمل و إقرار السلم الاجتماعي في مختلف الوحدات الاقتصادية بما يضمن الحقوق الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة واستمرار النمو الاقتصادي.

و يمكن إبراز أهمية الحوار الاجتماعي من زوايا متعدّدة:

الأهمية السياسية: يعدّ الحوار الاجتماعي وسيلة من وسائل ضمان الاستقرار السياسي و تقادي الاضطرابات الاجتماعية.

الأهمية الاجتماعية: إن ارتباط الحوار الاجتماعي بالوحدات الاقتصادية كفيل بضمان متطلبات السلم الاجتماعي و التقليل من حالات التنزع، مما من شأنه توفير مناخ اجتماعي مناسب لتطوير العلاقات المهنية.

الأهمية الاقتصادية: يعد الحوار الاجتماعي أداة هامة لتحريك و تنشيط الحياة الاقتصادية و تشجيع الاستثمار، و مؤشراً أساسياً من مؤشرات استقرار الوحدات الإنتاجية بما يضمن نمو مردودها ورفع إنتاجها.

الأهمية القانونية: تتجلى هذه الأهمية في تطوير تشريع العمل عن طريق إنتاج قوانين خاصة إذا ما تمّ اعتماد الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بإبرام "اتفاقيات العمل الجماعية"،

ونظراً لهذه الأهمية المتعددة الأبعاد، عمدت منظمة العمل الدولية والعربية لتعزيز آليات الحوار و التفاوض مع حث الدول الأعضاء على نهج مبدأ التشارك بين الفرقاء الاجتماعيين في إدارة الخلافات وبناء التوافقات والتخلي بالمسؤولية لتجاوز الأزمات الاقتصادية والاجتماعية الطارئة، بهدف إقرار العدالة الاجتماعية وتعزيز الحقوق الأساسية في العمل ومواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية وتوطيد الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.

ومن هنا نتابع دراستنا حول مفهوم الحوار الاجتماعي وأسس (المطلب الأول)، بالإضافة إلى أهدافه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الحوار الاجتماعي وأسس

من الطبيعي أن يترك كل من النهجين الاقتصادي والاجتماعي أثره على القواعد التي تنظم علاقات العمل. لا بدّ من الإشارة في هذا السياق إلى التطور التاريخي للنهج الاجتماعي والذي قد ظهر بتنامي الفكر الاجتماعي على الصعيد العالمي وتساعد النضالات العمالية والثورات التي عبّرت عن آلام الأمة، وآمالها، وصميم قضايا المجتمع، وهاجمت الاستبداد، والظلم، وطالبت بالمساواة، والحرية منها الثورة الصناعية في بريطانيا والتي تبعتها فرنسا عبر الثورة السياسية عام ١٧٨٩.

اندلعت الثورة الفرنسيّة في الفترة (١٧٨٩ - ١٧٩٩)، وأدّت إلى حدوث تغييرات كبيرة في المجتمع الغربيّ بشكلٍ عامّ، ونظام الحُكم الفرنسيّ بشكلٍ خاصّ، كما أنّها أثّرت في بقية مناطق أوروبا، ومن الجدير بالذكر أنّ الثورة ساهمت بشكل كبير في إنهاء الحُكم المُطلق للملوك الفرنسيين، بالإضافة إلى جعل الطبقة المتوسّطة طبقةً قويّة.^{١٣١} فكان السبب الأساسي في إشعال فتيل الثورة هو الأزمة المالية والظروف المعيشية الصعبة التي بدأ الشعب الفرنسي يعاني منها ممّا أوجب على العمّال ضرورة إنشاء نقابات عمّالية واتحادات للدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لتحقيق العدالة الاجتماعية وحقوقهم من جرّاء النزاعات التي قد تقع بين الطرفين.

^{١٣١} <https://mawdoo3.com> ، سميحة ناصر خليف ، مقال بعنوان "أسباب قيام الثورة الفرنسية"، آخر

تحديث ١٧ حزيران ٢٠١٩، اطلع عليه في ٢١ كانون الأول ٢٠١٩.

بالإضافة إلى العديد من التوجُّهات الفكرية والفلسفية التي مهَّدت الطريق لاندلاع الثورة الفرنسيَّة وكانت مصدر إلهام ووردت فكرة العقد الاجتماعي التي تتجلى في أن الناس كانوا يعيشون في البداية علي الطبيعة القائمة على النزاعات والحروب ممَّا دعا الناس إلى التفكير في إنشاء تنظيمات اجتماعية تنظم علاقاتهم الاجتماعية من أجل الدفاع عن أنفسهم من الأخطار الخارجية، هذا يتم من خلال تنازل كل فرد عن قسم من أنانيته الفردية لكي يلتزم أمام الآخرين ببعض الواجبات من أجل تكوين تنظيم يساعدهم على البقاء ولكي يستمر تنظيم الأفراد الاجتماعي يجب أن يخضعوا إلى قادة أكفاء قادرين على توجيه حياتهم الاجتماعية توجيهًا يخدم حاجاتهم وحمايتهم، كل هذه الظروف عملت على ظهور فكرة العقد الاجتماعي بشكل طوعي دون إكراه أو إكراه من قبل أفراد المجتمع.

يمكننا القول بأنَّ العقد الاجتماعي هو عبارة عن مجموعة من القوانين اتفق عليها مجموعة من الناس من أجل تنظيم المجتمع نحو الأفضل يضمن لهم العيش بسلام.

فكان جان جاك روسو من أهمّ الفلاسفة الذين تطرَّقوا للعقد الاجتماعي (١٧١٢-١٧٧٨)، والأب الروحي للثورة الفرنسية، كان أول من دعا إلى التطور الاجتماعي، وأوّل من حاول رسم التقدم التاريخي للمجتمع الإنساني، ناشد بالمساواة التي اعتبرها قاعدة النظام السياسي التي تحمي العدالة الاجتماعية كما دعا إلى الحرية لبناء حياة اجتماعية أفضل.

إلا وتعرّز أكثر هذا النهج في أوائل القرن الماضي وتكرّس بشكل ظاهر في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية التي نصت "على أنّه لم يكن هناك سبيل إلى إقامة السلام العالمي والدائم إلا إذا بني على قاعدة العدالة الاجتماعية".^{١٣٢} وازداد هذا النهج توسّعًا بعد إعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤، حيث أكّد على أولوية السياسة الاجتماعية (الحوار الاجتماعي، المفاوضات الجماعية ومبدأ الثلاثية) على السياسة الاقتصادية كونها تشكّل وسيلة لتحقيق أهداف اجتماعية معينة^{١٣٣}.

^{١٣٢} www.ilo.org ، دستور منظمة العمل الدولية، انظر للموقع التالي:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf

^{١٣٣} Christophe Bezou, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, CEIM, Montréal, 2002.

www.unites.uqam.ca/gric

وفي تعريف "الحوار الاجتماعي":

من وجهة نظر منظمة العمل الدولية، بأنّ "الحوار الاجتماعي هو المصطلح الذي يصف مشاركة العمّال وأصحاب العمل والحكومات في صنع القرار بشأن مسائل العمالة ومكان العمل. وهو يشمل كافة أنواع المفاوضة والتشاور وتبادل المعلومات فيما بين ممثلي هذه المجموعات بشأن المصالح المشتركة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية وسياسة العمل. ويشكّل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدّم الاجتماعي والاقتصادي وهدفاً بحدّ ذاته، إذ يمنح الناس صوتاً وحافزاً في مجتمعاتهم وأماكن عملهم^{١٣٤}."

ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي بين العمّال وأصحاب العمل، وهو ما تشير إليه منظمة العمل الدولية بمصطلح: "الاجتماعيون الشركاء". وقد يتخذ الحوار الاجتماعي الثنائي شكل مفاوضة جماعية أو أشكالا أخرى من التفاوض والتعاون ومنع النزاعات وتسويتها.

أما الحوار الاجتماعي الثلاثي فيضم العمال وأصحاب العمل والحكومات من أجل مناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من اجراءات صنع القرار التي تؤثر في مكان العمل أو في مصالح العمال وأصحاب العمل.

كذلك أشارت منظمة العمل العربية في توصياتها^{١٣٥} إلى ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعي باعتباره الوسيلة المثالية لتجاوز الكثير من الآثار السلبية المترتبة على العولمة وتوسيع قاعدته بين أطراف الإنتاج الثلاثة لمشاركتها في تنفيذ ومتابعة السياسات الاجتماعية والاقتصادية.

فنستنتج ممّا تقدّم بأنّ الحوار يحتلّ مكانة مهمّة في تنظيم العلاقات المهنية ويعتبر أداة لتنشيط الحياة الاقتصادية والإنتاج لمواجهة التحديات الاقتصادية التي تواجهها العولمة.

ويمكن تعريف الحوار الاجتماعي وفقاً للفقّه الفرنسي بأنّه التواصل بين طرفي الإنتاج وصاحب العمل لتنظيم علاقات العمل وتشاركهم الدولة بوصفها الحكم بين الطرفين والمسؤولة عن إيجاد التوازن بين الجانبين الاقتصادي والاجتماعي.^{١٣٦}

١٣٤ مكتب العمل الدولي، الحوار الاجتماعي، التقرير السادس، الدورة ١٠٢، الطبعة الأولى، جنيف، ٢٠١٣. ص ٥.

١٣٥ مكتب العمل العربي، الندوة القومية حول العمل النقابي في ظل تحرير التجارة وعولمة الاقتصاد، عمان، ٢٠١٠/٥/٢٨، ص ٨.

¹³⁶ Nicole Maggi-Germain, sur le dialogue social, Dr. Soc, 2007, p 799 : « Le dialogue social est l'association des partenaires sociaux à la prise de décision. Le dialogue social comprend donc les procédures de concertation. »

إلا أن بعد مراجعة قانون العمل الفرنسي وتعديلاته الأخيرة، فقد أضاف المشرع الفرنسي في مقدّمة قانون العمل فصلاً أولياً بعنوان "Le dialogue social"^{١٣٧} أي الحوار الاجتماعي وأفرد له ثلاث مواد تتبنّى سياسة الحوار الاجتماعي. كذلك نظم المشرع المصري آلية الحوار الاجتماعي، وإبداء الرأى وتوثيق التعاون في المادة ١٤٥ وما يليها من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

فمن خلال هذه التعريفات المتفرقة للحوار الاجتماعي التي تؤكد أهمية هذه السياسة في علاقات العمل، فكان لا بدّ لنا من العودة إلى قانون العمل اللبناني وتحديد موقفه من سياسة الحوار الاجتماعي.

إلا أنّ المشرع اللبناني في قانون العمل وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، لم يأت بذكر الحوار الاجتماعي في مواده، لا بل أقرّ بأدوات مختلفة (عقد العمل الجماعي، الوساطة والتحكيم في منازعات العمل) والتي تتميز بطريقة غير مباشرة بأسس الإستماع، إبداء الرأى والتشاور أي "بأسس الحوار الاجتماعي".

أهمّ أسس الحوار الاجتماعي هي:

- توفر إرادة صريحة ونية للتعاون، لقيام حوار اجتماعي حقيقي، وإيجاد حلول مناسبة للقضايا المطروحة.
- وجود إطار تشريعي وقوانين عمل مناسبة وواضحة تقوم بتنظيم عملية الحوار الاجتماعي بين كافة الأطراف بالإضافة إلى قوانين تنظّم عمل كل طرف وذلك من أجل تأمين أساس صلب وصحيح يتلاءم مع معايير العمل العربية والدولية ووصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة من عملية الحوار الاجتماعي.
- وجود منظمات قويّة، مستقلة وممثلة لكل من العمّال وأصحاب العمل، قادرة على التفاوض وإدارة عملية الحوار وعلى إتخاذ قراراتها بنفسها ممّا يجعلها طرفاً فاعلاً في الحوار الاجتماعي.

137 Droit de travail français, art L.1- art L.2- art L.3 p 8.

ومن مراجعة مضمون هذه المواد، تبرز أسس الحوار الاجتماعي عند إقتراح أي مشروع إصلاح مندرج في نطاق التفاوض الوطني أو بين الفئتين هو موضوع تشاور مسبق (une concertation préalable)، بين الدولة وأرباب العمل والمنظمات النقابية.

- سيادة مبادئ الديمقراطية والحريات العامة لإرساء قواعد العدالة والمساواة والديمقراطية
المهيئة للحوار الاجتماعي والديمقراطي بين الأطراف.

وبالتالي يمكننا القول، بأنّ هذه الأسس تُسهم في بناء أرضية مشتركة للتعايش والتعاون بين
جميع الأطراف وتقوي العلاقات الاجتماعية في ظل الديمقراطية والتفاهم، فيعود على كل طرف
احترام والاستماع لوجهة نظر الطرف الآخر لتحقيق استقرار اجتماعي وتنمية عادلة.

المطلب الثاني: أهداف الحوار الاجتماعي

لكل عملية حوارية هدف وهو الوصول إلى نتيجة ترضي الطرفين.

وغالبًا ما تكون مصالح أصحاب العمل والعمّال متناقضة، نظرًا لأنّ أصحاب العمل يمثلون
قوى رأس المال والطرف الأقوى في علاقات العمل، وغايتهم تكمن في زيادة الأرباح والإنتاج، أمّا
العمّال فهم يسعون لتحسين الأجور وشروط عملهم. فإنّ تحقيق هذا التوازن وتأمين مصالح جميع
الأطراف بطريقة متساوية، لا تتحقّق إلاّ عبر سياسة الحوار الاجتماعي والتفاوض والتنسيق
المشترك.

وبالتالي فإنّ سياسة الحوار الاجتماعي تهدف إلى تعزيز فكرة التوصل إلى حلول توافقية
للمشاكل الناشئة عن مصالح إجتماعية منفصلة. وما في الحوار والتفاوض إلاّ عملية يشترك فيها
معظم العاملين في أمكنة العمل، في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم. وبمعناه الأشمل فإنّ الحوار
الاجتماعي يخلق ظروفًا بين المواطنين للمصالحة بين وجهات متعارضة وغالبًا متناقضة بشأن
الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية^{١٣٨}.

يتبيّن لنا ممّا تقدّم بأنّ الحوار الاجتماعي يهدف للحدّ من النزاعات في علاقات العمل من
خلال بناء شراكة اجتماعية بين صاحب العمل والعمّال في الإنتاج تسعى إلى فضّ المشاكل
والخلافات بالمفاوضة والحوار بدلاً من التصادم، بإعتبار أنّ كل من صاحب العمل والعمّال هم
شركاء في النموّ الاقتصادي، سندًا ومكمّلين لبعضهم البعض، ويعملون لذات الغاية في العمل.

وبالتالي فإنّ هذا الإنسجام الاجتماعي بين الشركاء من شأنه أن يعمل على تحقيق السلم والأمن
الاجتماعي.

١٣٨ موقع منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، الحوار الاجتماعي من أجل تنمية مستدامة، البند التاسع،
الدورة ٣٨، القاهرة، ٢٢-١٥ / ٥ / ٢٠١١، ص ١٤.

ومن أهم أهداف الحوار الاجتماعي هو إشراك الجميع في رسم السياسات الاقتصادية، الاجتماعية والوطنية وتحسين التماسك وإتساعها على نطاق واسع تتماشى مع أهداف ومعايير دولية وعالمية.

وبحسب ما اعترفت به اللجنة العالمية للبعد الاجتماعي للعولمة، حيث أفادوا: "بأنه إذا لم يتم إتخاذ إجراءات على المستوى الوطني لتحقيق إتساق السياسات من خلال مجلس الوزراء، فلا يوجد أمل يذكر في التحسينات الرئيسية لتنسيق السياسة العالمية.^{١٣٩}

ومن هنا يمكننا القول بأن لا بديل حالياً عن الحوار الاجتماعي فهو وسيلة مساهمة في التقدّم والإستقرار، أهدافه عالمية، ودائماً نسعى من خلاله إلى توفير مناخ اجتماعي سليم في المنشآت بين أصحاب رأس المال والقوى العاملة لتحقيق نموّ مزدهر.

١٣٩ موقع منظمة العمل العربية، مؤتمر العمل العربي، المرجع السابق، ص ١٥.

