



الجامعة اللبنانية

كلية الحقوق والعلوم السياسيّة والإدارية

العمادة

تحديات قانون العمل في لبنان في ظلّ العولمة وتحولات النظام

العام الاجتماعي

رسالة لنيل ماستر في

قانون الأعمال

إعداد

نادين نورالدين طريه

لجنة المناقشة

رئيساً

الأستاذ المشرف

الدكتور غالب فرحات

عضواً

أستاذ

الدكتور محمد دغمان

عضواً

أستاذ مساعد

الدكتور غياث الشوباصي

2024

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

## إهداء

إلى الذي يركن في حنايا القلب وفي ثنايا الأحاديث وفي طوايا الفكر...

إلى حضوره الأبدى في الذاكرة ....

إلى الذي رحل قبل رؤية ثمار غرسه...

لروحك والذي أهدى هذا الجهد ...

كما أهديه ...

إلى نور عيني ومنبع قوتي... والدتي أطال الله في عمرها...

إلى من قاسموني الطفولة وكانوا لي خير سند... إخوتي وأخواتي.

إلى الملهم والعضد... رفيق الروح

كما أقدم عظيم الشكر والامتنان...

إلى صاحب العلم الوفير وحسن التوجيه... الدكتور الموقر غالب فرحات...

إلى أعضاء اللجنة المشرفة الكرام...

إلى كل من زرع في داخلي بذرة علم...

إلى العلم بروّاده...

إلى الوطن الغالي بشعبه...

## لائحة المختصرات:

أولاً - باللغة العربية:

ص: الصفحة.

ط: الطبعة.

م.ع: موجبات وعقود.

ثانياً - باللغة الفرنسية:

A Plé: Assemblée plénière de la court de cassation.

Art. : Article.

Bull. : Bulletin.

CE. : Conseil d'état.

Dr. Ouvr: droit ouvrier.

Dr. Soc: droit social.

Fasc. : fascicule.

J.-Cl travail : Juris-Classeur travail traité.

JCP CL: Juris-Classeur périodique, édition commerce et industrie.

JCP. E: Juris-Classeur périodique, édition et affaires.

JCP. S: Juris-Classeur périodique, édition social.

L. : Loi.

L.G.D.J: Librairie générales de droit et jurisprudence.

Litec. : Librairie technique France.

N°: Numéro.

Ob.: Observation.

Op. Cit. : Opéré citato.

Ord. : ordonnance.

P. : page.

PUF: Pressés universitaires de France.

RASJEP: Revue Algérienne des sciences juridiques économiques et politiques.

Relat. Ind: Relations Industrielles.

RJS: Revue jurisprudence social.

RTD civ. : Revue trimestrielle de droit civil.

S. : suivant.

S/dir.: Sous direction.

Soc. : Arrêt de la cour de cassation, chambre sociale.

T. : Tome.

Vol. : volume.

## الملخص

إنّ القواعد القانونية السائدة في المجتمع ما هي إلا انعكاس للنهج الاقتصادي والاجتماعي المتبع داخل الدولة. فيبقى التوافق والتوافق بينهما الميزة الأبرز لإضفاء الشرعية الحقيقية المطلقة على هذه القواعد. أما في حال تقطعت أواصر الترابط بين ما تحمله القواعد القانونية من أحكام وما يحمله الواقع من ظروف اقتصادية واجتماعية، يكون تعديل النصوص القانونية أمراً ملحاح لإعادة نسج ثوب التلاحم بينها وبين الواقع الذي يجب أن تمثله. فإذا ما طالعنا نصوص قانون العمل على وجه العموم، نراها شديدة التأثير بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة ضمن بوتقة الدولة. أما الآن ومع التوغّل الملحوظ للعولمة الاقتصادية التي أمعنت في إذابة الحدود الجغرافية للدول وساهمت في انفتاح الأسواق المحلية على العالمية وأخفقت ألمعية مبدأ إقليمية القوانين الذي ما هو إلا ترجمة واقعية لمبدأ سيادة الدولة، أصبح على القوانين أن تترجم في مضامينها النهج الاقتصادي والاجتماعي المتبع عالمياً بنظرة ممعنة استشرافية. إزاء كل ذلك ليس من قبيل المبالغة القول بأنّ العشب قد نبت على نصوص قانون العمل اللبناني التي لم تعد تمتّ للواقع الاقتصادي والاجتماعي المتبع بصلة.

فإنّ العولمة الاقتصادية بأهدافها ومفاهيمها التي كرّستها إملأاتها، قد وضعت قانون العمل بكليته محل نقاش وبذلت الإيديولوجية الحمائية للنظام العام الاجتماعي. فلطالما تميّز قانون العمل بأحكامه الضامنة للحماية الاجتماعية والكافلة للاستقرار المهني للعامل، أما في زمن العولمة لقي هذا النموذج تفهقراً بسبب التحولات التي أصابت بنية أسواق العمل. فمعاول العولمة عمّقت الهوة بين مضمون قانون العمل والواقع الذي أنتجته.

يبقى على عاتق المشرع اللبناني اتخاذ خطوة باتت أكثر من ضرورية في إرساء ملامح جديدة لشخصية قانون العمل متكيفة مع التغيرات التي حملتها رياح العولمة ومتوافقة بالحدّ الأدنى مع واقع سوق العمل اللبناني. كما وإضفاء عليها المرونة الآمنة وتجنّبها الكؤود الطاعي. دون جعل العدالة الاجتماعية والأهداف الحمائية لقانون العمل الضحية الأولى لإملأات العولمة.

كلمات المفتاح:

قانون العمل/ نهج اقتصادي/ تعديل/ العولمة الاقتصادية/ النظام العام الاجتماعي/ المرونة الآمنة/ العدالة الاجتماعية.

## Summary

The legal rules prevailing in a society are nothing but a reflection of the economic and social approach followed within the state. The harmony and compatibility between them remains the most prominent feature of giving these rules absolute and true legitimacy. However, if the links between the provisions of the legal rules and the economic and social conditions are broken, then amending the legal texts becomes an urgent matter in order to regain compatibility between them. The provisions of the labor law in general are strongly influenced by the economic and social conditions prevailing within the state. However, now, with the noticeable incursion of economic globalization, which has further dissolved the geographical borders of countries, contributed to the opening up of local markets to global ones, and ignored the principle of territoriality of laws, which is nothing but a realistic translation of the principle of state sovereignty, laws must translate in their contents the economic and social approach followed globally with a forward-looking view. In light of all this, the provisions of the Lebanese Labor Law no longer correspond to the current economic and social circumstances. Economic globalization has put the entire law under the touchstone of survival, and has changed the protectionist ideology of the social public order. So, the Lebanese legislator must take a step that has become more than necessary in establishing new features for the labor law, adapted to the changes brought by globalization and compatible minimally with the Lebanese labor market. Without making social justice and the protective goals of labor law the first victim of globalization.