المبحث الثاني: المفاوضة وسيلة من وسائل حلّ نزاعات العمل الجماعية

مع ظهور النقابات والاعتراف بشرعيتها وزيادة فاعليتها وتأثيرها لجهة العمّال وأصحاب العمل، أصبح على ممثلي العمال وأصحاب العمل التوصل إلى وسائل وأساليب ترعى حقوقهم بالرغم من اختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية المحيطة بكلّ مجتمع أو دولة.

هكذا ظهرت المفاوضة الجماعية كوسيلة للعمل، متّفق عليها في إطار الحريات العامة والأنظمة الديمقراطية لتحقيق العدالة اللازمة وتنشيط صيغ الحوار والمشاركة. ولا ننسى اهتمام المجتمع الدولي والعربي بها الذي سعى إلى تأكيد أهمية المفاوضة الجماعية.

من هنا يتوجّب علينا في هذا المطب تحديد ماهيّة المفاوضة الجماعية (المطب الأول) وأثرها الإيجابي (المطب الثاني).

المطب الأول: ماهيّة المفاوضة الجماعية

تُعتبر الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقّ في المفاوضة الجماعية هي مبادئ وحقوق أساسية في العمل ومنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية، وهكذا صدر إعلان فيلادلفيا في ١٠ أيار ١٩٤٤^{١٤٠} وأقرّه مؤتمر العمل الدولي وكان أحد مبادئ هذا الإعلان الحقّ في المفاوضة الجماعية حيث مثّل هذا الإعلان بداية الاهتمام الدولي بالمفاوضة الجماعية واعترف بالحقّ في التفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل بهدف تنظيم شروط وظروف العمل من أجل تحسين العلاقات الإنتاجية فيما بينهم. وقد تبلور ذلك في صدور الاتفاقيات والتوصيات التي تؤمن بالمفاوضة الجماعية.

فقد أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ المتعلقة بحقّ التنظيم والمفاوضة الجماعية وتناولت هذه الإتفاقية وسائل الحماية للعمال لحماية حقّهم في التنظيم والانضمام إلى نقابات عمالية وعرضت المفاوضة الجماعية وهدفها والاجراءات التي تُتخذ لتشجيعها، كذلك الإتفاقية الدولية رقم ١٥٤ التي تمّ إقرارها في مؤتمر العمل الدولي المنعقد بجنيف سنة ١٩٨١ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية والتي تناولت مواضيع هامة في المفاوضة الجماعية.

^{١٤٠} محمود البحيري، المفاوضة الجماعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٢.

تنص المادة الثانية من هذه الاتفاقية على ما يلي: " يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب عمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمّال أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

تحديد شروط العمل وأحكام الإستخدام، و/أو

تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمّال، و/أو

تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمّال."

وعلى ذلك فإنّ المفاوضة الجماعية وفقاً لنص هذه المادة هي عملية تنطوي على مفاوضات بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل وواحدة أو أكثر من النقابات العمّالية وذلك بهدف التوصل إلى إتفاق جماعي يحدّد شروط وظروف العمل وينظّم علاقات العمل سواء بين العمال وأصحاب العمل أو بين منظماتهم.

كما اهتمت في هذا السياق منظمة العمل العربية بالمفاوضة الجماعية وأعلنت عن الاتفاقية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية التي أكّدت أنّ المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة تتماشى مع التطوّر الاقتصادي والاجتماعي كما نصّت في مادتها الأولى على أنّ " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية هي حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة".

ومن هنا نستطيع القول بأنّ التفاوض هو تعبير عن حق:

- كُرس في ديباجة الدستور الفرنسي في ٢٧ تشرين الأول لسنة ١٩٤٦ بموجبه أعطى الحق لجميع العمال أن يشاركوا بصورة جماعية من خلال ممثليهم ، في تحديد ظروف العمل.^{١٤١}

- مُعترف به من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان كعنصر أساسي في حرية تكوين الجمعيات، " يعد الحق في المفاوضة الجماعية، من حيث المبدأ، أحد العناصر الأساسية في تشكيل النقابات والانضمام إليها للدفاع عن مصالحها".^{١٤٢}

- مُعلن عنه في ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي الذي يعترف بحق العمال وأصحاب العمل، أو منظماتهم، في التفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية.^{١٤٣}

- تمّ تأكيده في الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي نصّ على أن "جميع العمال وأصحاب العمل لهم الحق في المفاوضة الجماعية".^{١٤٤}

وبالتالي تكمن أهمية المفاوضة الجماعية بأنها حقّ وأسلوب مميز لتحديث شروط العمل ومواجهة احتياجاته وهي تعمل كآلية دائمة ومستمرة معترف بها، نبتت في ظلّ نظام الحرية والديمقراطية لإنجاز الأعمال وتحديد حقوق وواجبات أطراف عقد العمل الجماعي.

في بعض البلدان، تشكل المفاوضة الجماعية جزءا من إطار مؤسسي أوسع يتيح فرصا عديدة للحوار الاجتماعي بين المنظّمات تمثيلية، وهذا الأسلوب شائع في أوروبا الغربية، ولا سيّما في البلدان ذات التقاليد الراسخة في التمثيل الجماعي.

ففي السويد، على سبيل المثال، يرتبط الحقّ في المفاوضة الجماعية ارتباطا وثيقا بكل من الحق في التنظيم وحقوق مكان العمل. وينص قانون المشاركة في مكان العمل (MBL)، وهو قانون مهم ضمن قوانين العمل، على منح النقابات العمالية صلاحيات واسعة النطاق في

1 www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/preambule-de-la-constitution-du-27-octobre-1946: « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail »

¹⁴² Cass.soc, 14 avril. 2010 : RJS 6/10, n°59 : « le droit de mener des négociations collectives, est en principe l'un des éléments essentiels du droit de fonder des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

¹⁴³ Charte des droits fondamentaux de l'union européenne, 7 déc. 2000, art 28.

¹⁴⁴ Charte sociale européenne, 18 oct 1961, partie I, point 6 : « tous les travailleurs et employeurs ont le droit de négocier collectivement. »

مكان العمل، بما في ذلك الحق في التفاوض بشأن أي مسألة تخص صاحب العمل وعضو النقابة. على سبيل المثال لا الحصر، على صاحب العمل التفاوض مع النقابة المعنية قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن إجراء تغييرات كبيرة في مكان العمل.^{١٤٥}

ويعد نظام بلجيكا للمفاوضة الجماعية على المستوى الوطني مثال على الحوار الاجتماعي حيث يشارك مجلسان وطنيان ثنائيان هما المجلس الوطني للعمل والمجلس الاقتصادي المركزي في حوار اجتماعي مع الحكومة بشأن القضايا الاقتصادية والاجتماعية. ويحدد اتفاق إطاري وطني المعايير الرئيسية للأجور وظروف العمل.^{١٤٦}

أما في لبنان، وعلى الرغم من أنّ الدولة اللبنانية أبرمت وانضمت إلى بعض الاتفاقيات منها الاتفاقية الدولية رقم (٩٨) والاتفاقية العربية رقم (١) ولكن لم يتم إدماج مقتضيات هذه الاتفاقيات في القانون الداخلي.

وبالتالي، لا نجد في لبنان نظاماً خاصاً^{١٤٧} للمفاوضات الجماعية التي تسبق إبرام عقد العمل الجماعي في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم. إنّما ورد في المادة الثامنة من القانون المذكور "أنّه نلاحظ في العقد الجماعي الأصول والمدة والمهل التي يمكن بموجبها تجديده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه. وفي حال الإلغاء يبقى العقد الجماعي ساري المفعول بكامله طيلة مدة المفاوضات الجارية لاستبداله بعقد جماعي جديد."

فنستنتج ممّا تقدّم بأنّ قانون ١٩٦٤ قد حدّد المسائل والحالات عبر نصّ المادة الثامنة، والتي ينبغي أن يتمّ التفاوض عليها في عقد العمل الجماعي وذلك في حال تجديده أو إلغائه أو إعادة النظر فيه وبالتالي فإنّ المشرّع اللبناني لم يُلزم الأطراف بالمفاوضات الجماعية بل أعطى أطراف العقد حرية التفاوض وعدم التعسّف في استعمال هذا الحق.

^{١٤٥} www.alkompis.se ، محمود أغا، مقال بعنوان " من قانون العمل في السويد"، ٢٦ أيار ٢٠١٢،

اطّلع عليه بتاريخ ١٥ كانون الأول ٢٠١٩.

^{١٤٦} www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-addis_ababa/---sro-cairo/documents/publication/wcms_630729.pdf

٢ المفاوضات الجماعية / دليل للسياسات، الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٨، ص ٤٤.
١٤٧ ربي الحيدري، التحوّلات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مع قانون العمل الفرنسي والمصري)، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى، لبنان، ٢٠١٦، ص. ٥.

وذلك على عكس المشرّع الفرنسي الذي وضع نظام خاص للمفاوضات وحدّد في قانون العمل نوعين من التفاوض^{١٤٨} في الشركات (négociation d'entreprise)، حرية التفاوض (liberté de négocier) أو (la négociation facultative) بغية إبرام عقد العمل الجماعي والمفاوضات الجماعية الإلزامية (la négociation obligatoire) والتي أوجبها المشرّع الفرنسي على أصحاب العمل في الشركات بالقيام بها سنويًا وتدور حول مواضيع مهمّة وتؤثر على مصالح العمل كونها متعلّقة بالأجور وأوقات العمل^{١٤٩} في المؤسسة، ممّا يعتبر جزء من عمليّة إنجاح سياسة الحوار الاجتماعي في المؤسسة^{١٥٠}.

المطلب الثاني: الأثر الإيجابي للمفاوضة الجماعية

لا شك بأنّ التفاوض الجماعي تطوّر وله أهميّة كبيرة في تنظيم العلاقات الجماعية، بحيث لا يقتصر مفهومه على المفاوضات الآلية لتحديد شروط العمل بل يتعدّاه إلى المفاوضات التي تهدف إلى تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمل^{١٥١}.

بالإضافة إلى أنّ المفاوضة الجماعية لها فوائد كثيرة وأثرها كذلك يتعدّى تنظيم علاقات العمل لا بل تساهم في التوفيق بين احتياجات العمّال واحتياجات أصحاب العمل ومصالحهم. ومن هنا يتبيّن لنا بأنّ المفاوضة الجماعية لها أثر إيجابي على عدّة أصعدة:

148 Françoise Favennec-Héry, Pierre-Yves Verkindt, Droit de travail, 5^{ème} édition, extenso éditions, 2016, p 171 : « Au niveau de l'entreprise, négociation collective facultative et négociation collective obligatoire présentent des caractéristiques communes relatives notamment à la qualité des négociateurs. »

149 Code de travail Français, art L 2242- 15 : « La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur:

1. Les salaires effectifs
2. La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel... »

150 Paul-Henri Antonmattei, Négociation annuelle obligatoire, Dr. Soc 2001, p 252. ١٥١ ليلي عازوري، المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة في تشريعات العمل اللبنانية، الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، مكتب العمل العربي، بيروت، ١٣-١٤ نيسان ١٩٩٣. ص ١٠٧

أولاً: على صعيد جودة العمل

تساهم المفاوضات الجماعية في تحسين الأجور ووقت العمل كالعامل لفترة قصيرة أو زيادة اللجوء إلى تدابير أكثر مرونة بشأن وقت العمل، توازن مصالح العمّال في تحقيق توفيق أفضل بين العمل والأسرة مع مصالح أصحاب العمل^{١٥٢}.

كما أنّها تسمح بالحصول على التدريب المهني وتنمية المهارات، فقد قامت بعض البلدان منها ألمانيا، استراليا وكوستاريكا باعتماد الحوار الاجتماعي واتفاقات المفاوضات الجماعية على مستوى الشركة بشأن التعلّم وإعطاء التدريب اللازم للقوى العاملة في مكان العمل الذي يلبي احتياجات العمّال والمنشآت والعمل بحدّ ذاته ممّا يؤدّي ذلك إلى تحسين المهارات وتعزيز إنتاجيّة العمّال وجودة العمل بالإضافة إلى إمكانية كسب مداخيل أكثر.

ثانياً: على صعيد علاقات العمل

تسهّل المفاوضات الجماعية ممارسات التعاون في مكان العمل بين أصحاب العمل والعمّال، عن طريق تقاسم المعلومات والتشاور وصولاً إلى إتخاذ قرارات على نحو مشترك بينهم. فهذه الممارسات تؤدّي إلى استقرار علاقات العمل ويأتي التعاون مكملاً للمفاوضة الجماعية.

بالإضافة إلى أنّها توفّر منبراً من خلاله يستطيع العمّال وأصحاب العمل التعبير عن المشاكل أو المصاعب التي تواجههم وتسويتها وهذا بدوره يعزّز راحة ورفاه، خاصة للعمّال كونهم يستطيعون ممارسة حقّهم بإبداء الرأي بطريقة سلمية وديمقراطية.

فإنّ فعالية اشتراك الأطراف ممّا للوصول إلى اتفاق أو عقد أو تعديل لأيّ منهما يؤدي إلى وجوب الالتزام به واحترامه وفي ذلك استمرار لتلك العلاقة بين الأطراف.^{١٥٣}

ثالثاً: على صعيد الأداء الإنتاجي والاقتصادي

تلعب المفاوضات الجماعية دوراً مهماً في مجال العمالة والاقتصاد وخصوصاً في ظل ما طرأ على عالم العمل من متغيّرات سياسية واقتصادية واجتماعية ممّا تسهّل عملية التكيف مع الصدمات الاقتصادية فيستدعي الالتزام والتعاون بين أصحاب العمل والعمّال لإنجاز الأهداف المشتركة وفي حلّ المشكلات الناجمة عن العمل.

وبالتالي فإنّ جودة العمل والعلاقة بين أصحاب العمل والعمّال تؤثر بشكل كبير على النمو الإنتاجي والاقتصادي، فالعلاقة المستقرّة والمنتجة، المبنية على الحوار، المشاركة، تبادل المعلومات

152 Susan Hayter, "collective bargaining for the twenty-first century", in Journal of Industrial Relations, Vol 53 (2), April 2011, pp 225-247.

^{١٥٣} محمود البحيري، مرجع سابق، ص ٤٥.

والمفاوضة الإيجابية في مكان العمل هو ما يؤدي إلى زيادة وتحسين الإنتاجية وجودة المنتج والأداء الاقتصادي.

نستطيع القول بأنّ المفاوضة الجماعية هي مبدأ أساسي وحقّ في العمل، فإنّها تساهم في تحسين الأجور وظروف العمل، فضلاً عن المساواة. كما لها دور فعّال في تسهيل قدرة المنشآت والمؤسسات على التكيف خلال الأزمات الاقتصادية. وعندما تكون المفاوضة الجماعية فعّالة، فهي تساعد على بناء الثقة والإحترام المتبادل بين أصحاب العمل والعمّال ومنظّماتهم، وتساهم في بناء علاقات عمل مستقرّة ومنتجة. فالمفاوضة الجماعية يجب أن تكون إيجابية وفعّالة، فقد تؤدي المفاوضة الجماعية الضعيفة وغير الفعّالة إلى زيادة النزاعات العمّالية وإنخفاض المكاسب الإنتاجية.

الفصل الثاني: البعد الدولي الحوارى لعلاقات العمل الجماعية

أدى التنافس الاقتصادي، والرغبة في السيطرة لدى الدول الكبرى في العالم إلى الحرب العالمية الأولى سنة ١٩١٤، والتي استمرت أربع سنوات، حيث عاشت فيها البشرية الكثير من الويلات والأزمات، مما دفع دول العالم إلى المناداة بتنظيم دولى جديد لمنع الحروب وفض المنازعات الدولية بالوسائل السلمية.

وقد كانت فكرة إيجاد هيئة دولية عليا ودائمة تتولى النظر في علاقات الدول، وتعمل على توطيدها، وتكون أداة لحفظ السلام العام وحل المنازعات بالطرق السلمية وعبر المفاوضات، والعمل على تخفيض التسلح.^{١٥٤}

فمعظم القواعد والمبادئ الأساسية المتعلقة بالعمل هي قواعد مستمدة من المبادئ الدولية المأخوذة من إتفاقيات وتوصيات اعتمدت في بلدان كثيرة لتضع حداً للمشاكل والنزاعات التي يواجهونها نتيجة لعوامل اجتماعية، واقتصادية وسياسية.

فكان لا بدّ من إنشاء منظمات تركز على العدالة الاجتماعية كطريق للسلم الاجتماعي وعلى تكافؤ الفرص وذلك عبر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وكان الحوار أحد المبادئ المؤسّسة لهذه المنظمات.

سوف نتناول في هذا المبحث الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية في تعزيز السلم الاجتماعي (المبحث الأول)، واتجاهات منظمة العمل العربية في تحقيق المعايير الدولية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية في تعزيز السلم الاجتماعي

اعتمدت منظمة العمل الدولية بالإجماع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة في ١٠ حزيران ٢٠٠٨. وهذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ

^{١٥٤} www.ilo.org ، دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب)، مكتب منظمة العمل الدولية، القاهرة، الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٧، ص ١٦، انظر الموقع التالي:

والسياسات، الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩. وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤ وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨.^{١٥٥}

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها، على إنتاج معايير العمل الدولية واعتمادها وتعزيز تصديقها وتطبيقها من الدول الأعضاء، والإشراف على تطبيق هذه المعايير، كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها والتي تُعتبر جوهر عملها.

فلا بدّ من معرفة، في هذا المطلب، دور منظمة العمل الدولية في تشجيع الحوار الاجتماعي (المطلب الأول)، ومبادئ حقوق الإنسان واتفاقيات المنظمة العمل الدولية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في تشجيع الحوار الاجتماعي

أُنشئت منظمة العمل الدولية بعد الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي وذلك للإشراف على شؤون العمل وتحقيق ما يلزم لحماية العمال ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم.

تشكّل منظمة العمل الدولية تشكيلاً خاصاً فلا يقتصر الاشتراك فيها على ممثلي الحكومات وإنما يشترك فيها أيضاً ممثلون عن العمال وأصحاب العمل ويُسمح لهؤلاء بجانب ممثلي الحكومات المساهمة في إصدار القرارات ووضع السياسات الخاصة بمسائل العمل الدولية. حيث أعطت المنظمة الشركاء الاجتماعيين دوراً مباشراً في أنشطتها، نتيجة لمبدأ الثلاثية وهيكلها الثلاثي.^{١٥٦} ومنذ نشأتها، شدّدت هذه المنظمة على أهمية الحوار الاجتماعي وارتكزت على مبدأ التكافؤ والمعادلة وحدّدت الحوار الاجتماعي كأحد الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج عملها.^{١٥٧}

ويمكن الجزم بالقول، بأنّه لا يخلو صكّ من صكوك منظمة العمل الدولية دون التأكيد على أهمية الحوار الاجتماعي وضرورة التشاور مع المنظّمات الأكثر تمثيلاً للعمّال ولأصحاب العمل

١ إعلان منظمة العمل الدولية" بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة ٩٧ ، الطبعة الأولى، جنيف، ٢٠٠٨، انظر موقع :

<https://www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf>

^{١٥٦} المرجع السابق، ص ١٩.

^{١٥٧} مكتب العمل الدولي، مرجع سابق، ص ٥.

"الأهداف الثلاثة الأخرى هي التالية: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، استحداث المزيد من الفرص التي تضمن للمرأة والرجل عملاً ودخلاً لائقين، تعزيز نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وفعاليتها للجميع".

وبالتالي تكون هذه المنظمة قد لعبت دوراً رائداً في تعزيز الحوار الاجتماعي وبذلت جهوداً كبيرة لا يمكن إنكارها وأبرزها:

- السعي إلى الدفاع عن حقوق النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل، معتبرة أن الحرية النقابية هي أساس التقدم الاجتماعي والاقتصادي.
- مساعدة البلدان الأعضاء في المنظمة على تحسين ظروف وشروط العمل وسلامة العمال.
- مساعدة البلدان أيضاً على توسيع الحماية الاجتماعية وضمان حقوق العمال.
- مساعدة الدول الأعضاء والحكومات بتوفير بيئة حاضنة لهذه الإتفاقيات على المستوى الوطني لإتخاذ الإختيار الصحيح والعمل على آلية الإشراف المنظم لضمان تطبيق المعايير العمل الدولية.
- دعم دول الأعضاء من خلال تقديم الخدمات الاستشارية لمساعدتهم على تعديل أو تطبيق السياسات أو وضع خطط عمل وطنية والمفاوضة الجماعية لتعزيز الحوار الاجتماعي.
- تقديم تدريبات من خلال مركز التدريب التابع لها بهدف تعزيز قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية على تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز الحوار الثلاثي وتطوير مهارات الحوار والتفاوض.^{١٥٨}

على الرغم من الجهود التي بذلتها هذه المنظمة في تشجيع الحوار الاجتماعي وتبنيه كمبدأ بين الحكومات والمنظمات وأصحاب العمل والعمال، تظل الصعوبات قائمة عملياً وتشمل: عدم ملائمة الظروف الأساسية لتطبيق حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وجود ثغرات في تطبيق قوانين العمل وفي إنفاذها، قلة الثقة فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، غياب إدارة عمل ناجحة، ضعف الشركاء الاجتماعيين. وبالتالي يقتضي على الدول بذل مجهود أكبر عند إعداد القوانين والسياسات الوطنية الكفيلة بإنفاذ المعايير الدولية بشكل متناسب مع الأوضاع الوطنية والاحتياجات الفعلية لأصحاب العمل والعمال.

وفيما يلي نسردهم أهم الإتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة بشأن الحوار الاجتماعي:

^{١٥٨} المفاوضة الجماعية / دليل للسياسات، مرجع سابق، ص ١٦.

الاتفاقيات الرئيسية:

- الاتفاقية رقم ٨٧ حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي (سنة ١٩٤٨).
- الاتفاقية رقم ٩٨ حول حق التنظيم والتفاوض الجماعي (سنة ١٩٤٩).
- الاتفاقية رقم ١٥٤ حول التفاوض الجماعي (سنة ١٩٨١).
- اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦.

اتفاقيات داعمة:

- اتفاقية حق التجمع في الزراعة رقم ١١ لسنة ١٩٢١.
- اتفاقية ممثلي العمال رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١.
- اتفاقية منظمات العمال الريفيين رقم ١٤١ لسنة ١٩٧٥.
- اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨.

التوصيات:

- توصية الاتفاقات الجماعية رقم ٩١ لسنة ١٩٥١.
- توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ .
- توصية التعاون على مستوى المنشأة رقم ٩٤ لسنة ١٩٥٢ .
- توصية المشاورات على المستويين الصناعي والوطني رقم ١١٣ لسنة ١٩٦٠ .
- توصية ممثلي العمال رقم ١٤٣ لسنة ١٩٧١.
- توصية المشاورات الثلاثية رقم ١٤٩ لسنة ١٩٧٥.
- توصية المشاورات الثلاثية رقم ١٥٢ لسنة ١٩٧٦.
- توصية بشأن إجراءات تحديد شروط الاستخدام رقم ١٥٩ لسنة ١٩٧٨.
- توصية بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية رقم ١٦٣ لسنة ١٩٨١.

المطلب الثاني: مبادئ حقوق الإنسان واتفاقيات المنظمة العمل الدولية

تعمل منظمة العمل الدولية عبر مبدأ الثلاثية لتحقيق العدل الاجتماعي وتطويره وحماية حقوق الإنسان المرتبطة بتحقيق هذا الهدف، وتُعدّ مبادئ حقوق الإنسان المكوّن الرئيسي لنشاط وعمل هذه المنظمة.

اشتملت أهداف المنظمة منذ بدايتها من خلال دستورها وإعلاناتها في المؤتمرات الدولية على تبني ودعم كل السياسات التي تستند إلى مبدأ أن كل البشر لهم الحق - بصرف النظر عن الجنس أو العقيدة أو العرق - في النهوض بمستوى معيشتهم المادية ومتطلباتهم في مناخ من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والفرصة المتكافئة¹⁵⁹، كما تعترف بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي و بالحرية النقابية وتوفّر الحماية الاجتماعية المناسبة للعمال.

١ دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب)، مرجع السابق، ص ٢٩.

وبالتالي تكون هذه الأهداف التي تعمل منظمة العمل الدولية على تحقيقها هي بالتأكيد من أهداف حقوق الإنسان الواردة في عدد من المواثيق الأساسية لحقوق الإنسان.

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: ١٦٠

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على عدد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية:

المادة ٢٠

- ١- لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية.
- ٢- لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما.

المادة ٢٣

- ١- لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
- ٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجرٍ متساوٍ للعمل.
- ٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- ٤- لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

المادة ٢٨

لكل فرد الحق في التمتع بنظام اجتماعي دولي تتحقق بمقتضاه الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان تحققاً تاماً.

^{١٦٠} الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تاريخ ١٠ كانون الأول ١٩٤٨، انظر الموقع:

١٦١ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

المادة ٦:

١- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.

٢- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

المادة ٨

١- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق آل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(ب) حقّ النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) حقّ النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(د) حقّ الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى.

القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام

^{١٦١} العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٦ كانون الأول ١٩٦٦، انظر الموقع:

العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

٢- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوّات المسلّحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

٣- ليس في هذه المادّة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

- إعلان حول التقدم والإنماء في الميدان الاجتماعي^{١٦٢}:

المادة ١٠

أ) تأمين الحق في العمل على جميع المستويات وحقّ كلّ إنسان في تكوين النقابات ورباطات العمّال وفي المفاوضة الجماعية، وتعزيز العمالة الكاملة المنتجة، والقضاء على البطالة والعمالة الناقصة، وتهيئة شروط وظروف العمل العادلة والملائمة للجميع، بما في ذلك تحسين الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة، وكفالة العدل في المكافأة على العمل دون أي تمييز وضمان أجر أدني يكون كافياً لتوفير العيش الكريم، وحماية المستهلك....

المادة ٢٠

أ) منح النقابات حريات ديمقراطية كاملة، ومنح جميع العمال حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، بما في ذلك حق المفاوضة الجماعية والإضراب، والاعتراف بحق تكوين منظمات عمالية أخرى، واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين مشاركة النقابات بصورة متزايدة في الإنماء الاقتصادي

١ الاعلان حول التقدم والانماء في الميدان الاجتماعي، تاريخ ١١ كانون الأول ١٩٦٩، انظر الموقع:

والاجتماعي، وتأمين مشاركة جميع أعضاء النقابات فعلاً في تقرير المسائل الاقتصادية والاجتماعية الماسة بمصلحتهم.

(ب) تحسين الظروف المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم باتخاذ التدابير التقنية والتشريعية المناسبة وتوفير المقومات المادية اللازمة لتنفيذ تلك التدابير، ولا سيما تحديد ساعات العمل،
(ج) اعتماد تدابير مناسبة لإقامة علاقات صناعية منسجمة.

وهكذا تتميز منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان بتوافر آليات تضمن الحماية الفعالة للحقوق التي تتضمنها معاييرها وأن هذه الآليات أثبتت، وتثبت كل يوم، قدرًا عاليًا من الكفاءة في تأمين وتحسين حقوق الإنسان في العمل، وبالتالي جميع معايير العمل الدولية والأحكام الواردة في معاهدات ومواثيق واتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية أو الأمم المتحدة أو غيرها المتعلقة بحقوق الإنسان تكمل بعضها البعض ويعزز كل منها الآخر.

المبحث الثاني: اتجاهات منظمة العمل العربية في تحقيق المعايير الدولية

تجسدت فكرة تأسيس منظمة العمل العربية بعد انضمام بعض الدول العربية إلى منظمة العمل الدولية والمشاركة في مؤتمراتها وأنشطتها المختلفة، وقد أسفرت اللقاءات بين رؤساء الوفود العربية والمشاركة في مؤتمرات العمل الدولي إلى فكرة إنشاء منظمة العمل العربية، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي.

في ١٢ كانون الثاني عام ١٩٦٥، وافق وزراء العمل العرب في مؤتمرهم الأول، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية.^{١٦٣}

وفي عام ١٩٧٠، تم إعلان قيام منظمة العمل العربية وتعمل هذه المنظمة على تحسين ظروف وشروط العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية على صعيد المجتمع العربي، كما تعمل على توحيد التشريعات العمالية والجهود العربية في العمل.

أولت هذه المنظمة منذ تأسيسها اهتمامًا بموضوع مستويات العمل، فأقرت أول اتفاقية عربية رقم (١) بشأن مستويات العمل العربية لسنة ١٩٦٦، عززت هذه الاتفاقية من أهمية الحوار والتشاور بين أطراف العمل. كذلك وقرت هذه المنظمة قدرًا هامًا لموضوع المفاوضة الجماعية، الأمر الذي تم تجسيده بإصدار اتفاقية العمل العربية رقم (١١) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية والتي

¹⁶³https://alolabor.org/?page_id=١٣٢٤٨

أكدت على أنّ المفاوضات الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل، وكذلك ما تضمنته اتفاقيات عمل عربية أخرى من نصوص تهدف إلى تنشيط الحوار وتدعيم الحريات والحقوق النقابية (اتفاقية رقم ٨ ...).

في عام ١٩٧٦، وقّعت منظمة العمل العربية "بروتوكول تعاون" مع منظمة العمل الدولية وتم التعاون فيما بينهم، والتنسيق والتشاور وتبادل المعلومات حول مشاريع وبرامج عدّة ذات الإهتمام المشترك. إهتمت منظمة العمل العربية بالعلاقات الجماعية، والحوار وكيفية حلّ نزاعات العمل الجماعية.

كما تعمل من أجل تحقيق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية وتطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها بالإضافة إلى تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي.

ترعى منظمة العمل الدولية نظامًا لمعايير العمل الدولية، وهذه المعايير هي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة (الحكومات وأصحاب العمل والعمال)، لتتضمّن مبادئ وحقوق العمل، والتي ترتّب التزامات قانونية لمن صدّق على اتفاقياتها أو تكون بمثابة توجيهات إرشادية من توصياتها.

بالإضافة إلى أنّ المشاركة المباشرة للعمال ولأصحاب العمل في صنع القرار والتعاون بينهما يُعتبر بمثابة توجه جديد من نوعه، حيث يتمتع الشركاء بوضعية متساوية مع ممثلي الحكومات ، مما يؤدي إلى خلق الثقة بينهم، وإشراكهم بالعمل الحكومي.

ورغم المصالح المختلفة والمتباعدة لكل من هاتين المجموعتين، فقد أتت مشاركتهاما بالحيوية والنشاط نتيجة للدور الذي لعبته منظمة العمل الدولية كما منظمة العمل العربية في المجتمع العربي، ولكن يقع الحمل الأكبر على الدول التي يجب أن تبني على هذه المعايير تشريعاتها الوطنية لتوحيد كافة تشريعات العمل من أجل تحقيق السلم الاجتماعي.

الباب الثاني: واقع الحوار الاجتماعي في ضوء العولمة

نجد أنّ الحوار الاجتماعي في مجال علاقات العمل يشكّل مرحلة مهمّة حيث يتحاور فيها أصحاب الشأن، لعلّهم يجدون حلولاً جوهرية ومناسبة قبل تفاقم النزاعات التي قد تؤدي إلى مظاهرات وإضرابات واضطرابات فيما بينهم.

وغياباً ما يكون لهذه النزاعات نتائج سلبية على سير العمل والإنتاج. فهذه الصراعات الداخلية وعدم استقرار العلاقات المهنية تؤثر سلباً على النمو والازدهار الاقتصادي. بالتالي يصعب الحوار الاجتماعي في ظل هذه التحوّلات الاقتصادية.

لذلك نجد أنّ منظمة العمل الدولية، صبّت اهتمامها على الحوار الاجتماعي والشراكة الاجتماعية في عصر العولمة، وجاء إعلان مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين في ١٠ تموز ٢٠٠٨، تحت عنوان " العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة"، يعالج موضوعاً هاماً والذي يشكّل أحد الاستراتيجيات المهمّة لمنظمة العمل الدولية كما يشدد على الدور الرئيسي الذي يضطلع به التمثيل الثلاثي في المساعدة على إحراز التقدم وتحقيق العدالة الاجتماعية في سياق العولمة. فالأطراف ملتزمون معاً بتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على المضي قدماً بأهدافها والهدف الأسمى من هذا الإعلان هو البعد الاجتماعي للعولمة.