### **Key terms:**

Labor law/ globalization /social public order/social justice/Lebanese legislator amendment.

## Résumé

Les règles juridiques prévalentes dans la société ne sont rien de plus que le reflet de l'approche économique et sociale suivie au sein de l'État. Ainsi, la cohérence et l'harmonie entre elles demeurent l'élément distinctif pour conférer une légitimité véritable à ces règles. En cas de rupture des liens entre les dispositions des règles juridiques et les conditions économiques et sociales réelles, la modification des textes juridiques devient une nécessité urgente pour rétablir la cohésion entre eux et la réalité qu'ils devraient représenter. En examinant les dispositions générales du Code du travail, on les voit fortement influencées par les situations économiques et sociales prédominantes au sein de l'État. Maintenant, avec la percée notable de la mondialisation économique qui a intensifié la dissolution des frontières nationales et contribué à l'ouverture des marchés locaux sur le plan international, les lois doivent refléter dans leurs contenus l'approche économique et sociale adoptée à l'échelle mondiale avec une perspective attentive. Face à tout cela, la législation du travail libanaise, qui ne sont plus en phase avec la réalité économique et sociale en cours.

La mondialisation économique, avec ses objectifs et concepts consacrés, a mis l'ensemble du Code du travail sous débat, remplaçant l'idéologie protectionniste du système social général. Il incombe au législateur libanais de prendre une mesure devenue plus que nécessaire pour établir de nouveaux contours pour la personnalité du Code du travail, adaptée aux changements induits par les vents de la mondialisation et en accord minimal avec la réalité du marché du travail libanais. Il est également nécessaire de lui accorder une flexibilité adéquate, en évitant les excès autoritaires sans faire de la justice sociale et des objectifs protectionnistes du Code du travail les premières victimes des impératifs de la mondialisation.



## التصميم العام:

القسم الأول: النظام العام الاجتماعي بين واقع المفهوم وفهم الواقع

الفصل الأول: الدواعي الكامنة وراء نشأة النظام العام الاجتماعي

المبحث الأول: أحداث تاريخية كشفت النقاب عن معالمه

المبحث الثاني: مبررات تشريعية عجّلت تكريسه

الفصل الثاني: إيديولوجية النظام العام الاجتماعي

المبحث الأول: روحية النظام العام الاجتماعي

المبحث الثاني: موضوعة النظام العام الاجتماعي وسط الأنظمة العامة المشابهة

القسم الثاني: تداعيات العولمة على المعايير الكلاسيكية للنظام العام الاجتماعي

الفصل الأول: العولمة الاقتصادية: تحدّد مستجدّ لقواعد النظام العام الاجتماعي

المبحث الأول: ماهية العولمة الاقتصادية

المبحث الثاني: مستقبل قانون العمل إثر تنامي العولمة

الفصل الثاني: موقف قانون العمل اللبناني من التحوّلات الاقتصادية

المبحث الأول: تعديل قانون العمل اللبناني: واقعٌ وليس خيار

المبحث الثاني: تطوير عقود العمل والوساطة الجماعية والتحكيم

## المقدمة:

إنّ القانون عموماً، بقطع النظر عن الحقل الذي ينكفّل تنظيمه، يُعتبر الكتاب الذي يعكس في دقّته الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للدولة التي تحتضنه ضمن إطار زمني معيّن. فالترابط والانسجام بين قواعده والواقع الذي يُمثّله، يُضفي شرعيةً حقيقيةً على محتواه. حيث يجب أن تتضح قواعده بالإيديولوجية السائدة في المجتمع، فتحاكي المتغيّرات التي يشهدها الواقع بشكلٍ مستمرٍّ ومستدامٍ لا أن يكتفي بالتظير من برجه العاجي بقواعد نظرية لا تُحاكي متطلبات الواقع.

وإذا ما سبرنا غور ودقيق تفصيل الأحداث التي لازمت درب ميلاد قانون العمل بمنعرجاته ومنعطفاته، نلاحظ أنّ الأخير يُعدّ من أكثر القوانين تأثراً بالأوضاع الاجتماعية والتغيّرات الاقتصادية التي تشهدها المجتمعات بوتيرةٍ دائمة<sup>1</sup>. حيث يُعتبر قانون العمل دون أدنى شكّ الابن الشرعي للتحوّلات الاقتصادية والاجتماعية<sup>1</sup>. فميلاده وأهدافه ودوافع تكريسه شكّلتها معاول الظلم والاجحاف والقضم التدريجي واللامتاهي لحقوق الطبقة العاملة، حقوقهم كإنسان قبل حقوقهم كعمال. غير أنّ ملامح هذا القانون الشاخسة تبلورت بشكلٍ جديّ مع انبلاج فجر الثورة الصناعية في أواسط القرن التاسع عشر، التي انبثق عنها عهداً جديداً يقوم على الاعتراف بالحرية والمساواة وحقوق الانسان. الأمر الذي بدوره كوّن عقيدة المشرّع بضرورة التدخّل، بحيث تُرجمت الأخيرة على شاكلة تدخّلاتٍ تشريعيةٍ في مجال علاقات العمل ولو بشكلٍ ضيقٍ بدايةً، إلّا أنّ ذلك شكّل الدعامة الراسخة واللبنة الأولى في بناء ثلوث الانصاف والعدالة بشقيها الاجتماعي والقانوني للعمال. حيث امتازت هذه التدخّلات بالإحاطة الشاملة للمسائل المتعلقة ببحوثيات العمل مُعبّدةً الطريق وممهّدةً السبل فيما بعد لقانون العمل كقانونٍ مستقلٍّ عن أصله؛ نعني بذلك القانون المدني. فإنّ خصوصية أهداف قانون العمل المتمثلة بالدرجة الأولى بحماية الطرف المستضعف في الرباط التعاقدية، أدت إلى حتمية انفصاله عن القانون الأمّ واتخاذ مساراً خاصاً أرسى ملامحه الواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي فرضته الحقبات الزمنية المتلاحقة والذي تطلّب دون أدنى شكّ محاكاةً دائمةً لهذه المتغيّرات، بالتالي خلق قواعد قانونية أكثر ملاءمةً مع التطورات الاجتماعية والتحوّلات الاقتصادية. ففي ظلّ تعاظم الفروقات الاجتماعية والاقتصادية بين العامل وصاحب العمل والهيمنة الاقتصادية الدائمة للأخير، لم يُعدّ بالإمكان الاكتفاء بالعدالة النظرية الي تؤمّنها النصوص القانونية العامة، بل أصبح الأمر يستوجب خلق قواعد قانونية تُلامس واقع

<sup>1</sup> ماثيو فنكين، قانون العمل المقارن، بحث منشور في كتاب اكسفورد للقانون المقارن، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، بيروت 2010 ص 1699.

الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتكون غايتها حماية حقوق الطبقات الاجتماعية الضعيفة من القضم والتناول. وبذلك تكون هذه النصوص والقواعد التي نُظمت في قانون العمل قد عزّزت فكرة العدالة الاجتماعية على حساب العدالة المجردة التي تكتفي بوجود مساواة قانونية بين الطرفين، حاجبةً نظرها عن رُدهة التفاوت الاقتصادي والاجتماعي العميق بينهما. حقيقةً لم تكن هذه النصوص سوى كاشفة عن هذه العدالة وليست منشئة لها، باعتبارها قيمة اجتماعية ومطلب بشري قديم قدم الوجود الانساني، غير أنّ التهليل له والمطالبة بتحقيقه هو الذي يعتبر حديثاً نسبياً. فنجد كبار رواد علم الاجتماع أمثال ابن خلدون قد تناول العدالة الاجتماعية في مقدمته الشهيرة، حيث اعتبر أنّ العمران البشري لا يتحقق إلا في ظلّ العدل الاجتماعي.<sup>1</sup> كما يُنقل عن ابن تيمية "أنّ أمور الناس تستقيم في الدنيا مع العدل أكثر ممّا تستقيم مع الظلم في الحقوق"<sup>2</sup> كذلك أبدت منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها عام 1919 اهتماماً واضحاً بمفهوم العدالة الاجتماعية بقولها "لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعية"<sup>3</sup> فقانون العمل وليد إيديولوجيا اقتصادية واجتماعية أنتجت كخيارٍ حتميٍّ لا مفرٍّ منه لتطهير علاقة العامل وصاحب العمل من واقع الظلم والغبن الذي عانى منه العامل لسنواتٍ خلت. فهذا التفاوت الكبير قد أزيح نسبياً بموجب قانون العمل. إذ أنّ نصوص هذا القانون موجهةً على الدوام لحماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وذلك من خلال ضمان حدّاً أدنى لحقوقه والتي هي غير قابلة للتنازل أو التخلّي عنها أو تجاهلها.

من أجل بقاء قانون العمل ساجاً يحمي هذه المكتسبات، اضفى المشرع على نصوصه الصيغة الآمرة أي جعلها تتعلّق بالنظام العام وأبطل الشرط الذي يخالف أحكامه ولو كان ذلك مقترناً برضا العامل. فمن المعلوم أنّ فكرة النظام العام التي حاكها المجتمع لنفسه عبر التجارب التي مرّ بها والتراث الثقافي والاجتماعي المتوارث عبر الأجيال، هي الاستثناء الوحيد على مبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين اللذين تغنى بهما رجال القانون على مدى عصور. فالعدالة التعاقدية التي يوفّرها العقد أصبحت في الكثير من المواضع عدالة مُتقرّجة وغُيب دورها بسبب الهوة التي ولّدها مبدأ سلطان الإرادة، بين ما

<sup>1</sup> سيف الدين عبد الفتاح، العدالة..قيمة وآلية، مقال على الموقع التالي

<https://www.shorouknews.com/mobile/columns/view.aspx?cdate=0311201&id=fde1994f->

<caa2-4122-9edd-d824e86e1110> تاريخ زيارة الموقع 2023\5\3

<sup>2</sup> نفس المرجع اعلاه.

<sup>3</sup> ديباجة دستور منظمة العمل الدولية عام 1919.

يدعو إليه من مساواة وما يفرزه في الواقع من تفاوت. ذلك بسبب اختلال لا بل استحالة توازن ميزان القوى بين العامل وصاحب العمل، إذا ما نظرنا إلى المكانة الاقتصادية والاجتماعية التي يتمتع بها كلاهما. الأمر الذي حتم حماية العامل باعتباره الحلقة الأضعف في هذا العقد. ولكن إثر التطور الحاصل في العلاقات القانونية، تبين أنّ حماية مصلحة الطرف الضعيف في هذه العلاقات لا يمكن تحقيقها في ظلّ نظام عام تقليدي مُبرمج لحماية المجتمع بكل مكوّناته والمحافظة على المنفعة العامة. فإزاء العجز والقصور الذي عيّب مفهوم النظام العام التقليدي جعل ذلك منه مفهوماً بالياً لا يتماشى والواقع الجديد. بالتالي عجل في ظهور فروع أخرى متخصصة أبرزها النظام العام الاجتماعي، الذي يُعتبر بلورةً جديدةً لمفهوم النظام العام التقليدي. فيعدّ هذا النظام بمثابة المنهج الحمائي للعامل ويُعتبر ميزة قانون العمل الحديث. فغالبية نصوصه جاءت لتتصف وتحمي العامل كونه الطرف المذعن في هذا العقد مقدماً له أفضل المزايا وأكثرهم نفعاً بفضل المبدأ المكرّس في ظلّه نعني بذلك مبدأ الأكثر فائدة.

فكان للنظام العام الاجتماعي دورٌ محوريّ في تثبيت الدعائم الحمائية للعامل وذلك بفضل قواعده الآمرة التي حافظت على مدى عقودٍ مديدةٍ على الحدّ الأدنى من حقوقه المكتسبة مع إمكانية الارتقاء بها بفضل المبدأ التشريعي؛ الأكثر فائدة. وكون قيمة أي قاعدة قانونية تستمد قوتها من مصادرها، كان للنظام العام الاجتماعي روافد داخلية وطنية ومصادر خارجية كسرت النمطية التقليدية لقاعدة التدرّج الهرمي الذي وضعها هانس كلسن بحيث يعتلي الدستور قمة هذا الهرم.<sup>1</sup> أمّا تدرّج المصادر في حرم قانون العمل فهو ذات هندسة مغايرة محكومة بمبدأ الأكثر فائدة.

بيد أنّ تفرّع النظام العام التقليدي بفعل المستجدات والنوازل الاقتصادية والاجتماعية إلى أنظمة عامة متعددة، لا يلغي حتمية التناسق والانسجام بين هذه الأنظمة كونها تنطوي ضمن قوقعة نظام قانوني واحد يفرض هذا التناغم. فبالرغم من حقيقة الأهداف الحمائية التي تتكفلّ هذه الأنظمة تحقيقها غير أنّها ملزمة بأن لا تتعارض مع النظام العام المطلق بالنظر لاعتباره النظام الأعم والأشمل والذي تنضوي تحت لوائه مصلحة المجتمع بأكمله. بيد أنّ القانون إنساني لدرجة يستحيل أن يتخذ خطأً مستقيماً مطلقاً.<sup>2</sup> فهو يتطور ويتبدّل بالنظر للبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي تتزامن مع وجوده. بالتالي إنّ تطوره وتغييره لا يُقتفى أثره

<sup>1</sup> Kelsen H. **théorie pour de droit**, LGDJ, Paris, 1999.