سوف نبحث في هذا الفصل عن الحوار الاجتماعي والأداء الاقتصادي (الفصل الأول)، والتطبيقات العملية لأشكال الحوار الاجتماعي (الفصل الثاني).

الفصل الأول: الحوار الاجتماعي والأداء الاقتصادي

في سياق ما يشهده العالم حاليًا من خلال العولمة وانتشار النظام الاقتصادي المساهم في انفتاح التجارة وتحرير رؤوس الأموال، توسّع الاهتمام بتأمين هذه المصالح ضمن إطار متوازن بين أصحاب العمل والعمّال، باعتبار أن علاقات العمل الأكثر استقرارًا تساهم في زيادة الإنتاج والنمو الاقتصادي. ولا يمكن التوصل إلى وضع مماثل، عبر العنف والإكراه بل عبر المفاوضة والتشاور والمناقشة، وبعبارة أخرى، عبر عملية الحوار الاجتماعي.

وبالتالي نؤكد على أن ثمة علاقة إيجابية بين النمو الاقتصادي والحوار الاجتماعي.

سوف نداول في هذا المبحث أثر العولمة على الحوار الاجتماعي (المبحث الأول)، واتجاهات الدول من التغيرات الاقتصادية والمعايير الدولية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: أثر العولمة على الحوار الاجتماعي

كثيرًا ما يُنظر إليها باعتبارها عاملاً للتقدم الاقتصادي وتقارب المجتمعات مما يساعدها على التضامن والتعاون.

يمكن أن نحدّد هذه الظاهرة على أنها "الترايط الاقتصادي المتنامي لجميع بلدان العالم، والناجمة عن زيادة حجم وتنوع التبادل عبر الحدود في السلع والخدمات، وكذلك عن طريق التدفق الدولي لرؤوس الأموال، كذلك الانتشار السريع والواسع للتكنولوجيا"، ما تسمّى بالعولمة.¹⁶⁴

¹⁶⁴ Jean Touscoz, « Mondialisation et sécurité économique internationale », in Revue générale de droit international public, 1998, pp. 623 – 645 : «

l'interdépendance économique croissante de l'ensemble des pays du monde, provoquée par l'augmentation du volume et de la variété des transactions transfrontalières de biens et de services, ainsi que par les flux internationaux de capitaux, en même temps que par la diffusion accélérée et généralisée de la technologie »

لا شك بواقع العولمة الاقتصادية وقوتها ولكن ظهرت بعض الأدلة على انتقال في التركيز من مزيد من النمو الاقتصادي إلى مزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فتوسّع الفكر الاجتماعي وكانت غايته إرساء السلام وتحقيق العدالة الاجتماعية، كما أدخل مفهوم الحماية الاجتماعية.

إنّ فكرة العولمة راودت العديد من المفكرين والسياسيين أمثال المحامي والمفكر السياسي بيار دوبوا ١٢٥٠-١٣٢٣، بحيث يعتبر أول أوروبي عالج وضع نظام يهدف إلى تحقيق التعايش السلمي بين الدول، وأبو نصر محمد الفارابي ٨٧٢-٩٥٠ مفكر عربي نادى بمجتمع أممي غير خاضع للدين.^{١٦٥} كما حاول الكثيرون التوفيق بين النظام الاقتصادي والفكر الاجتماعي بإيجاد توازن بينهما أي بين مستلزمات الإصلاح الاقتصادي والمنافسة الدولية من جهة ومتطلبات الحماية الاجتماعية واستمرارها، وهذا التوازن لا يتحقّق إلا بالتفاوض والحوار. وهذا ما كانت تسعى به منظمة العمل الدولية منذ سنوات تحت شعار " دفاعاً عن القيم وتشجيعاً للتغيير"^{١٦٦}، وقبلها هيئة الأمم المتحدة التي أعطت الأولوية للجانب الاقتصادي والاجتماعي واحترام حقوق الإنسان أكثر من مجرد الإعلان عن الأمن والسلام الدوليين.

وبالتالي سوف نتوسّع في شرح هذا المطلب عن العوامل المؤثرة في الحوار الاجتماعي (المطلب الأول)، ودور الجهات الفاعلة في تنمية الحوار في ظلّ العالم الاقتصادي (المطلب الثاني).

^{١٦٥} انطوان سركيس، السرية المصرفية في ظل العولمة (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٨٠-٨١.

^{١٦٦} عبد السلام شعيب، مقال بعنوان " مستقبل قانون العمل في البلاد العربية في ضوء العولمة"، مرجع سابق، ص ١٣٦.

المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الحوار الاجتماعي.

يتأثر الحوار الاجتماعي بالظروف المحيطة به، فهو ليس مستقلاً لا بل مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمكان والزمان الذي يدور فيه. فالعوامل التي تؤثر في الحوار الاجتماعي عديدة ومتنوعة، منها لديها تأثير إيجابي والآخر سلبي.

تنقسم العوامل المؤثرة على الحوار الاجتماعي إلى:

(١) عوامل سياسية

(٢) عوامل اقتصادية

(٣) عوامل اجتماعية

(١) العوامل السياسية:

إنّ الدولة ونظامها يلعب دوراً مؤثراً على عملية الحوار الاجتماعي، وهذا التأثير قد يكون إيجابياً وقد يكون سلبياً.

الدولة المستقلة ذات الحكومة القوية تكون ذات تأثير قوي وفَعَال على الحوار الاجتماعي من خلال قوانينها ونظامها الديمقراطي الذي يشجّع على الحوار. وهكذا فإنّ هذا النظام الديمقراطي ينصّ على الحقوق والحريات العامة للأفراد من بينهم العمّال وأصحاب العمل، كما يشجّع على حرية إبداء الرأي وحق الانضمام إلى تنظيمات اجتماعية تدافع عن حقوق ومصالح أعضائها مثل النقابات والجمعيات وبالتالي كل ذلك يساهم في إنتشار ونجاح الحوار الاجتماعي.

أمّا في الدول ذات النظام الديكتاتوري، غالباً ما يكون هناك إنعدام القوانين التي تعترف بالحقوق والحريات للعامة، وبالتالي لا يوجد تنظيمات اجتماعية تعمل لخدمة أعضائها إنما تنظيمات سياسية تعمل على خدمة السلطة السياسية ونظام الحكم. فذلك يؤثر سلباً وينقص من قيمة الحوار الاجتماعي.

بالإضافة إلى أن استقرار الدولة الداخلي والخارجي يوفّر جوّاً ملائماً للاستقرار الاقتصادي والازدهار، ممّا يدفع أطراف العمل إلى تطوير شروط وظروف العمل بطريقة تتناسب مع هذا التطوّر الاقتصادي، فيلجأون إلى استخدام الحوار الاجتماعي كوسيلة لتحقيق التلاءم فيما بينهم. فالعلاقة بين الاستقرار الداخلي والحوار الاجتماعي علاقة تبادلية، إنّ توافر الاستقرار الداخلي

يؤدي إلى تطوير الحوار الاجتماعي، وازدهار هذا الأخير يدعم الاستقرار الداخلي عبر استقرار علاقات العمل^{١٦٧}. لا بل عند غياب الاستقرار الدولة الداخلي والخارجي، ينتج صراعات ونزاعات بين طبقات المجتمع ومن بينهم الطبقة العمالية وأصحاب العمل، مما يضعف دور النقابات في تحسين شروط وظروف العمل، وينتج العديد من النزاعات والصراعات التي سوف تؤثر بشكل سلبي ومباشر على علاقات العمل وبالتالي تقضي على فرصة إنجاح عملية الحوار الاجتماعي.

(٢) العوامل الاقتصادية:

إنّ النظام الاقتصادي يشتقّ من النظام السياسي الحاكم في الدولة والذي بطبيعة الحال سوف يؤثر على علاقات العمل و عملية الحوار الاجتماعي.

نبدأ بالنظام الكلاسيكي الذي يعتبر، أن الثروة أو ثروة الأمن لا تجد مصدرها في الأرض، وإنما في العمل الإنساني،^{١٦٨} وأن كل فرد يعمل لمصلحته الخاصة. كما أنّ هذا النظام يتمتع على الدولة من التدخل في الحياة الاقتصادية ويعتمد مبدأ الثنائية أي بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل حيث يتمّ التفاوض فيما بينهم بحريّة تامة على شروط وظروف العمل. فيمكننا اعتبار أن هذا النوع من الأنظمة، يبقى فعال لناحية الحوار الاجتماعي والتعاون حتى لو أخذ شكل الحوار الثنائي.

أما الفكر الكنزري نادى بتدخّل الدولة في النشاط الاقتصادي واعتبر من جهة، أن الدولة مسؤولة عن النشاط الاقتصادي وذلك لتحقيق أهداف المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية. ومن جهة أخرى، أنّ تدخّل الدولة في النشاط الاقتصادي هو العامل الوحيد والقادر على تنمية الاستثمار والمشاريع الكبرى، ممّا يزيد فرص التوظيف ويعالج البطالة ويرفع مستوى المعيشة.

فيمكننا أن نعتبر بأن تدخل الدولة في بعض النشاطات وعدم تدخلها في البعض الآخر يبقى في كلا الحالتين نتيجة موفّقة وفعّالة بالنسبة للحوار الاجتماعي. يساعد تدخل الدولة في تحقيق مصلحة المجتمع وتنمية الرفاهية وعند عدم تدخل الدولة، يكون التفاوض والدفاع عن المصالح محصور بأطراف العلاقة ومنظماتهم ممّا يقرب الأطراف في عملية التشاور والحوار. وبالتالي هذه الأنظمة قد تضفي مزيداً من الفعاليّة على الحوار الاجتماعي.

١٦٧ مؤتمر العمل العربي، مرجع سابق، ص ٤٣.

١٦٨ عمر علي حليب، مرجع سابق، ص ١٠٣.

أما النظام الاشتراكي أو ما يسمّى بالنظام الشيوعي ونظام التخطيط الاقتصادي. ففي مثل هذا النظام، تكون الدولة هي المالك الوحيد لعوامل الإنتاج والصانع الوحيد ورب العمل الوحيد، وإنّ مثل هذا النظام الإشتراكي تصبح كل مداخل الأفراد صورة من صور الانفاق العام، وكل نفقات الأفراد مصدر من مصادر الإيرادات للدولة^{١٦٩}. وبالتالي فإن هذا النظام يحدّ من دور صاحب العمل والقوى العاملة، والدولة تتولّى تنظيم شروط العمل من خلال التخطيط الاقتصادي الشامل الذي يقضي على دور الحوار الاجتماعي بين أطراف علاقات العمل.

ومجمل القول: إنّ الحوار الاجتماعي يتأثر بنظام الإقتصاد وإنّ هذا التأثير يكون إيجابياً عندما يكون هدفه تحقيق مصلحة المجتمع، ويكون سلبياً في النظام الذي يحدّ من دور أصحاب العمل والعمّال بحيث يقضي على الحوار الاجتماعي.

(٣) العوامل الاجتماعية:

نظراً أن الحوار الاجتماعي هو وسيلة لإنشاء علاقات وتنظيمها في المجتمع إلا أن بعض العوامل الاجتماعية التي تُكوّن المجتمع تؤثر على علاقات العمل سلباً أو إيجاباً وبالتالي على الحوار الاجتماعي.

تعد البطالة من أهمّ العوامل الاجتماعية التي تؤثر في الحوار الاجتماعي. فالبطالة هي ظاهرة موجودة في الكثير من الدول لزيادة عدد طالبي العمل من جيل إلى جيل في وجه عدد قليل من فرص العمل المتاحة أمامهم. كما أن القوة العاملة والعمّال هم الطرف الأكثر تأثراً بظاهرة البطالة من أصحاب العمل. بالنسبة للتأثير السلبي للبطالة، فإن أعداد العمّال تزيد عن الأعمال الشاغرة والمتوفرة في أماكن العمل والمؤسسات ممّا يجبرهم على تقبّل كافة الشروط والظروف المفروضة عليهم، فلا يمكنهم المطالبة بزيادة الأجور ولا يستطيعون الضغط على صاحب العمل من خلال المظاهرات والإضراب لأنهم يعلمون أن صاحب العمل يستطيع استخدام عمال آخرين وبأجر أقل.

وبالتالي هذا العامل يؤثر على مستوى معيشة العمّال وضمانات المفاوضات والحوار ممّا يؤدي إلى ضعف فرص الحوار الاجتماعي. بالإضافة إلى أنّ إختلاف الفئة العمرية وعناصر الطبقة العاملة من رجال ونساء والفئة الشبابية، فإن هذا الإختلاف يؤثر على الحوار الاجتماعي.

كلّما تعدّدت فرص الاستثمار وتوسعت مشاريع، زادت فرص عمل جديدة، لفئة وعناصر جديدة في العمل، فزاد الإختلاف وتفاوت العقلانية بين الأفراد في علاقات العمل، وكذلك أعمار الطبقة العاملة التي تتراوح بين ١٨ سنة و ٦٠ سنة وإختلاف الموضوعات التي تطرح في الحوار

الاجتماعي والمطالب، الأمر الذي يؤدي إلى إثارة منازعات عمل جماعية بين العمّال فيما بينهم، وبين العمّال وأصحاب العمل، ومن ثمّ ينتهي الحوار الاجتماعي بالفشل.

أما بالنسبة إلى الأثر الإيجابي، فإنّه يتمثّل في اتجاه الدول إلى زيادة فرص العمل عبر تشجيع رؤوس الأموال للتوسّع في الأعمال والاستثمارات والمشاريع الكبيرة التي تخلق فرص عمل لكل الفئات والعناصر، فذلك ينظّم علاقات عمل فيما بينهم على أساس الثقة والاحترام والتعاون وبالتالي كل عامل وكل صاحب عمل يتولى مسؤوليته تجاه الطرف الآخر الذي يعمل معه، ممّا يزيد ذلك من ازدهار وتطوير عملية الحوار الاجتماعي.

يتبيّن ممّا تقدم في هذا المطلب أن هناك علاقة وثيقة بين الحوار الاجتماعي وبين العوامل التي تتكوّن في ظل العولمة ولا شك بأن جميع الدول والنقابات العمّالية وأصحاب العمل يلعبون دورًا مهمًا في توفير أجواء ديمقراطية لإنجاح عملية الإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي وإن هذا الإصلاح لا يمكن أن يتحقّق إلا عبر الحوار والمشاركة والديمقراطية الاجتماعية.

المطلب الثاني: دور الجهات الفاعلة في تنمية الحوار الاجتماعي في ظل العالم الاقتصادي

أصبح الحوار الاجتماعي قاعدة مهمّة تنص عليها تشريعات العمل الوطنية في معظم الدول، قياساً على ما نصّت عليه الاتفاقيات الدولية للعمل بشأن إلزامية تنظيم الحوار الاجتماعي.

ومن الشروط الأساسية للحوار الاجتماعي، وجود منظمات قويّة، مستقلة وممثلة لكل من العمّال وأصحاب العمل لها قدرات على التفاوض والحوار وعلى صياغة المقترحات لمشاركة فاعلة في الحوار الاجتماعي.

كما شجعت منظمة العمل الدولية مبدأ الثلاثية بين الدول الأعضاء، ونظمت العديد من الدول عملية الحوار الاجتماعي في العمل حيث يلتقي فيها شركاء الإنتاج من أصحاب الأعمال والنقابات العمّالية والحكومات التي تشارك في عمليات صنع القرار وتحديد السياسة العامة.