<sup>2</sup> Carbonnier J. **Flexible droit**, pour une sociologie de droit sans rigueur, 10<sup>e</sup> édition, LGDJ, Paris, 2007 p. 8.

في التشريع ولا في الفقه ولا حتى القضاء إنما يجب البحث عن هذا التطور في تطوّر المجتمع نفسه.<sup>1</sup> ينطبق ذلك على وجه الخصوص في حرم التشريع الاجتماعي، فلا جدوى من دراسة تطوره إذا تمّ ذلك بمعزل عن التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية داخل المجتمع كون السياسة الاقتصادية التي تنتهجها الدولة تنعكس على روحية قواعدها وتُترجم في مضامين قوانينها.

فإنّ المستجدات الاقتصادية التي نثرت بذورها العولمة بشقّها الاقتصادي وتجسيدها الأفكار الليبرالية بحلّة جديدة مع الإبقاء على الجبلية الأصلية لفلسفتها الاقتصادية، قد سمحت بانفتاح الأسواق على العالمية وسهلت حركة تبادل السلع والقيم وأمّعت في إذابة الحدود الإقليمية وجعلت من نظام السوق معياراً يُعَوَّل عليه في تنظيم علاقات العمل. ترافق ذلك مع كفّ يد الدولة عن دورها التدخلية بالشؤون الاقتصادية بحجة عرقلة وفرملة عجلة النمو الاقتصادي وإفراغ دولة الرعايا الاجتماعية من مفهومها النظري والواقعي.

فقد كان للعولمة جملة من الإملاءات والانعكاسات على بنية قانون العمل والبيئة التي أوجدته. بحيث ترافق ظهور هذا المصطلح مع تغيّرات اقتصادية جعلت من حرية التجارة وانفتاح الأسواق حجر الزاوية في النظام الاقتصادي العالمي الجديد الذي ابتدعته العولمة بنزعتها الليبرالية. بحيث أصبحت التشريعات الحمائية الاجتماعية التي كانت توفر الاستقرار والأمن الاجتماعي للعامل بمثابة عائق قانوني أمام الجرف العولمي، والتضحية السهلة في سبيل خفض التكاليف الانتاجية وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسة. لا تثريب من وجود أدوات تنفيذية فعّالة اهتمّت بشكلٍ مباشرٍ بتنفيذ أجندة أهداف العولمة وابتكرت الآليات والطرائق الناجعة التي تسمح بإنعاشها وجعل الولوج إليها واقعاً وليس خيار يمكن المفاصلة فيه.

فأمام نظام اقتصادي عالمي مصطبغ بالأفكار الليبرالية، ما عادت حماية مصلحة العامل تمثّل الشغل الشاغل والهَمّ الأكبر الذي يجب أن تراعيه قواعد التشريع الاجتماعي بطابعها الحمائي ويمنع النظام العام الاجتماعي الاستقاص منها بأحكامه الآمرة، بل أصبحت قوافل القواعد والنصوص التشريعية تتّجه نحو حماية الاستخدام ومناصب العمل بعد اشتداد المنافسة وانفتاح الأسواق. كان ذلك من خلال تليين وتكييف قواعد قانون العمل لتتماشى مع المستجدات الاقتصادية التي أصبحت أمراً واقعاً بالإضافة إلى التحرّر من الروابط القانونية الجامدة.

باتت قواعد قانون العمل الإلزامية التي يحميها نطاق النظام العام الاجتماعي ويمنع تقهقرها والتي تُوطد من

<sup>1</sup> Carbonnier J. **Flexible droit**, op. Cit, p. 13.

خلالها آليات الحماية الاجتماعية للعامل مكن خلل في المنظومة التشريعية للقانون الاجتماعي. فإنّ اتساع هامش المرونة التي أصبح صاحب العمل يتمتع بها تحت حجة تلافية جمود وصلابة قواعد قانون العمل، قد أدّى إلى كسر النمطية التقليدية لقوالب عقود العمل. فأصبحت العناصر التقليدية لعقد العمل محل مفاصلة ومشاركة نتيجة الاملاءات ذات الدافع الاقتصادي التي كرّستها المرونة. فالأخيرة أعطت صاحب العمل هامش واسع من الحرية في تسيير شؤون مؤسسته وإدارة مواردها بالنحو الذي يصبّ في خاتمة زيادة الإنتاج وتعظيم الربح. بالمدلول العكسي يعني ذلك حرمان العامل من المزايا الحمائية التي كانت تتضمنها قواعد قانون العمل الإلزامية. من الطبيعي أن يتمخض عن تليين قواعد قانون العمل وسلبها الصفة الإلزامية جملة من الآثار طالت عناصر عقد العمل التقليدية بالدرجة الأولى. فروزنامة العمل شهدت تغييراً شاملاً عن مفهومها التقليدي وتملّصت من الأحكام الإلزامية التي تضمن للعامل مدّة عمل قانونية ثابتة تُعرف بالدوام. أمّا في عصر المرونة، أصبح صاحب العمل يتمتع بحرية كبيرة في تصميم وتبني سياسات داخلية تُغيّر في ساعات العمل حسب ما تقتضيه حاجة المؤسسة. في السياق عينه باعدت المرونة الإلتحاف التقليدي ما بين مكان العمل وتنفيذه في إطار تنظيم هيكلية الإنتاج داخل المؤسسة. كذلك طرأ تبديلاً واضحاً على مفهوم رابطة التبعية، وذلك نتيجة حتمية ناجمة عن دخول أنماط هجينة في علاقات العمل قوّضت الأسس التقليدية التي كان يرتكز عليها ويستمدّ فحواها من القواعد الإلزامية للتشريع الاجتماعي. فالطائفة الجديدة من هذه العقود تقتدر إلى منظومة تشريعية ترضى تنظيمها. فنشأتها كان نتيجة حاجة اقتصادية ولدتها إيديولوجية العولمة وكرّسها مفهوم المرونة. فقد تمّ تجويف عقد العمل التقليدي من النزعة الحمائية التي كان يكتنفها، وتمّ إفراغه من خصائصه الكلاسيكية التي كان يتدخل المشرع عبر القواعد الإلزامية في رسم إطارها العام. فهذه الأشكال الجديدة التي أفرزتها ضرورات العولمة الاقتصادية أثارت التساؤل المفصلي حول مدى صوابية اعتبارها عقود عمل بالمعنى التقليدي بالنظر إلى تباعد أوجه الشبه بينها وبين البنية المعتادة والخصائص المتعارف عليها لعقد العمل...