وسوف نستعرض الآن دور الأطراف الثلاثة في الحوار:

١ - دور النقابات العمالية:

أثرت التحولات الاقتصادية العالمية والانتهاكات المتواصلة لحقوق العمال على النقابات العمالية وأعضائها فقد أدرجت أهمّ المسؤوليات الواجب مباشرتها لمواجهة العالم الاقتصادي الجديد وبذلت جهوداً كبيرة لتعزيز قواعدها واحترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

من أهم هذه الموجبات:

- القيام بالدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها.
- القيام بدراسة المشاكل والظروف التي تواجهها القوى العاملة أو أن تتصور المشاكل التي يُحتمل أن تواجهها في المستقبل من مشكلة الأجور، مشكلة البطالة، مشاكل الضمانات والتأمينات الاجتماعية، وأن تضع حلول لها حتى يمكن مناقشتها مع الأطراف الأخرى.
- الميل للتفاوض مع أصحاب العمل حول شروط العمل وظروفه وإبرام عقود عمل جماعية وذلك لتحسين ظروف العمل ولتحقيق مطالب العمال، فكل ذلك لا يتحقق إلا عبر التفاهم مع أصحاب الأعمال بالتفاوض والتحاور معهم.
- التعاون مع منظمات أصحاب العمل وأن تشارك الحكومة في الحوار الاجتماعي والمفاوضات الجماعية لاستيعاب التطورات الاقتصادية والآثار الاجتماعية التي تطرأ على الاقتصاد العالمي والعربي.
- تحقيق العدالة الاجتماعية وهو الدافع الأول لتعزيز الحوار الاجتماعي، لا سيما أن هذه النقابات تحقق أيضاً الحماية الاجتماعية للعمال كنتيجة لهذا الحوار وحماية مصالحهم الرئيسية، وفي مقدمها الحقوق والحرّيات النقابية، التفاوض الجماعي، والسلامة المهنية وصولاً إلى العمل اللائق، الأجر العادل، والمساواة في العمل وتأمين فرص العمل.

٢ - منظمات أصحاب العمل:

إنّ منظمات أصحاب العمل تلعب دوراً فعالاً على الساحة الاقتصادية في مواجهة كافة تحولات سوق العمل والتحديات الاقتصادية التنافسية الناتجة عن العولمة والتكنولوجيات سريعة التطور، كما تلعب هذه المنظمات دوراً أساسياً في تمثيل أعضائها والاستجابة لتطلعاتهم.

وبالتالي نذكر أهم النقاط التي تقوم بها هذه المنظمات على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي.

فعلى الصعيد الاقتصادي، تقوم بوضع استراتيجيات لتحسين القدرة الإنتاجية للشركات لجذب رؤوس الأموال والاستثمار بما يساهم في دعم الإقتصاد القومي وزيادة معدّل النمو الاقتصادي.

كما أنّها تشجّع أصحاب الأعمال على استثمار أموالهم في مشاريع ضخمة وعالية الجودة وذلك لخلق فرص أكثر للعاطلين عن العمل وخاصة للشباب ممّا يساعد على تخفيف نسبة البطالة ويحرّك الوضع الاقتصادي.

أما على الصعيد الاجتماعي، تعمل على تقوية العلاقة مع النقابات العمالية من خلال التعاون فيما بين الأعضاء، بالإضافة إلى تشجيع مبدأ الديمقراطية في التعامل مع العمّال وحقّهم في المشاركة وإبداء الرأي في الموضوعات الهامة المتعلقة بعملهم. كذلك الميل للتفاوض والحوار مع النقابات العمالية لتحسين ظروف وشروط العمل وفي المقابل زيادة الإنتاجية والأرباح بما يساهم في تطوير العمل إيجابياً بالنسبة للعمال ولأصحاب العمل وتوحيد التعاون الثلاثي وبالتالي تعزيز السلم الاجتماعي.

٣- دور الدولة:

على الرغم من التطور الذي حصل على مستوى الاتفاقيات والقواعد القانونية العالمية، إلّا أنّ ذلك لم يكفٍ لا بل لزم الأمر أن يستكمل القانون بإدارة عمل متخصصة تراقب الممارسة الفعلية لهذه القوانين. ومن هذا المنطلق، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ١٥٠ والتوصية رقم ١٥٨ المتعلّقتان بإدارة العمل.

يُفهم بتعبير "إدارة العمل" أنشطة الإدارة العامة في ميدان سياسة العمل الوطنية. يغطّي هذا التعبير "نظام إدارة العمل"، المتمثّل بكل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة عن إدارة العمل، سواء كانت إدارات وزارية أو أقساماً عامة... وأي إطار مؤسسي يقام لتأمين إستشارة ومشاركة أصحاب العمل والعمّال ومنظمتهم.^{١٧٠}

فالدولة عليها أن تقوم بدور الحكم المحايد بين طرفي علاقة الإنتاج وذلك بهدف المحافظة على السلام الاجتماعي في العمل وخلق مناخ مستقر وقادر على تعزيز الحرية النقابية والتطبيق الفعلي للقواعد القانونية.

فما يقتضي منها أن تقوم بالمهام التالية:

- ضمان الحرية النقابية، وتشمل حق تكوين النقابات وحرية ممارسة النشاط وضمن سلامة تمثيل المنظمات.

- وضع إطار قانوني عادل وحيادي، وسنّ تشريعات تسمح بممارسة جميع الحقوق والحرّيات الأساسية، بالإضافة إلى سلطة مستقلة تضع وسائل جديدة لتسوية نزاعات العمل.

- العمل على استراتيجيات وسياسات من شأنها أن تسهّل المفاوضة الجماعية وتنظم إجراءاتها وتضمن الظروف الملائمة لحسن سيرها وذلك لتفادي وقوع نزاعات عمل بين أصحاب العمل والعمّال.

- ضمان تطبيق النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل سواء بالرقابة أو النصح أو الإرشاد.

- تشجيع الحوار بين العمّال وأصحاب العمل داخل المؤسسة، حيث نصّت تشريعات بعض الدول العربية على إحداث لجان أو مجالس إستشاريّة وطنية، تضمّ ممثلين عن الوزارات وممثلين عن كل من منظمات أصحاب العمل والعمّال، ومن المهام الموكولة لهذه اللجان أو المجالس، أن تساهم في رسم وإعداد السياسات والمخططات الوطنية، وإبداء الرأي في مشاريع النصوص التشريعية المتصلة بمجالات اختصاصها ممّا يؤدي ذلك إلى تنمية مقوّمات الحوار والتشاور على المستوى الوطني والمحليّ.

نستطيع القول ممّا سبق، أن استمرار علاقات العمل لا يتمّ إلا عبر وحدة التعاون الثلاثي التي تساهم بشكل فعّال في التصدي للنتائج السلبية الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن العولمة والتحوّلات الاقتصادية، وبالتالي أن الحوار الاجتماعي هو وسيلة ناجحة ليس فقط لمواجهة الأزمات وتردّي الأوضاع وإنّما أيضًا في أوقات الازدهار الاقتصادي.

المبحث الثاني: اتجاهات الدول العربية في ظل التغيرات الاقتصادية والمعايير الدولية.

في ظل المتغيّرات والأحداث المتلاحقة التي تشهدها المنطقة العربية وما أفرزته من تحديات على كافة المستويات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، فبعض الدول العربية لم تتلاءم أحكامها التي نظمت علاقات العمل مع المعايير الدولية، إلا أن البعض الآخر منها قد أبقى إتجاهاته نحو الإصلاح لمستقبل العمل في العالم العربي وسعيه الدائم لتوفير ظروف ملائمة للعمال وللحدّ من

نزاعات العمل من خلال الحوار الاجتماعي متأثرة بالاتفاقيات والتوصيات التي تشكّل محور عمل منظمة العمل الدولية.

كما ذكرنا، في فصلٍ سابقٍ من الباب الأول من هذا القسم، الاتفاقيات الخاصة بالحوار الاجتماعي.

ووفقًا لبعض الأخصائيين، لا يمكن التفكير في أي حوار اجتماعي جدي من قبل أي بلد ما لم يصادق هذا الأخير عليها ويضمن تنفيذ وتطبيق محتويات هذه الاتفاقيات (٨٧-٨٩-١٤٤) والتوصيات ذات الصلة من جهة^{١٧١}، وما لم تنشأ منظمات أصحاب عمل وعمّال مستقلة وقوية وملتزمة بالمشاركة في الحوار الاجتماعي من جهة أخرى.

فإن معدلات المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل، بحسب ما ورد في جداول المنتدى العربي للتشغيل عام ٢٠٠٩، متدنية في المنطقة العربية وبخاصة في دول الخليج، كما أن هناك غياب لآليات التطبيق والممارسة الفعلية ذات صلة حتى في البلدان التي صادقت عليها.

نشير إلى أن نصف عدد الدول العربية، أعضاء في منظمة العمل الدولية، لم تصدّق على الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحريات النقابية وحماية حق التنظيم، من بينهم البحرين، الأردن، لبنان ودول التعاون الخليجي، كذلك نجد دولة واحدة فقط مصدّقة على الاتفاقية رقم ١٥٤ بشأن المفاوضات الجماعية (المغرب).

كما أن دولة البحرين لم تصدّق على أية اتفاقية من الاتفاقيات الخاصة بالحوار الاجتماعي. وبالتالي هذا بحدّ ذاته مؤشر سلبي على اتجاهات الدول العربية من هذه المعايير الدولية.

نستنتج مما سبق بأن هناك ثلاث فئات من الدول:

فئة من الدول، القليلة جدًا، حيث يمكن إيجاد آليات لتنظيم عملية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، دول تعتمد وسيلة الحوار الاجتماعي من خلال المفاوضات الجماعية ودول أخرى حيث يكون الحوار الاجتماعي غائبًا كليًا فيها.

١٧١ موقع منظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، المنتدى العربي للتشغيل: "الأزمة وإدارة سوق العمل: الحوار الاجتماعي كاستجابة، بيروت، ١٩-٢١ تشرين الأول ٢٠١٩، ص ٦.

وانطلاقاً من النتيجة أعلاه، يمكننا القول إنَّ الواقع التي تعيشه المنطقة العربية تحكمه عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية تؤثر في فعالية علاقات العمل وإنتاجيتها. وبالتالي للنهوض في علاقات العمل في أية دولة سواء كانت عربية أو غير عربية يجب أن تركز على وجود منظمات مستقلة وقوية تحترم المعايير الدولية وتروّج للمبادئ والحقوق الخاصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية التي بدونها لا يمكننا ممارسة حوار اجتماعي، بالإضافة لإدارة عمل فعالة تضمن التوسع في السياسات العامة لتحقيق نمو اقتصادي، وتشجّع على الحوار الاجتماعي.

الفصل الثاني: تطبيقات لتشجيع الحوار الاجتماعي

تشابهت الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية في بعض الدول خصوصاً فيما يتعلّق بحالة الحرب وعدم الاستقرار، كما ضربت الأزمة الاقتصادية العالمية منذ انهيار الإتحاد السوفياتي اقتصاد معظم البلدان من حيث انخفاض الناتج المحلي وارتفاع معدّل البطالة.

وقد تطلّب هذا الوضع، تدخلاً سريعاً واتخاذ إجراءات من قبل الدول في اتجاه بناء منظمات قوية تتسم بالديمقراطية وتتبنّى كل أوجه التفاوض والتشاور والحوار للنهوض بعلاقات العمل في الكثير من القطاعات الاقتصادية الإنتاجية.

كما لعبت منظمة العمل الدولية دورًا فعّالاً في دعم ومساندة عملية الحوار الاجتماعي من خلال برامج عمل وذلك لمعالجة ظروف العمل والإنتاجية، لوضع خطط تحسين وتدريب العمّال على المسائل التي تهّمهم.

يستهدف هذا المبحث تجارب ومحاولات في مجتمعين مختلفين، لتشجيع الحوار الاجتماعي، ممّا تُظهر لنا الإجراءات التي اتخذتها هذه الدول والحلول التي تمّ التوصل إليها.

يتمحور هذا الفصل حول التجارب في الحوار الاجتماعي (المبحث الأول)، والحلول لإعادة تفعيل الحوار في لبنان (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تجارب في الحوار الاجتماعي

تعدّ الاتفاقيات الجماعية نتيجة للحوار الناجح. فالحوار يشمل كل أنواع التفاوض، والتشاور وتبادل المعلومات بالإضافة إلى إبداء الرأي وتقديم إقتراحات توفّق بين مصالح الأطراف.

سننظر فيما يلي للتجربة الفرنسية للحوار الاجتماعي (المطلب الأول)، والتجربة المصرية للحوار الاجتماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التجربة الفرنسية للحوار الاجتماعي.

نعرض تجربة فرنسا في الحوار الاجتماعي، حيث أن فرنسا كبقية البلدان الأجنبية، خاضت أزمات وثورات في تاريخها وأهمّها ثورة العام ١٧٨٩ والتي أدت إلى خلق تغييرات جذريّة في الدولة عبر إرساء الديمقراطية وحقوق الشعب والمواطنة وبرزت فيها نظريّة العقد الاجتماعي لـ"جان جاك روسو".

ففي الثمانينيات، كان عالم العمل في فرنسا يتميّز برجل كان اسمه جان أوروكس، كان وزير العمل في الفترة ١٩٨١ و ١٩٨٢، والمقاول الرئيسي لإجراء إصلاح أساسي في قانون العمل، ما شكّل ثورة في العلاقات الاجتماعية فيما بعد.

فقد قدّم تقرير حول "حقوق العمّال" عام ١٩٨١ ممّا أدى إلى ظهور قوانين أوروكوس التي غيرت ثلث قانون العمل الفرنسي وكانت فكرة القيادة هي تقديم "المواطنة في الشركة"

(une citoyenneté dans l'entreprise)¹⁷²، التي تعطي للعمال الحق بالتعبير بحرية عن ظروف عملهم والتغيرات في مكان العمل من أجل المشاركة بنشاط تطوير شركتهم.

كما أنه قدّم مقترحات متعلّقة بالتفاوض في الشركة، عبر تحديد الإجراءات التي يتعيّن تنفيذها لتحسين ظروف العمل الخاصة بالعمّال، وتنظيم جودة الإنتاج في وحدة العمل التي ينتمون إليها. فكل ذلك، على أرض الواقع، كان وسيلة لاستحداث آلاف الاتفاقيات والقوانين، حتّى لو لم تكن جميعها فعّالة.

جاء قانون العمل الفرنسي ليؤكد على ضرورة وجود لجنة وطنية للمفاوضة الجماعية ومجلس العمل الوطني.¹⁷³ تأسست اللّجنة الوطنية للمفاوضة الجماعية بموجب القانون رقم ١٣ تشرين الثاني ١٩٨٢، وهي مؤسسة ثلاثية تمارس دورًا استثماريًا في جميع المسائل التي تدخل في نطاق المفاوضة الجماعية، كما أصبحت هيئة مرتبطة بسياسة المفاوضة الجماعية والأجور.

ومنذ عام ١٩٨٢، شاركت بنشاط في سياسة تعميم التغطية التقليدية للعاملين بقيادة السلطات العامة، كما أنها أخذت المبادرة من أجل إعادة تقييم الأجور المنخفضة والمتوسطة التي تمّ الالتزام بها في العام ١٩٩٠ مع وجوب إبداء رأيها في أي مشروع للقوانين والمراسيم المتعلّقة بالمفاوضة الجماعية.

أما المجلس الوطني للعمل فقد تمّ إنشاؤه بموجب القانون تاريخ ١٣/٢/٢٠٠٨ بشأن إصلاح تنظيم الخدمة العامة للعمل. هذا المجلس يلعب دور هيئة إستشارية ويرأسه وزير العمل ويشمل ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والعمّال والإدارات المعنية والمشغلين الرئيسيين للخدمة العامة للعمل ويساهم في تحديد التوجهات الاستراتيجية لسياسة العمل ويضمن تماسك الإجراءات، كذلك تقييم الإجراءات المتخذة.

172 www.lentreprise.lexpress.fr: « Les lois Auroux: quatre textes de 1982 revisitant le droit du travail, par AFP, publié le 22/07/2012.

https://lentreprise.lexpress.fr/actualites/les-lois-auroux-quatre-textes-de-1982-revisitant-le-droit-du-travail_1541061.html

173 Code de travail Français, art L2 : « Le Gouvernement soumet les projets de textes législatifs et réglementaires élaborés dans le champ défini par l'article L. 1, au vu des résultats de la procédure de concertation et de négociation, selon le cas, à la Commission nationale de la négociation collective ou au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, dans les conditions prévues respectivement aux articles L. 2271-1, et L. 6123-1. »

إضافة إلى ذلك، تمّ إنشاء مجالس عمل تختلف عن بعضها البعض من خلال العملية اللامركزية التي تعتمد على تنظيم قسم من قطاعات الدولة وإدارتها وتقسيمها إلى وحدات وإدارات مصغّرة والتي يمكن أن تُلحق مسائل إدارة شؤونها ببعض البلديات. إذ أحدثت عملية اللامركزية فيما يتصل بالمفاوضة الجماعية إتراناً داخلياً لنظام العلاقات الصناعية، تجاه مستوى الشركة وفروعها، الأمر الذي زاد من تأثير مجالس العمل وبخاصة لجان النشاط الاقتصادي.