فإزاء اتساع هامش الحرية التي استرجعها صاحب العمل في نسج شروط العلاقة التعاقدية بفضل المرونة، حيث ترافق ذلك مع تعطيل ملحوظ لدور الدولة التشريعي والتدخلي في تنظيم الشؤون الاقتصادية نتيجة الاحتكام لآليات وقوانين السوق التي أصبحت المرجعية الرئيسية لتحديد المسار الاقتصادي. أدّى ذلك إلى وضع قانون العمل بأحكامه والنظام العام الذي نشأ في ظلّه على مفترق طرق؛ إمّا مسابرة الوضع الاقتصادي الجديد وإحداث التغييرات اللازمة لركب موجة المستجدات الحاصلة أو الاندثار والوقوع في براثن التجاوز.

غير أنّ انتهاج الخيار الأول كان على حساب المصلحة الاجتماعية للعامل، فزئبقية التوازن التي كان يؤمنها طيف النظام العام الاجتماعي بين المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية لصاحب العمل قد اندثرت بفعل تأثيرات العولمة. فقطر دائرة الحماية الاجتماعية التي كان محورها العامل، قد شهدت انحساراً كبيراً. والصفة التقدمية التي لازمت درب قواعد قانون العمل كنهجٍ متّبعٍ من الأخيرة، أصبحت قابلة للارتداد استجابةً لمتطلبات العولمة حيث أُعتبرت السبب الرئيس للاختلالات البنوية في الهيكلية الاقتصادية والانكماش الاقتصادي العالمي. فواجه هذا النهج التقدمي لقواعد قانون العمل صعوبة كبيرة في توطيد أقدامه بمواجهة السيل العولمي.

وبالنظر إلى الترابط المتين بين حلقات قانون العمل، واعتبار الخلل الذي يطال أي مكونٍ تقليدي لها ينتج عنه آثار سلبية تلقائية على حلقات باقي السلسلة. فإنّ تبدد الصفة التقدمية لقواعد قانون العمل وتراجع الحماية الاجتماعية للعامل وتضعف بنين التشريع الاجتماعي أمام الهجمة العولمية، ترك بصماتٍ سلبيةً على الحقوق الأساسية للعامل. فالحق في العمل وقرعته والحق في حصول العامل على أجرٍ عادلٍ وحقه في التمثيل النقابي، هذه الحقوق مجتمعةً والتي لطالما صُنّفت في خانة الحقوق المقدسة للعامل قد أصبحت بمثابة كبش المحرقة في عصر العولمة وإملاءاتها.

غير أنّ المغالاة في محاباة المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل على حساب الحماية الاجتماعية للعامل، قد خلق بلورة معاكسة في أروقة المجتمع الدولي. بحيث طالبت بإسباغ العولمة ببعيدٍ اجتماعي يكتنف أيديولوجيتها، بالإضافة إلى البعد الاقتصادي التي تتضمنه في مسعى نحو إيجاد نقاط تلاقٍ بين متطلبات الاقتصاد ومضمون التشريع الاجتماعي. فإنّ تقويم المسار الأولي المتّبع من قبل العولمة لا يتمّ إلاّ عبر إضفاء طابع إنساني عليه قائم على احترام حقوق الفرد وكرامته ويكون لبّه العدالة الاجتماعية لما للأخيرة من أهميّة بالغة في تحقيق تنمية حقيقية شاملة ومستدامة. فمن غير المعقول إعطاء أولوية بالغة للبعد الاقتصادي بقطع النظر عن الصلة الوثيقة والتأثير المباشر للاقتصاد بآلياته على عالم العمل بأركانه.

تمخض عن العولمة التي أفرطت في تمجيد المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل، عولمة عادلة تضع العدالة الاجتماعية قاعدة أساسية لخطتها الاقتصادية. بحيث وضعت منظمة العمل الدولية المدماك الأساسي للعدالة الاجتماعية القائم على ضمان الاستدامة في الاقتصاد العالمي وتحقيق التلاحم الاجتماعي ولجم معدلات البطالة. فبرز في الأفق مفهوم العمل اللائق الذي دحض فكرة اعتبار العمل سلعة خاضعةً لآليات العرض والطلب. كما تحددت مؤشراتته ليكون ترسانة فعّالة لمجابهة تحديات العولمة.

كذلك تيقن المجتمع الدولي لأهمية الدولة كونها أفنوم أساسي في مثلث الإنتاج، غايتها توطيد آليات وأسس العدالة الاجتماعية وتحسين الحقوق الاجتماعية للعامل من المساس. إن ذلك لا يتحقق إلا عبر اعتناق الدولة سياسة الحوكمة الرشيدة التي تركز على التشاور والتنسيق والشفافية والمشاركة في القرار.<sup>1</sup> بيد أن ذلك لا يعني استرجاع المهام التقليدية للدولة الراعية بل الولوج في جوهر نظام الحكم الراشد الذي يجعل منها وسيطاً فعالاً في العملية الانتاجية لا أن يكون مجرد راعٍ على علاقة العامل بصاحب العمل.

وبالنظر لأهمية المؤسسة الاقتصادية في الاقتصاد الوطني وكونها تتصف بتوفير مناصب العمل، كان لا بد من إلقاء مسؤولية أساسية على كاهلها لأنها الطرف الأساسي في العملية الانتاجية. وعلى إثر تنامي العولمة وتداعياتها أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية واقعة لا بد منها تضع جاهراً بين هدف المؤسسات في تعظيم الربح وبين منع قضم الحقوق الاجتماعية للعامل في سبيل تحقيق هدفها المذكور. بحيث تبرز أهميتها بشكل أساسي بعدما اقتحمت الشركات المتعددة الجنسيات الاقتصاديات الوطنية وفرضت شروط عملها محلياً.

إزاء كل هذه المتغيرات الاقتصادية المتسارعة أصبحت قواعد قانون العمل بصيغتها الحالية تواجه ترهلاً حقيقياً في نصوصها. فالأخيرة لم تعد مهيأة لمواكبة النوازل الاقتصادية التي حملتها رياح العولمة الاقتصادية. فأصبح مسaire الواقع الاقتصادي الجديد وتجنب السقوط في حلقة تشريعية مفرغة، يتطلب مرونة وتلين في قواعد قانون العمل اللبناني. فإن تعديل القانون يصبح أمراً واقعاً حال فقد التوافق بين الروابط القانونية التقليدية والواقع الاقتصادي والاجتماعي خصوصاً في حرم التشريع الاجتماعي. فلا بد من اتخاذ خطوة من قبل المشرع نحو تعديل قواعد قانون العمل اللبناني لينتماشى مع القوافل التشريعية الحديثة بالشكل الذي يوازن بين الاستجابة لمتطلبات العولمة من جهة والمحافظة على الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية والمهنية للعامل.