كما نرى في عهد رئيس فرنسا فرنسوا هولاند بعض المشاريع، منها إقتراح عام ٢٠١٤ لمشروع، يسمّى "ميثاق المسؤولية"، وهو اتفاق بين أرباب العمل الفرنسيين والنقابات والدولة، والذي بموجبه يمكن إصلاح الاقتصاد الفرنسي وبالتالي كان هذا الميثاق محلّ مشاورات بين أصحاب الشركات والنقابات والحكومة حول تخفيض النفقات لخلق فرص عمل جديدة، وتقليص قيمة الضريبة المفروضة على الشركات وإلزام الشركات بتوسيع دائرة الحوار مع النقابات وتوفير جميع الظروف الملائمة لعودة التنمية الاقتصادية.

وآخر الأحداث التي جرت في فرنسا هي تحرك "السترات الصفراء" وتظاهرات من قبل الفرنسيين الذين يعانون من وطأة الأزمة الاقتصادية التي دفعت بالآلاف للخروج إلى الشارع. فهذا الحراك كان سبباً في إطلاق لرئيس فرنسا في كانون الثاني عام ٢٠١٨ رسمياً، الحوار الوطني الكبير، الذي استغرق شهرين ونصف شهر والذي شهد مشاركة حكومية فعّالة وانخراطاً لافتاً للرئيس الفرنسي.

كان هذا الحوار الوطني الكبير يتمحور حول أربع قضايا أساسية هي المسألة الضريبية والإنفاق العمومي، والاهتمام بقضايا العزلة والتخلّي واللامبالاة، القضية الرابعة المتعلقة بالديمقراطية والتشديد على ضرورة الحوار وعدم الاستسلام في الدفاع عن القضايا العادلة، والمحور الأخير كان محور المتطلبات المناخية.

كما أن الحكومة الفرنسية برئاسة إدوار فيليب أعطت الحق لكل المواطنين بالمساهمة في هذا النقاش مثل الموقع الإلكتروني "granddebate.fr" ومنصّات تمّ نصبها في الشوارع وبالتالي كانت وسيلة لتمكين المواطنين من ابداء رأيهم بخصوص ملفّات النقاش. فشارك في هذا النقاش عدد كبير من المواطنين والمنظمات بغية تحويل الغضب إلى حلول جذرية والخروج بأفكار جديدة حول مستقبل البلاد.

من خلال هذه التجربة، يمكن القول بأن فرنسا رغم المشاكل التي مرّت بها في عدّة عقود، تسعى دائماً إلى الأفضل وتعمل للوصول إلى النجاح الاقتصادي والاجتماعي.

والآن وبعد عدّة عقود، لا تزال فرنسا في تطور في قوانينها وتتحدّى المشكلات من خلال استعمال وسائل متعدّدة جديدة للنهوض بعالم العمل في ظلّ كافّة العوامل التي تؤثر على العمل.

المطلب الثاني: التجربة المصرية للحوار الاجتماعي

في مصر، شكّل الإهتمام بالمفاوضة الجماعية من قبل الشركاء الاجتماعيين أحد الأهداف الأساسية. فقد بادر المشرع المصري من خلال قوانينه بإحداث آليات ووسائل لحلّ نزاعات العمل كما أنشئت لجان ومجالس العمل بهدف تفعيل الحوار الاجتماعي.

نبدأ من قانون العمل رقم ١٣٧ الصادر سنة ١٩٨١ الذي أقرّ بالوسائل الودية والتحكيم والمفاوضة الجماعية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.^{١٧٤}

وكان لصدور القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والخاص بشركات قطاع الأعمال العام تطوّراً ملحوظاً حيث نصّ من خلال مواده على وجوب إنشاء مجلس إدارة للشركة القابضة ويكون من بين أعضائها ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمّال. كما اهتم هذا القانون بتقريب العلاقات بين إدارة الشركة والنقابة العامة من خلال تعاونهم في وضع اللوائح والنظم المتعلقة بالعمالين.

بالإضافة إلى صدور قانون العمل المصري الحديث رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث اعتمد المفاوضة الجماعية كوسيلة إلزامية لأطراف النزاع.

ومنذ العام ٢٠١١ حتى عام ٢٠١٥، تأسست العديد من التنظيمات النقابية استناداً إلى إعلان الحريّات النقابية وكان تأسيس أول اتحاد للنقابات المستقلّة في مصر وهو الاتحاد المصري للنقابات المستقلة^{١٧٥}، بالإضافة إلى عدة اتحادات أخرى تمّ تأسيسها، منها اتحاد عمال مصر القومي واتحاد عمال مصر الديمقراطي وتصل حجم عضويته إلى ما يقارب ١٢٠ ألف عضو وكذلك اتحادات أخرى ...

وفي العام ٢٠١٤ تمّ تشكيل المجلس الوطني للحوار الاجتماعي بقرار رقم ١٠٢٧ صادر عن رئيس مجلس الوزراء المصري وذلك بوزارة القوى العاملة والهجرة. يتألّف هذا المجلس من رؤساء الإدارات المركزية لمختلف الوزارات ورؤساء منظمات يمثلون أصحاب العمل ورؤساء اتحادات العمّال. يختص هذا المجلس برسم السياسات لسبل الحوار بين الطرفين، المشاركة في إعداد مشاريع

١٧٤ المادة ٩٤ من قانون العمل رقم ١٣٧ ينص على أنه: "إذا ثار خلاف مما ينطبق عليه حكم المادة ٩٣ كان على الطرفين المتنازعين أو ممثليها السعي كله ودياً عن طريق المفاوضة الجماعية."
١٧٥ موقع منظمة العمل الدولية، ورقة تحليل موقف عن وضع الحوار الاجتماعي في مصر: الفرص، التحديات والدروس المستفادة، الطبعة الأولى، مصر، ٢٠١٦، ص ١٩.

القوانين المتعلقة بقوانين العمل، تعزيز الثقة بين الشركاء ودعم مشاريع اقتصادية تعمل على توفير فرص عمل مناسبة.

كما أن هذا القرار أعلن عن تشكيل مجالس فرعية في نطاق كل محافظة وتسمّى بمجالس الحكماء^{١٧٦}، وتعمل هذه المجالس على نطاق محلي بهدف تفعيل سبل الحوار الاجتماعي، وتهيئة المناخ المناسب للتشاور، اقتراح مشروعات اقتصادية لزيادة فرص العمل وكذلك دراسة كل ما يحيله المجلس الوطني للحوار الاجتماعي.

والجدير بالذكر بأن منظمة العمل الدولية لعبت دورًا فعالاً في تفعيل الحوار الاجتماعي في مصر، حيث تم توقيع بروتوكول تعاون عام ٢٠١٤ بين مكتب منظمة العمل الدولية في القاهرة واتحاد الصناعات المصرية، بهدف تدريب أعضاء الاتحاد وتوعيتهم على كيفية التفاوض والتعاون والحد من نزاعات العمل الجماعية من خلال المفاوضات والحوار، بالإضافة إلى وضع استراتيجية لتأسيس لجان ميدانية تعمل على تعزيز ثقافة الحوار ونشرها في نطاق العمل.

وفقاً لهذه الاستراتيجية، فقد انطلقت بتأسيس لجان للحوار الاجتماعي والتي انبثقت عنها بعض التجارب الميدانية للجان الحوار الاجتماعي في مناطق مختلفة منها:

- لجنة الحوار الاجتماعي ببورسعيد^{١٧٧}، عام ٢٠١٤ هدفتها السعي لتحسين شروط وظروف العمل، تناقش قضايا العمّال بالمنطقة وتعمل على تسوية أوضاعهم ومشاكلهم.
- لجنة الحوار الاجتماعي بمدينة العاشر من رمضان التي تعد من أكبر المناطق الصناعية في مصر، تم توقيع بروتوكول تأسيس هذه اللجنة عام ٢٠١٥ ووضعت خطة عمل تضمنت مجموعة من البرامج والدوريات التشاورية بشأن قضايا التأمين الصحي، والفصل التعسفي وإجراءات السلامة والصحة المهنية^{١٧٨}.
- فريق العمل الاجتماعي بمحافظة الاسكندرية^{١٧٩} يشكّل هذا الفريق من ممثلين عن منظمات أصحاب العمل والعمّال في قطاعي النسيج والملابس والأغذية والمشروبات بهدف دعم عملية الحوار الاجتماعي وحلّ المشاكل التي تواجه الصناعة.

١٧٦ موقع منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص ٢٢.

١٧٧ موقع منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص ٢٥: توقيع بروتوكول لجنة الحوار الاجتماعي بالمنطقة الحرة العامة للاستثمار بمحافظة بور سعيد وتم إبرامه بين جمعية المستثمرين بالمنطقة الحرة العامة للاستثمار والنقابة العامة للعاملين بالاستثمار.

١٧٨ موقع منظمة العمل الدولية، المرجع السابق. ص ٢٦.

١٧٩ موقع منظمة العمل الدولية، المرجع السابق. ص ٢٦.

وبالتالي إن المشاريع التي اعتمدها مصر للحوار الاجتماعي، قد سجلت عدة اتفاقيات جماعية واستفاد منها الكثيرون. وكان لها أثر إيجابي من ناحية تحسين الأوضاع الاجتماعية ونشر ثقافة الحوار بين الأطراف، وبالتالي فإن التجربة المصري تعدّ من التجارب الناجحة وما زالت قيد التطور حيث تشكّل مشروعاً لحوار اجتماعي ناجح يمكن أن يحقّق علاقات مهنية ناجحة.

المبحث الثاني: حلول لإعادة تفعيل الحوار الاجتماعي في لبنان

معلومٌ وكما ذكرناه سابقاً، أن الشرط الأساسي لتفعيل الحوار الاجتماعي هو وجود نقابات ومنظمات مستقلة وقويّة. وعلى الرغم من أنّ لبنان لم يصدّق على الاتفاقية رقم ٧٨ عام ١٩٤٨ لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، إلا ان الحركة النقابية في لبنان قد مرّت بالعديد من المراحل، ويعود تاريخها إلى العهد العثماني وتابعت مسيرتها وارتدّت للأوضاع الاقتصادية في ظل الانتداب الفرنسي حتى نظّمت رسمياً بعد إقرار قانون العمل اللبناني عام ١٩٤٦ الذي اتّسم بالتعدّد النقابي (نقابات، اتحادات)، وتمّ تأليف الاتحاد العمّالي العام، الموجود على رأس الحركة النقابية والمحرّك لنضالها النقابي.

إلا أنّه وبفعل الظروف والأوضاع الأمنية والسياسية التي مرّ بها لبنان مرحلة الحرب الأهلية (١٩٩٠-١٩٧٥)، والأزمة السوريّة وتدفق اللاجئين السوريين إلى البلاد منذ العام ٢٠١١، أدّى ذلك إلى ضعف النقابات وباتت تعاني من انقسامات، وأصبحت أسس الحوار الاجتماعي في لبنان شبه مفقودة.^{١٨٠}

ولهذا ينبغي على الدولة اللبنانية توسيع نشاطاتها وإنجازاتها في إطار تنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق^{١٨١} عبر استحداث تشريع وطني ينظّم علاقة العمل (المطلب الأول) ونشر ثقافة الحوار (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تشريع وطني ينظم علاقة العمل

شدّدت منظمة العمل الدولية على أهميّة الحركة النقابية وحماية حقّ التنظيم باعتبار ذلك أحد المبادئ والمعايير الأساسية لإنجاح عملية الحوار الاجتماعي، إذ يرى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أنّ ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن " اقرار مبدأ الحرية النقابية "^{١٨٢} وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم.

نعدّد المبادئ الأساسية والحقوق التي تتمثّل في مختلف الاتفاقيات حيث تنصّ المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حقّ التنظيم "على أنّ للعمال ولأصحاب العمل، دون تمييز، الحق، دون ترخيص سابق في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات".

وبالتالي تكون هذه المادة قد أعطت لكل عامل وصاحب عمل الحق في تكوين المنظمات والانضمام إليها ودون إذن مسبق.

أما في لبنان فترتبط إنشاء النقابات إلى وجوب ترخيص من وزارة العمل. فالمادة ٨٦ من قانون العمل اللبناني تنصّ على أنه: " لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للأجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل ومن خلال هذه المادة تكون السلطة اللبنانية قد مسّت بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية وطبقت قانونها بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.^{١٨٣}

كما اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن تطبيق مبادئ حقّ التنظيم والمفاوضة الجماعية المبرمة في لبنان وقد تضمّنت الفقرة الأولى من المادة الثانية من هذه الاتفاقية بتمتّع منظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخّل من قبل بعضها إزاء الأخرى....

١٨١ موقع منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، مقال بعنوان "منظمة العمل الدولية في لبنان". البرنامج الوطني للعمل اللائق هو برنامج أعدّ بين وزارة العمل اللبنانية والمكتب الإقليمي ويهدف إلى تحسين الحوار الاجتماعي، ظروف العمل اللائق وتعزيز فرص العمل المنتجة...

١٨٢ مؤتمر العمل العربي، الاتفاقية رقم ٨٧، ١٩٨٨.

١٨٣ المادة ٨، الفقرة الثانية في اتفاقية العمل الدولية رقم ٨٧.

أما بالنسبة إلى موضوع المفاوضة الجماعية، فقد اعتمدت هذه الاتفاقية في مادتها الرابعة " أن تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية "

إلا أن إجراءات المفاوضة الجماعية في لبنان تبقى خاضعة للمبادئ العامة المتعلقة بحرية التفاوض وعدم التعسف باستعمال الحق،^{١٨٤} دون وجود أي نظام خاص لهذه الإجراءات.

ويبقى أن نتوقف مع الاتفاقية الأخيرة رقم ١٥٤، بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية عام ١٩٨١، تهدف إلى تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال، ووضع قواعد إجرائية يُتفق عليها بين المنظمات بالإضافة إلى تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية.^{١٨٥} نشير بالذكر بأن هذه الاتفاقية غير مبرمة في لبنان.

انطلاقاً مما تقدّم، نستطيع أن نستنتج بأن هناك العديد من المبادئ والمعايير الدولية التي أعلنت عنها منظمة العمل الدولية من خلال اتفاقياتها ولكن لم تترجم في لبنان أو أُبرمت ولكن لا تطبق، وبالتالي يقتضي على الدولة اللبنانية وضع تشريع وطني حديث يتلاءم إطاره القانوني مع المعايير الدولية بحيث يصون الحق في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ويؤكد على ضرورة إنشاء منظمات نقابية مستقلة وفعالة يؤمن لها الحماية الكاملة للنهوض بالعلاقات الجماعية لإنجاح فرص التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

المطلب الثاني: نشر ثقافة الحوار

يساهم الحوار الاجتماعي الحقيقي في تعزيز شروط وظروف العمل ومعيشة أفضل. ففي لبنان من الضروري تكييف قوانين العمل لتلبية الحاجات الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة وتطوير نظرية الحوار الاجتماعي في المؤسسات الصغيرة والكبيرة ونشر ثقافتها بين النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل وتعزيز دورهم في المفاوضة الجماعية لتسوية كافة النزاعات كما تثقيف أعضائها.

١٨٤ ربي الحيدري، مرجع سابق، ٥٠.
١٨٥ المادة ٥ الفقرة الثانية من الاتفاقية رقم ١٥٤ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.

لتوسيع ونشر ثقافة الحوار الاجتماعي في لبنان، وجب على الدولة من جهة إطلاق سلسلة من الإجراءات والمبادرات الرامية إلى تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال وضع برامج تدريب العمّال وتنقيفهم عن طريق إنشاء مجالس أو لجان تدريبية.

من جهة أخرى، يجب أن تسعى دائماً الدولة اللبنانية بإقامة مشاورات ولقاءات دورية مع أطراف الإنتاج لحثّهم على الالتزام بالتعاون لإعداد سياسة وطنية للعمل على تحسين شروط العمل، وتوفير الحماية الاجتماعية، وتعزيز فعالية الحوار الاجتماعي.

لا ننسى المبادرات وورشات العمل التي تنظّمها منظمة العمل الدولية والمكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية ومقرّه بيروت، بهدف تعزيز دور منظمات أصحاب العمل والنقابات العمّالية من خلال محو الأمية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية.

سوف نتطرّق لأهم الممارسات المُعلن عنها على المستوى الوطني اللبناني:

- حرصاً على تعزيز البيئة المعنية للحريات النقابية والمفاوضة الجماعية، دعمت منظمة العمل الدولية العمّال والنقابات العمّالية في لبنان من خلال إطلاق مبادرات ترمي إلى تحسين الصفة التمثيلية والهيكلية الديموقراطية في النقابات العمّالية.¹⁸⁶
- وضع برنامج طويل الأجل لتعزيز منظمات العمّال في الدول العربية من خلال محو الأمية القانونية والاقتصادية والاجتماعية إلى تلبية حاجات العمّال ومنظماتهم ومن بينهم لبنان، ويتضمّن هذا البرنامج تصميم برنامج تدريبي لمحو الأمية القانونية. بالإضافة إلى تدريب المدربين المساهمين في التحليل وتدريب وتنظيم العمّال غير المنظمين.¹⁸⁷
- توقيع وزارة العمل اللبنانية والاتحاد العمّالي العام وجمعية الصناعيين اللبنانيين مذكرة تفاهم للبرنامج الوطني للعمل اللائق، ويغطّي هذا البرنامج المجالات ذات الأولويات التالية:

186 موقع منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، تكريس وتفعيل الحقوق في مرحلة التحولات: النتائج الإنمائية 2012-2013، بيروت، الطبعة الأولى بالعربية، 2014، ص 36.

187 موقع منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، عدالة إجتماعية لحقبة عربية جديدة: تعزيز الوظائف والحماية والحوار في منطقة متغيرة النتائج الإنمائية 2010-2011، الطبعة الثانية، بيروت، 2013، ص 33.

تعزيز ترابط السياسات مع التركيز على إدارة العمل وأنظمة تفتيش العمل، تحسين شروط العمل اللائق، تعزيز فرص العمل المنتجة، وتحسين الحوكمة والحوار الاجتماعي.^{١٨٨}

وفي ظل التشريع العمالي الراهن في لبنان، ودور النقابات ووزارة العمل في تطوير إطار العمل في السوق اللبنانية، ينبغي تفعيل القوانين المتعلقة بإنشاء مجالس ولجان تدعم النقابات وتستجيب لحاجاتهم وتنمي روح التعاون والحوار لديهم.

كان المشرع اللبناني قد أعلن بضرورة إنشاء لجنة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي من خلال المرسوم رقم ١٦٢٩٣ تاريخ ١١/٥/١٩٦٤. ومن مهام هذه اللجنة، وضع منهج عام للتدريب النقابي والتثقيف العمالي في الضمان الاجتماعي والعلاقات المهنية والعقود الجماعية بالإضافة إلى تنمية الضمير المهني.^{١٨٩}

بالإضافة إلى قانون رقم ٣٨٩ المتعلق بإنشاء المجلس الاقتصادي والاجتماعي والذي أقر في ١٢/١٢/١٩٩٥، بأن هذا المجلس هو مجلس إستشاري تتمثل فيه القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية، ويعمل هذا المجلس على تأمين مشاركة كافة قطاعات الرأي والمشورة في صياغة السياسة الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

وبالتالي يكون المشرع اللبناني قد عدّد بعض الوسائل التي من الممكن أن تسهّل عمليّة الحوار الاجتماعي في علاقات العمل، فيجب السعي إلى تطبيق مضمونها بشكل سليم.

وأخيراً، تم تأسيس جمعية باسم "المركز اللبناني للتدريب النقابي"^{١٩٠} مركزها بيروت، ينظّم هذا المركز ندوات ومؤتمرات وورش عمل تدريبية لأعضاء النقابات، تعمل على تعزيز الممارسة الديمقراطية في النقابات كما تقوم بنشاطات هادفة إلى تطوير برامج التدريب النقابي والتأهيل المهني.

١٨٨ موقع الوكالة الوطنية للإعلام www.nna-leb.gov.lb ، مقال بعنوان "بدورة من جنيف: لبنان يرفض إدماج أو توطين النازحين والحلّ يكمن في عودتهم إلى المناطق الآمنة"، تاريخ ٤/٦/٢٠١٨، اطّلع عليها بتاريخ ٢٠/٧/٢٠١٩.

١٨٩ المرسوم رقم ١٦٢٩٣ تاريخ ١١/٥/١٩٦٤، بإنشاء لجنة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي، المادة الثانية، الفقرة أ- - تنص: "تضع اللجنة منهاجاً عاماً للتدريب النقابي والتثقيف العمالي يتضمن اقتراحات وموضوعات تستجيب لحاجات النقابات الحقيقية في حقل التدريب النقابي والضمان الاجتماعي والعلاقات المهنية والعقود الجماعية وتنمية الضمير المهني دون أن تعنى بالسياسة النقابية. أما الموضوعات التي لا تستجيب لحاجات المشتركة لمختلف الاتحادات والنقابات المرخص لها فتستبعد من المنهاج المطلوب اعداؤه من اللجنة الدائمة".
١٩٠ الموقع الإلكتروني للمركز اللبناني للتدريب النقابي www.ltuttc.com

من خلال ما تقدّم نستطيع أن نستنتج بأنّ لبنان قد أقرّ العديد من القوانين والمراسيم وعمل على عدّة مشاريع مع منظمة العمل الدولية لتطوير الإطار القانوني لعلاقات العمل. فجاءت كلمة رئيس الوفد الحكومي في مؤتمر جنيف أعمال الدورة ١٠٧ عام ٢٠١٨، السفير سليم بدورة : "يفخر لبنان بعضويته في منظمة العمل الدولية منذ عام ١٩٤٨، وهو مصمّم دائماً على الوفاء بالتزاماته بموجب إتفاقيات العمل الـ ٥٠ التي صدّق عليها إيماناً منه بالقيم السامية التي تقوم عليها المنظمة وحرصاً على حقوق العمّال الأساسية التي من دونها لا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة".^{١٩١}

لكن هذا لا يكفي، يجب تطبيق وممارسة هذه الأقوال والقوانين على أرض الواقع وتطويرها ومواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في ظل عالم العولمة للوصول إلى الغاية المنشودة وهي "ثقافة الحوار الاجتماعي في تعزيز السلم الاجتماعي".

الخاتمة

مرّت علاقات العمل بمراحل متعدّدة أدّت إلى زيادة النزاعات فكان لذلك آثار اجتماعية ممّا سبّبت تدهور الأوضاع الاقتصادية التي تعيشها أغلب دول العالم اليوم. كما تأثرت هذه العلاقات بالعلومة، فإنّ عقود العمل الجماعية قد لعبت دوراً فعالاً في تطوّر قانون العمل وعلاقاته، ممّا أدّى إلى تحقيق حدّ أدنى من المساواة بين العمّال وأصحاب العمل وما يضيفي من طابع جماعي من ناحية تنظيم شروط العمل وتحسينها فيما بين العاملين الخاضعين لأحكامه.

كما يساعد عقد العمل الجماعي في إنشاء التعاون التعاقدية، والتأمين والمحافظة على ديمومة عقد العمل واستقرار العمل، ممّا تتماشى معه علاقة صاحب العمل بالعمّال في المؤسسة، ويظهر هذا الثنائي كجزء من عمل جماعي.

فإذا كان يراد من قبل الدول أن تتجح في علاقات العمل والحدّ من نزاعاتها، فلا بدّ إذن من وضع قواعد وآليات تنظّم العلاقات بالرغم من الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وتحلّ النزاعات بطريقة سلمية عبر التوافق بين رغبات أصحاب العمل وحاجات العمّال، ممّا يؤدي إلى توفير حالة من الاستقرار والسلم الاجتماعي. إلا أنّه لا يمكن للحكومات في الدول التي تعاني من مشكلات اقتصادية واجتماعية أن تتصدّى وحدها لتلك المشكلات، لذلك يجب إشراك ممثلي الجهات ذات الصلة وخاصة ممثلي العمّال وأصحاب العمل، في اتخاذ القرارات المتعلقة بالحياة العملية وحماية الحقوق العمّالية.

التوفيق والوساطة والتحكيم هي وسائل مكتملة وامتداد للتفاوض والحوار والمساومة. هناك العديد من النزاعات التي تحلّها الأطراف فيما بينها ولكن عند الإخفاق في هذه المحاولة، يصبح من الضروري أن يتدخّل طرف ثالث محايد لتسوية نزاعاتهم، فيتّم ذلك عبر الوسائل التي تمّ ذكرها في البداية.

تبدأ الوساطة عندما تتعطلّ المفاوضات، كونها تحافظ على استمرار العلاقة بين صاحب العمل والعمّال قبل الدخول في المرحلة القانونية أي التحكيم. أما التحكيم فهو الوسيلة الأخيرة من الوسائل السلمية قبل اللجوء إلى المحاكم العادية فهو قضاء خاص يقوم على ثلاث عناصر: نزاع قائم، محكّم مزوّد بسلطة الحسم وبقرار ملزم ونهائي، واتفاق الأطراف على اللجوء إليه. وقد حرص المشترعان اللبناني والفرنسي على اعتبار الإضراب حقاً للعمال عند عدم تجاوب أصحاب العمل في تحقيق مطالبهم المهنية. وبرأينا أنّ الإضراب هو من أهمّ المظاهر الديمقراطية في البلدان المتحضّرة بالرغم من آثاره السلبية، فهو حقّ عام كرّسته الاتفاقيات والمواثيق الدولية واعتبرته من أهمّ حقوق الإنسان.

إنّ تفعيل دور عناصر الإنتاج في العقد، أدخل علاقات العمل في عصر الحوار الاجتماعي. هذا الحوار جعل من أطراف الإنتاج شركاء اجتماعيين يتمّ التواصل فيما بينهم وفقاً لقواعد التفاوض والتشاور ويكون للعمال حق إبداء رأيهم بالعمل وتحسين شروطه، على أن تكون الدولة الطرف المحايد والمراقب والحامي لإجراءات التفاوض والحوار.

أصبحت ثقافة الحوار الاجتماعي هي أساس كلّ علاقة مهنية ناجحة وتساعد في تحقيق التقدم الاجتماعي وجوهرها المفاوضة الجماعية التي أصبحت أسلوب خاص للحوار الاجتماعي وهو حوار ديمقراطي يدعم بيئة العمل ويثريها وبانت هذه الوسيلة من أنجح الوسائل وأكثرها فاعلية في تنظيم علاقات العمل ومعالجة منازعاته على أساس ديمقراطي وصولاً إلى استقرار العلاقات والأمن والسلام الاجتماعي.^{١٩٢}

كما تشكّل النقابات العمالية دوراً رئيسياً في العالم المهني من ناحية استقرار نظام الأمان الاجتماعي والاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع. إلا أنّ الحركة النقابية في لبنان تمرّ بمرحلة صعبة لا تملك وسائل القوة والضغط لكي تعبّر عن مصالح أصحابها، ممّا أدى ذلك إلى تعرّض العمّال بنسب كبيرة للبطالة والصرّف.

لا شكّ بأنّ أحكام القانون توضع بهدف تنفيذها، فهي وسيلة لتحقيق غاية يهدف إليها المشرّع، لذا فإنّ قيمة النصوص القانونية ليست بالصيغة التي توضع فيها إنّما بالطريقة التي تطبّق فيها، فعلى مدى دقّة التطبيق وجدّيته يتوقّف النجاح أو الفشل في بلوغ غاية المشرّع. وبما أن القانون يسعى إلى التوفيق بين المصالح المتعارضة، فإنّ احتمالات مخالفة أحكامه يجب أن تكون أمراً متوقّعا ممّا يؤثّر سلباً على أطراف علاقة العمل ويمس بمصالح المجتمع. وبالتالي للحرص على انتظام علاقة العمل وإرساء السلم الاجتماعي، يجب وضع تنظيم خاص ودقيق وكامل من ناحية الوسائل التي قائم على المفاوضة الجماعية وثقافة الحوار الاجتماعي ذات طابع قانوني يكمل ثغرات القواعد القانونية الحالية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.

نخلص من هذه الدراسة إلى المقترحات أو التوصيات الآتية:

١- ضرورة تعديل قوانين العمل اللبنانية والفرنسية بما يتوافق مع مضمون اتفاقيات العمل والمعايير الدولية.

٢- إضافة نص قانوني صريح في قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في لبنان عن ضرورة أعمال المفاوضة الجماعية كوسيلة لحلّ النزاعات في عقود العمل الجماعية.

٣- تحديث القانون اللبناني ليكون قادرًا على التكيف مع الواقع وقت التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ومواكبة عصر العولمة وضمان إمكانيات التقدم الاقتصادي.

٤- الاعتراف بالاضراب كحق مشروع في الدستور اللبناني وفي قانون عمل جديد يسدّ جميع الثغرات ، ويحمي الحرية النقابية التي كرّستها العهود والمواثيق الدولية.

٥- النهوض بعلاقات العمل الجماعية عبر سياسة الحوار والتشاور والتفاوض الجماعي والتأكيد على حرية وطوعية المفاوضات وقناعة الشركاء المفاوضين بضرورة وجود تشاور منظم ومتواصل بين فريقَي الإنتاج في كل ما له علاقة بحياة المؤسسة وتطورها.

٦- إعادة إحياء المجلس الاقتصادي في لبنان وتفعيل دوره في دعم النقابات وتأمين مشاركتهم في التخطيط للسياسة المهنية.

٧- إعادة النظر في التشريع اللبناني وقانون العمل من ناحية الحرية النقابية، إنشاء النقابات والدور المراقب للدولة.

٨- ضرورة إنشاء أجهزة إدارية متخصصة مؤلفة من ممثلين للعمال وأصحاب العمل وموظفين إداريين تتولّى متابعة إجراءات الحوار الاجتماعي واقتراح سياسات تساعد على تحسين شروط العمل.

في ضوء ما تقدّم، لا بدّ من الاعتراف بفاعلية عقود العمل الجماعية وما يتخلّلها من وسائل تنظّم علاقات العمل، باعتبار أنّ الإجراءات الفردية لا يمكن أن تؤدي دائمًا إلى حلول متلائمة ومقبولة من قبل الأطراف. ففي لبنان، أنّ الأوان لتماثل التشريع اللبناني لعلاقات العمل الجماعية بالاتفاقيات والتوصيات والسعي للاستفادة منها باعتبارها ثروة قانونية في سوق العمل اللبناني.

إنّ اليوم الذي يقرّر فيه لبنان تطبيق الاتفاقيات التي أبرمها أو الانضمام إلى اتفاقيات لم يبرمها بعد، مثل تلك المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية بشأن المفاوضة الجماعية، عندئذٍ يمكن القول بأنّ علاقات العمل في لبنان تركز على تشريع وطني حديث متكامل

ينظّم عقود العمل الجماعية قائم على أساس مؤسسة التوفيق للنهوض بعلاقات العمل الجماعية واستقرارها.

الأمر الذي يجعلنا نتساءل: ما الذي يمنع إنجاز الدولة اللبنانية والنقابات العمالية واتحاداتها في لبنان بأن تُبرم عقود عمل جماعية من باب التفاوض الجماعي مع أصحاب العمل أو منظماتهم في كافة القطاعات الإنتاجية؟

ملخص الرسالة

يستنتج من هذه الدراسة، أنّ الحوار الاجتماعي هو من أهمّ الوسائل والآليات للحدّ من نزاعات العمل الجماعية وفي إرساء السلم الاجتماعي. فالحوار ليس مجرد التزام تقرضه المستويات الدولية للعمل بل أصبح ضرورة في ظلّ العولمة.

فقد تناولتُ هذه الدراسة في قسمين متوازيين:

القسم الأول جاء تحت عنوان الآليات السلمية والقسرية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، أن بعض قوانين قد ألزمت العمل أطراف النزاع باللجوء إلى التوفيق وإلى الوساطة وأخيراً إلى التحكيم كإجراءات لتسوية نزاعات العمل الجماعية بسرعة، كما اعتبرت الإضراب والإغلاق شكل من أشكال التسوية القسرية للخلافات الجماعية.