من مجمل ما تقدم تتجلى أهمية الموضوع المطروح. فالأخير يتميز بمعالجته لمسألة متميزة بحداتها ومعاصرتها لمتغيرات اقتصادية واجتماعية جذرية، نقلت الاقتصاد القومي المحلي إلى اقتصاد معلوم، وخلقت واقعاً جديداً يحسر مفهوم سيادة الدولة ويفسح بالمقابل الطريق أمام سياسات واتجاهات قانونية

---

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2012/2013، ص 287.



جديدة تستجيب لمرتكزات العولمة وتسمح بترعرعه. إبان كل هذا أصبحنا نواجه ما يُصطلح تسميته بأزمة قانون العمل المعاصر<sup>1</sup>، فإنّ نوعاً من التباعد بدأت تتضح معالمه بين قواعد قانون العمل والواقع الجديد الذي فرضته العولمة والتحوّلات الاقتصادية المستجّدة. فإنّ العلاقة التعاقدية بين أطراف عقد العمل تزعزعت واختلّ التوازن العقدي الذي لطالما تغيّ به رجال القانون. كما أنّ الحقوق والواجبات الملقاة على عاتق كلّ من صاحب العمل والأجير أُدخل عليها تغييرات راديكالية. في خضمّ هذه المتغيرات المتسارعة أظهر النظام العام الاجتماعي عجزه عن البقاء سيجاباً حامياً لحقوق العامل. من هذه الزاوية يُسلط الضوء على ضرورة إعادة تشكيل قواعد قانون العمل وترتيب معالم ذاتيته ليتناغم مع التطورات الحاصلة ولا يقف معانداً لركب المستجدات التي برزت في الآونة الأخيرة.

لذا شقّت هذه الرسالة طريقها إلى النور ساعيةً من جهة إلى سدّ فراغ ملحوظٍ يعتري نصوص قانون العمل اللبناني في ظلّ التطور الهائل الحاصل نتيجة تنامي العولمة وتعاضم أبعادها واتساع رقعة تأثيرها، لتشتمل على النواحي الاقتصادية وتتطاول على حقوق العامل الاجتماعية. ومن جهةٍ أخرى راغبةً في شحذ وجذب اهتمام المسؤولين سيّما الفقهاء والمشرّعين لإعادة النظر في فلسفة نصوص قانون العمل وهندستها تبعاً لنهج استشرافي يكون أكثر مواءمةً للواقع المُعاش ومواكباً للتطورات ومتماشياً معها بذات المنحى. وبالتالي إعادة تشكيل نصوصه وصوغها بنظرةٍ مفعنة ومبصرةٍ بُغية إعادة بناء قوامٍ متكاملٍ للحماية الاجتماعية المقرّرة للطرف الضعيف يجمع بين المعنى والمبنى وبين الجوهر والمظهر. كذلك تهدف دراستنا هذه إلى استنباط مفهوم النظام العام الاجتماعي والدواعي التي تقف وراء نشأته، بالإضافة إلى إبراز خصوصية قواعده التي يميّز بها عن قواعد النظام العام التقليدي. ناهيك عن تبيان أسباب تراجع دوره الحمائي وتقلّصه، نتيجة تأثيرات العولمة على قانون العمل بشكلٍ عام، وزعزعتها للنظام العام الاجتماعي وإنفلاش مكوناته وضعف بنيانه.

يكمن الجديد في دراستنا هذه أنّها عالجت موضوع صوغ قانون عمل لبناني جديد يتنصّل من الرجعية المتغلّطة في أحكامه الحالية لكن دون الانغماس الكلّي الأعمى بتيار العولمة بالشكل الذي يؤدي إلى تفرغ قواعد هذا القانون من طابعه الحمائي الذي حتمّ وجوده، بالتالي تغييب دور النظام العام الاجتماعي. فالدول التي عدّلت قانون عملها بالشكل الذي يتناسب مع إملاءات العولمة، دون مراعاة مضامين العدالة

---

<sup>1</sup> مستوحى من عنوان كتاب ليوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، (الطبعة الأولى)؛ دار الوائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2006.

الاجتماعية في نصوص قانونها قد وجدت نفسها الآن تطالب بتعديل جديد يولي جلّ اهتماماته بمعايير العمل اللائق التي كرّستها منظمة العمل الدولية، وتكريس مفهوم العولمة العادلة الذي يُدرج البعد الاجتماعي على قائمة أهدافه إلى جانب البعد الاقتصادي.

تبقى الإشارة واجبة أنّه وعلى الرغم من الأهمية التي ترافق هذا الموضوع والتخبّط الحاصل بين قواعد قانون العمل الحالي والواقع المُعاش والتردد الذي يعتري قرار المشرع اللبناني في اتخاذ خطوة جريئة صائبة باتت ضرورية لقواعد قانون العمل اللبناني، غير أنّه تندر الدراسات التي تناولت هذا الموضوع وأحاطت بجوانبه على الصعيد المحلي. إلاّ أنّ الدكتور عبدالسلام شعيب زودنا بدراسة كافية وشاملة تناولته بشكلٍ وافٍ سلّطت الضوء على أهمية هذا الموضوع من جهة وعلى ضرورة إجراء هذا التعديل بشكلٍ ملحاح، وذلك في آخر مؤلفاته "قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي".

لذلك اعتزى طريق هذا البحث جملة من الصعوبات لعلّ أهمها يتجلّى بقلة المراجع والدراسات المحلية والاجتهادات التي كان بالإمكان الاستناد عليها، فتمّ الاستناد بشكلٍ كبيرٍ على تجربة الدول العربية والغربية التي سبقتنا خطوةً بالتعديل. بالإضافة إلى كون الموضوع يحمل في طيّاته أبعاد الأنثروبولوجيا التي ترتبط بالإنسان بشكلٍ عامٍّ وبكل ما يحيط به من جوانب اقتصادية واجتماعية. إذ بدايةً كان على القانون أن يكون مرآة تعكس ما يدور داخل المجتمع الواحد، ولكن في ظلّ عولمة الاقتصاد وامتزاج الثقافات واضمحلال مفهوم إقليمية القوانين أصبح القانون يجب أن يوازن ويوائم بين الواقع المحلي كما العالمي وربما عليه أيضاً أن يستشرف المستقبل. لذا كانت محاولة تبيان واقع النظام العام الاجتماعي في ظلّ رجعية نصوص قانون العمل والتطوّر الحاصل واقعياً بمثابة القفز في الظلام.

فبالنظر للدينامية التي يتمتّع بها قانون العمل بالذات بالنظر لارتباطه الوثيق بالمتغيّرات الاقتصادية والاجتماعية التي تحملها الحقبات الزمنية المتلاحقة، كثرت الأسباب الكامنة وراء وقوع اختياري على هذا الموضوع. فمن الناحية العلمية، ليس من قبيل المبالغة القول بأنّ موضوع بحثنا من أهمّ موضوعات الساعة على الساحة العالمية. فبالإضافة إلى اتخاذ بعض الدول العربية - أمثال الجزائر - خطوةً جريئةً في تعديل نصوص قانون عملها بما يتماشى ويتناسب مع التطورات والمستجدات الحاصلة، نجد منظمة العمل الدولية أصبحت أيضاً تهتمّ بالبعد الاجتماعي للعولمة وتسعى لتكريس مصطلح العولمة العادلة عبر البحث عن سبل ترشيدها للمحافظة قدر الامكان على مبدأ العدالة الاجتماعية وتجنّب إزاحة ثوب العدالة عن التشريع. ففي خضمّ كل هذه التطورات لا زال المشرع اللبناني واقفاً على أطلال قانون عمله البالية التي ما

فتأت تمت للواقع بصلة، متجاهلاً واقع لا مرأ ولا إنكار فيه لأهمية هذا التعديل، فلعله يُصاغ ويجبر شرخاً أصبح موجوداً بين الواقع ونصوص قانون العمل. أما على الصعيد الشخصي فمردّ وقوع اختياري على هذا الموضوع كان تكريماً متواضعاً لروح الدكتور عبد السلام شعيب، حيث أنّ آخر أعماله كان كتاب " قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي" الذي ألهمني ومنه استوحيت هذا العمل وكان كتابه مخزوناً قيماً رافقني ولم يفارقني طيلة مدة انجازي هذا العمل.

انطلاقاً من الأفكار التي تمّ طرحها آنفاً تتضح معالم الاشكالية وتتجلى جوانبها بحيث يمكن بلورتها في التساؤلات الرئيسية والفرعية التالية:

**ما مدى فعالية نصوص قانون العمل اللبناني إزاء تغيير الواقع الذي حتّ على وجود النظام العام الاجتماعي إثر التنامي الملحوظ للعولمة الاقتصادية؟**

للإجابة عن هذه الاشكالية الرئيسية لا بدّ لنا من التطرّق إلى جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

**ما هي المبررات والدوافع التي أبرزت النظام العام الاجتماعي إلى حيّز الوجود؟ وما هو مفهومه؟ ما تأثير العولمة الاقتصادية وأدواتها التنفيذية على الحماية الاجتماعية للعامل؟ ما موقف قانون العمل اللبناني الحالي من هذه المتغيرات المتسارعة؟**

بهدف الإحاطة بكل جوانب هذه الدراسة وبغية الإجابة على الإشكالية المطروحة بشكلٍ وافٍ، اقتضت دراستنا المزوجة بين منهجين اثنين. حيث تمّ الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل مختلف النصوص والتشريعات المتعلقة بقانون العمل على وجه الخصوص بالإضافة إلى القواعد القانونية في القانون المدني كونه القانون الأمّ والجذع الذي تقرّع منه قانون العمل. فهذه القواعد والنصوص تشكّل المادة للموضوع، أضف إلى ذلك الآراء الفقهية ومواقف الاجتهاد الوارد ذكرها في الكتب العامة كذلك الخاصة المرتبطة بموضوع هذه الدراسة، حيث تمّ تحليلها لاستخلاص وتقديم نتائج قيّمة تُغني النقائص التي تعترى هذا الموضوع. يرافقه المنهج الوصفي بغية تبيان وتوضيح مختلف المفاهيم والمصطلحات الوارد ذكرها في الدراسة ومعالجتها من مختلف جوانبها ومن ثم القيام بإعطاء الوصف القانوني الملائم والصحيح لها.

انجدلت خيوط دراستنا في قسمين، حيث تكّلت القسم الأول بالإحاطة بمفهوم النظام العام الاجتماعي، بينما خصّص القسم الثاني لإبراز تداعيات العولمة على المعايير الكلاسيكية للنظام العام الاجتماعي.

## القسم الأول: النظام العام الاجتماعي بين واقع المفهوم وفهم الواقع

يُنقل عن العلامة الفقيه<sup>1</sup> **Henri-Dominique Lacordaire** عن العلاقة بين القوي والضعيف، قوله " الحرية التي تستعبد والقانون الذي يُحرّر " <sup>2</sup>. فكان لتقديس الحرية المطلقة وما أفرزته من حرية تعاقدية، ولادة الظلم والبؤس من رحمها والتنازل تحت جناح نظام اقتصادي ليبرالي كان مرتعاً مناسباً لترعرعها، وخلقت تحكماً صارخاً من الجهة التي تملك القوة تجاه الجهة المستضعفة. فتيقنت الدولة وقتذاك أنّ الحرية التعاقدية المطلقة في ظل انعدام التكافؤ بين مركز العامل ورب العمل هو ضربٌ من الوهم، لأنّ هذه الحرية غدت تسلطاً من أصحاب العمل. <sup>3</sup> فلم تستطع الدولة البقاء على وظيفتها كدولة حارسة وعدم التدخّل، كون الغاية التي يرنو إليها القانون والتشريع، إقامة سدّ منيع لصون الحقوق والحريات للأفراد وعلى وجهٍ أخصّ الطرف الضعيف، بعد تعرّضها لانتهاكٍ فاضحٍ في ظلّ الأنظمة الاقتصادية التي اتبعت آنذاك، وما خلفته من ظلمٍ وإجحافٍ وتآكلٍ في الحقوق الأساسية الملاصقة للفرد. الأمر الذي استدعى تغيير براغماتيكي في وظيفتها، فتحوّلت من دولةٍ حارسةٍ إلى دولةٍ متدخلةٍ ترعى العلاقات القانونية للأفراد وتضع قواعد ونصوص ملزمة تساهم في تأطير العلاقة التعاقدية وبالتالي تحجيم عظمة مبدأ سلطان الإرادة الذي عاش نعيماً زاخراً في ظلّ الأنظمة الليبرالية التي انبثق عنها الاستغلال تحت مُسمّى الحرية الفردية المطلقة. فكانت الحاجة ملحةً لتكريس قواعد آمرة يُمنع مخالفتها تضع حداً للتجاوزات التي مورست بحق الطبقة العاملة.

لذلك نُسجت خيوط هذا القسم في فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول الدوافع الكامنة وراء الحاجة الملحة لبزوغ فجر النظام العام الاجتماعي، ومن ثمّ خصنا في الفصل الثاني لتبيان مختلف التعاريف التي ساهمت في توضيح فحوى هذا النظام.