أمّا في **القسم الثاني** من هذه الدراسة، فبيّنت أهميّة الحوار الاجتماعي عن طريق المفاوضات والتشاور وتبادل المعلومات كأداة لتنظيم علاقات العمل وتحقيق العدالة الاجتماعية والنمو الاقتصادي.

وأيضاً لجهة دور منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية في علاقات العمل في ظل التحوّلات الاقتصادية وتكريس مبدأ الثلاثية في عملية الحوار الاجتماعي، بالإضافة إلى تجارب وإجراءات لتعزيز الحوار وما يترتّب على ذلك من أساليب لتفعيل ثقافته في القانون اللبناني.

المراجع

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب

(١) حلبب (عمر)، الإقتصاد السياسي المبادئ الاقتصادية، الطبعة الخامسة، ٢٠١٠.

- ٢) البحيري (محمود)، *المفاوضة الجماعية*، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠.
- ٣) حمدان (حسين عبد اللطيف)، *قانون العمل اللبناني*، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٢.
- ٤) الحيدري (ربي)، *التحوّلات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل*، دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري، المؤسسة الحديثة للكتاب، ٢٠١٥.
- ٥) رحال (معضاد)، *تشريعات العمل والعولمة (لبنان)*، جداول للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠١١.
- ٦) سعد (جورج)، *قانون العمل*، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، ٢٠١٥.
- ٧) الشخبيي (محمد علي)، *الوسيط في قانون العمل*، الجزء الثاني، ١٩٧٤.
- ٨) الشخبيي (محمد علي)، *أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني*، الطبعة الأولى، طيران الشرق الأوسط، ٢٠٠٧.
- ٩) سركيس (انطوان)، *السرية المصرفية في ظل العولمة (دراسة مقارنة)*، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠٠٨.
- ١٠) شعيب (عبد السلام)، *محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي*، الجامعة اللبنانية، ٢٠٠٢-٢٠٠٣.
- ١١) عبدو (محمد علي)، *قانون العمل اللبناني - دراسة مقارنة*، منشورات زين الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٧.
- ١٢) عبد الرحمن (حمدي)، *يحيى مطر (محمد)*، *قانون العمل*، الدار الجامعية، بيروت، ١٩٨٧.
- ١٣) عيد (الوارد)، *موسوعة أصول المحاكمات والإثبات والتنفيذ*، الجزء العاشر (التحكيم)، ١، ١٩٨٨.
- ١٤) الغريب (وليم)، *قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني*، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠١٦.
- ١٥) القيسي (عصام)، *قانون العمل اللبناني*، منشورات عشتار، الطبعة الأولى، ١٩٨٣.
- ١٦) القيسي (عصام)، *قانون العمل اللبناني*، الطبعة الثالثة، ١٩٩٧.
- ١٧) منصور (محمد حسين)، *قانون العمل*، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠١٠.

ب- المقالات والدراسات:

- ١) أبو الليل (إبراهيم دسوقي)، *مقالة قانونية بعنوان " التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية*، مجلة الحقوق الكويتية، السنة الثانية عشرة، العدد الثالث، ١٩٩٤.

- ٢) ابوزيد (رضوان)، "الضوابط العامة للتحكيم التجاري الدولي، القسم الأول، مجلة الحقوق والشريعة، جامعة الكويت، كلية الحقوق، ١٩٩٨.
- ٣) جدايل (رلى)، "نزاعات العمل أمام الهيئات القضائية الخاصة في لبنان قضاء أم تحكيم"، مجلة العدل، العدد الأول، ٢٠٠٢.
- ٤) جريصاتي (أرلت)، "التحكيم وقضايا العمل"، مجلة نقابة المحامين طرابلس، العدد الخامس، السنة الرابعة، ٢٠١١.
- ٥) دغمان (محمد)، "أثر الإضراب على العلاقة التعاقدية، مجلة الحياة النيابية، المجلد السادس والثمانون، ٢٠١٣.
- ٦) شعيب (عبد السلام):

- "النظام العام وقانون العمل في ضوء العولمة"، مجلة العدل، العدد الثالث، ٢٠٠٧.
- "مستقبل قانون في البلاد العربية في ضوء العولمة"، مجلة العدل، العددان الثاني والثالث، ٢٠٠٢.
- ٧) عازوري (ليلي)، "المفاوضة الجماعية وعقود العمل المشتركة في تشريعات العمل اللبنانية، الحلقة النقاشية لتشريعات العمل في الجمهورية اللبنانية، مكتب العمل العربي، بيروت، ١٣-١٤ نيسان ١٩٩٣.
- ٨) كمال الدين (عايدة)، الزين (حسام)، اشراف البروفسور عبد السلام شعيب، "الإضراب في التشريع اللبناني والفرنسي"، مجلة العدل، العدد الثاني، قسم الدراسات، ٢٠٠٦.

ج- الأطروحات والرسائل

- ١) أبو القاسم علي أبريش (محمد)، "أثر التحكيم في المنازعات الإدارية العقدية (دراسة مقارنة بين القانون الأردني والليبي)"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة شرق الأوسط، ٢٠١٦.
- ٢) بردى (غيدا)، التحكيم في نزاعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، الجامعة الإسلامية، خلد، ٢٠١٢-٢٠١٣.
- ٣) بوجمعة (عويشة)، رسالة لنيل شهادة الماجستير بعنوان "العولمة والترجمة وآثارهما الاقتصادية، جامعة وهران، ٢٠١٣.

- ٤) دغمان(محمد)، النظام العام في علاقات العمل، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، ٢٠١٢.
- ٥) يوسف، (مي)، الإضراب في قانون العمل، رسالة لنيل درجة دبلوم في الدراسات العليا، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الجامعة اللبنانية، بيروت، ١٩٩٦.

د - الدوريات والمصنفات

- ١) الزين (نبيلة)، "قضايا العمل"، مؤسسة بحسون للنشر والتوزيع، ١٩٩٢-١٩٩٤.
- ٢) مجلة بيريت ٢٦، " قانون العمل والضمان الاجتماعي"، صادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية في الجامعة اللبنانية، ٢٠١٢.
- ٣) الغريب (وليم)، "صادر بين التشريع والاجتهاد (العمل)"، المنشورات الحقوقية صادر، أيار ٢٠١٦.
- ٤) العدل، مجلة حقوقية تصدر كل ثلاثة أشهر عن نقابة المحامين في بيروت.
- ٥) عيد (إدوار)، موسوعة أصول المحاكمات المدنية، التحكيم، الجزء العاشر، ١٩٩٥.
- ٦) مجموعة اجتهادات اللجنة التحكيمية لخلافات العمل الجماعية، محفوظات وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.
- ٧) كساندر، المرجع في إجتهادات المحاكم.

هـ - الدساتير والقوانين

- ١) الدستور اللبناني، الصادر بتاريخ ٢٣ أيار سنة ١٩٢٦.
- ٢) قانون العمل اللبناني، الصادر في ٢٣ ايلول ١٩٤٦.
- ٣) قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، المنفذ بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ الصادر في ٢ أيلول ١٩٦٤.
- ٤) قانون الموجبات والعقود اللبناني، الصادر في ٩ آذار ١٩٣٢، والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ١١ نيسان ١٩٣٢.
- ٥) قانون أصول المحاكمات المدنية المنشور بالمرسوم الاشتراعي رقم ٨٣/٩٠ والمعمول به ابتداء من أول تموز ١٩٨٥.
- ٦) الدستور الفرنسي.

- ٧) قانون العمل الفرنسي.
- ٨) قانون المدني الفرنسي.
- ٩) قانون الضمان الاجتماعي، مرسوم رقم ١٣٩٥٥، في ٢٦/٩/١٩٦٣.
- ١٠) القانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية

A) Les ouvrages:

- 1) Antonmattei, Paul-Henri, **Négociation annuelle obligatoire**, Dr Soc, Dalloz, 2001.
- 2) Auyzero, Gilles, Dockés, Emmanuel, **Droit de travail**, 28^{ème} édition, 2014.
- 3) Brun, André et Galland, Henri, **Droit de travail**, Edition Sirey, 1958.
- 4) Camerlynck, Gustave Henry et Lyon-Caen, Gérard, **Droit de travail**, 11^{ème} édition, Dalloz, 1982.
- 5) Durand Paul, **Traité de droit de travail**, Tome III, Dalloz, 1950.
- 6) Favennic-Héry, Françoise, Verkindt, Pierre-Yves, **Droit du travail**, 5^{ème} édition, extenso éditions, 2016.
- 7) Guéry, Gabriel, **Pratique du droit du travail**, 9^{ème} édition, Gualino éditeur, Paris, 1999.
- 8) Maggi-Germain, Nicole, **sur le dialogue social**, Dr. Soc, 2007.
- 9) Orliac, Claude, **le contrat de travail d'après la loi et la jurisprudence**, les grèves III, entreprise moderne d'édition, Paris, 1968.
- 10) Teyssié, Bernard, **Droit de travail-Relations de conflits collectifs**, Dalloz, 2016.

B) Thèses:

- a) Azouri, Leila : « Le règlement pacifique des conflits collectifs du travail au Liban », Thèse de doctorat, Lyon, 1974.

C) Article, rapport de jurisprudence, Note Observations :

- 1) Bezou Christophe, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, CEIM, Montréal, 2002.
- 2) Cass.Soc, 21 Mars 1973, Bull.civ. 5 n°174.
- 3) Cass.Soc, 3 mai 2007, JCP S 2007, 1546, note D. Asquinazi-Bailleux, RJS 7/07, n° 886.
- 4) Cass.Soc, 7 juin 2006, RJS, 8-9/06, n°989, JCP S 2006, 1648, note R. Vatinet.

- 5) Cass.Soc, 14 avril. 2010 : RJS 6/10, n°59
- 6) C.A. Paris. 14 Dec 1990, Rev. Arb 1991.
- 7) Charte des droits fondamentaux de l'union européenne, 7 déc. 2000,
- 8) Charte sociale européenne, 18 oct 1961, partie I,
- 9) Conseil d'Etat, arrêt Dohaene, 7 juillet 1950, Recueil Liban.

10) Hayter, Susan, "collective bargaining for the twenty-first century", in Journal of Industrial Relations, Vol 53 (2), April 2011.

11) Mezger, Note sous cass. Soc, 8 Mai 1976, Rev. Arb 1997.

12) Ray, Jean Emmanuel: Note sous cass. Soc, 2 juin 1992, Dr. Social, 1992, P699.

13) Robert Jean, les conflits individuels du travail après la loi du 6 mai 1982, Rev.Arb. 1982

14) Savatier, Jean : observation sous cass. Soc, 16 Déc 1992, Dr. Social, 1993.

15) Touscoz Jean, « Mondialisation et sécurité économique internationale », in Revue générale de droit international public, 1998.

D) Sites électroniques :

- 1) www.aifa-eg.com.
- 2) www.islamweb.net.
- 3) www.franceye.com.

- 4) www.ltutc.com.
- 5) www.lentreprise.lexpress.fr
- 6) www.ilo.org (international labor organisation).
- 7) www.alolabor.org (arabic labor organisation).
- 8) www.nna-leb.gov.lb.
- 9) www.ohchr.org.
- 10) www.unicef.org.
- 11) www.hrlibrary.umn.edu.
- 12) www.conseil-constitutionnel.fr
- 13) www.alkompis.se
- 14) www.mawdo3.com
- 15) www.unites.uqam.ca/gric

الفهرس

٧ المقدمة
٢١ القسم الأول: الوسائل السلمية والقسرية لتسوية نزاعات العمل الجماعية.
٢٣ الباب الأول: تسوية غير قضائية لحلّ نزاعات العمل الجماعية.
٢٤ الفصل الأول: الوساطة مرحلة قبل اللجوء إلى التحكيم.
٢٤ المبحث الأول: ماهية الوساطة
٢٥ المطلب الأول: لتعريف الوساطة ومميّزاتها
٢٧ المطلب الثاني: الوساطة والتوفيق، تعارض أم تشابه.
٢٩ الفصل الثاني: حقّ الإضراب والتوقف عن العمل
٣٠ المبحث الأول: قانونية الإضراب
٣١ المطلب الأول: حقّ الإضراب المكرّس دستوريًا أو قانونيًا.

المطلب الثاني: حالات عدم مشروعية الإضراب	٣٤
المبحث الثاني: أثر الإضراب على العمل	٣٧
المطلب الأول: أثر الإضراب على عقد العمل	٣٨
المطلب الثاني: أثر الإضراب على الأجر	٣٩
الباب الثاني: التحكيم: تسوية قضائية لحلّ نزاعات العمل	٤٢
الفصل الأول: المفهوم القانوني للتحكيم في نزاعات العمل الجماعية	٤٣
المبحث الأول: نشأة التحكيم ومزاياه	٤٣
المطلب الأول: نشأة نظام التحكيم وتطوره	٤٤
المطلب الثاني: مزايا التحكيم في منازعات العمل الجماعية	٤٧
الفصل الثاني: النطاق القانوني للتحكيم	٥١
المبحث الأول: التحكيم الإجمالي	٥٢
المطلب الأول: مفهوم التحكيم الإجمالي	٥٢
المطلب الثاني: اللجوء إلى التحكيم في منازعات العمل الفردية	٥٣
المبحث الثاني: التحكيم الاختياري	٥٦
المطلب الأول: اللجنة التحكيمية المنصوص عنها قانوناً	٥٧
المطلب الثاني: الحكم الخاص أو الهيئة التحكيمية الخاصة	٦٢
القسم الثاني: الحوار الاجتماعي في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل الجماعية	٦٤
الباب الأول: الحوار الاجتماعي كأداة لتحقيق السلم الاجتماعي	٦٧
الفصل الأول: ماهية الحوار الاجتماعي في علاقات العمل الجماعية	٦٨
المبحث الأول: أهمية الحوار الاجتماعي	٦٨
المطلب الأول: مفهوم الحوار الاجتماعي وأساسه	٦٩
المطلب الثاني: أهداف الحوار الاجتماعي	٧٣
المبحث الثاني: المفاوضة وسيلة من وسائل حلّ نزاعات العمل الجماعية	٧٥
المطلب الأول: ماهية المفاوضة الجماعية	٧٥
المطلب الثاني: الأثر الإيجابي للمفاوضة الجماعية	٧٩
الفصل الثاني: البعد الدولي للحواري لعلاقات العمل الجماعية	٨٢
المبحث الأول: الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية في تعزيز السلم الاجتماعي	٨٢
المطلب الأول: دور منظمة العمل الدولية في تشجيع الحوار الاجتماعي	٨٣
المطلب الثاني: مبادئ حقوق الإنسان واتفاقيات المنظمة العمل الدولية	٨٦
المبحث الثاني: اتجاهات منظمة العمل العربية في تحقيق المعايير الدولية	٩٠
الباب الثاني: واقع الحوار الاجتماعي في ضوء العولمة	٩٢

٩٣	الفصل الأول: الحوار الاجتماعي والأداء الاقتصادي
٩٣	المبحث الأول: أثر العولمة على الحوار الاجتماعي
٩٥	المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الحوار الاجتماعي
٩٨	المطلب الثاني: دور الجهات الفاعلة في تنمية الحوار الاجتماعي في ظل العالم الاقتصادي
١٠١	المبحث الثاني: اتجاهات الدول العربية في ظل التغيرات الاقتصادية والمعايير الدولية
١٠٣	الفصل الثاني: تطبيقات لتشجيع الحوار الاجتماعي
١٠٤	المبحث الأول: تجارب في الحوار الاجتماعي
١٠٤	المطلب الأول: التجربة الفرنسية للحوار الاجتماعي
١٠٧	المطلب الثاني: التجربة المصرية للحوار الاجتماعي
١٠٩	المبحث الثاني: حلول لإعادة تفعيل الحوار الاجتماعي في لبنان
١١٠	المطلب الأول: تشريع وطني ينظم علاقة العمل
١١١	المطلب الثاني: نشر ثقافة الحوار
١١٥	الخاتمة
١١٨	ملخص الرسالة
١١٩	المراجع
١٢٥	الفهرس