---

<sup>1</sup> واعظٌ وصحفي وعالم دين وناشط سياسي فرنسي اعاد تأسيس النظام الدومينيكي في فرنسا ما بعد الثورة. اشتهر بأنه اعظم خطيب منبر في القرن التاسع عشر. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>2</sup> عمارة مسعودة، اشكالية تحديد مفهوم النظام العام وتطبيقاته القانونية، المجلة الأكاديمية للبحث العلمي، عدد خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية الجزائر، 2015، ص. 395.

<sup>3</sup> معضاد رحال، تشريعات الحماية الاجتماعية في لبنان بين قانوني العمل والضمان الاجتماعي، (الطبعة الأولى)؛ دار العلوم العربية للطباعة والنشر، بيروت، 2007، ص. 72 وما بعدها.

## الفصل الأول: الدواعي الكامنة وراء نشأة النظام العام الاجتماعي

من المفترض بدهاءةً وقبل الخوض في غمار مفهوم النظام العام الاجتماعي أن نعرِّج على البوادر التاريخية لنشأته والدوافع التي أطلقت شرارة هذا المفهوم وأبرزته الى حيِّز الوجود وكرّسته في القوانين وأفردت له نصوصاً خاصة ترعى أحكامه. فكان لا بدّ من التطرّق إلى الأحداث التي دارت في كواليس التاريخ وجعلت خلق فكرة النظام العام الاجتماعي لا مناص منها لحماية شريحة كبيرة من المجتمع حاقها الظلم والبؤس على مدى عقودٍ من الزمن. وانطلاقاً من مقولة لا دخان من دون نار كان لخلفيّة نشأة النظام العام الاجتماعي جملة من الأسباب سوف نتناولها تباعاً في المبحثين التاليين من الفصل الأول. فنجد أنّ بعضها انحدر من الأنظمة الاقتصادية التي أثبتت آنذاك (المبحث الأول)، وما أحدثته من ظلمٍ واستغلالٍ بحق الطبقة العاملة وأجّجت نيران الصراعات الطبقيّة بالقهر والبؤس، حتّى ثارت الطبقة الكادحة على واقعها المرير صوناً لما تبقي من فتات الحقوق لعلّ العدالة الاجتماعية تقف منها وتولد من رحم نضالاتهم. أضف لذلك القصور والنقص الذي اعترى قواعد النظام العام المطلق<sup>1</sup> المخصّصة (مبحث ثانٍ)، لحماية الطرف الضعيف وتركز جُلّ اهتماماته على المحافظة على المصلحة العليا للمجتمع إغفالاً منه أو تغافلاً عن مصلحة فئة كبيرة من المجتمع انصهرت حقوقها في رحلة المحافظة على المصلحة الأعمّ. بالتالي كان من الضروري أن يُزاح الستار عن نظامٍ عامٍّ أكثر تخصّصاً، يكون مسمعه قريب من أفواه العمّال. فكانت ولادة النظام العام الاجتماعي...

### المبحث الأول: أحداث تاريخية كشفت النقاب عن معالمه

لعله منطقيّاً وواقعياً التدرّج في استعراض الأحداث التاريخية التي وقعت وحنّمت بزوغ النظام العام الاجتماعي. فنعود ونقلّب صفحات التاريخ البشري للوصول إلى وقائع أحدثت بصمات مؤرّخة في مسيرة نشوء قواعد قانون العمل الأمرة، والتي كوّنت بدورها الهيكل البنيوي للنظام العام الاجتماعي. فنجد في باكورة الأحداث، القوانين والإيديولوجيات التي ابتدعتها الثورة الفرنسية والتي طبّقت واثبتت في حقبة الثورة الصناعية قد أحدثت ظلماً ساحقاً بحق شريحة كبيرة من المجتمع استضعفت بالنظر لكونها لا تملك القوة

---

<sup>1</sup> عبّر عن النظام العام المطلق في متن هذا البحث بتسميات عديدة؛ النظام العام الشامل، النظام العام التقليدي، النظام العام العادي، والنظام العام السياسي.

الاقتصادية بل تملك قوة ساعدها. ففي ظلّ اضمحلال سلطة القانون بلغت حقوق الفرد من الهوان ما لا يمكن تصوّره. فكان لا بدّ من تدخّل الدولة لتثبيت دعائم القانون بقواعد أمره بعدما أصبحت مائعة.

لذلك خصّصنا هذا المبحث بفرعيه الأول والثاني لتبيان الأحداث التاريخية التي استدعت نشوء النظام العام الاجتماعي. فكان لظهور المذهب الفردي واعتناق الأفكار الليبرالية من جهة والثورة الصناعية من جهة أخرى حصّة الأسد في بزوغ فجره.

### الفرع الأول: بزوغ المذهب الفردي وهيمنة الفكر الليبرالي

تُمثّل الثورة الفرنسية واحدة من أهمّ المحطات التي عبرها قطار التاريخ البشري، وساهمت في رسم مساراً جديداً مُعبّداً للعدالة الاجتماعية بمظهرها الأولي. إذ تركزت على أثرها مبادئ أساسية كانت محرّمة لا بل منكّرة سابقاً، تتمثّل بـ " الحرية - الاخاء - المساواة" والتي اتخذتها الثورة الفرنسية شعاراً رناناً لها. بحيث أطلقت رصاصة الرحمة على نظام الطوائف الذي كان سائداً وباسطاً مجده، وممعناً في فرض قيود على حرية أصحاب الأعمال سواء من حيث توظيف الأيدي العاملة أو من حيث التنظيم الداخلي للمهنة<sup>1</sup>.

كما واقتلعت أفكار عتيقة بالية ناهز عمرها قروناً من الزمن، كانت متجذّرة تجذراً عميقاً في تلك المجتمعات. فكان غياب العدالة الاجتماعية وحلول الظلم والاستبداد والاستغلال مكان مقومات الأولى، أحد أهمّ الأسباب لإطلاق شرارة هذه الثورة وتوسيع رقعتها.

فبعد بلوغ السيل الزبي واشتداد وطأة الظلم والبؤس على كاهل الطبقة الكادحة كان لا بدّ لها من أن تتور على واقعها المرير. ومما لا شكّ فيه، فإنّ اتساع الفجوة التي تحمل في رحمها كل بذور التخلف والحرمان لا تلبث أن تنتهي للانفجار<sup>2</sup> مخلفة وراءها رزمة من التدايعات، لم يقتصر تأثيرها على رقعة جغرافية محدّدة بل كان تأثيرها عابراً للحدود الفرنسية بحيث وُصفت بالثورة الأوروبية.

---

<sup>1</sup> احمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر-القاهرة، 1982، ص 353.

<sup>2</sup> وسام غياض، الوجيز في قانون العمل اللبناني (الطبعة الثالثة)؛ دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2013، ص 11.

إذ أصاب Jean Jaures<sup>1</sup> عندما قال: "لا يوجد ثورة فرنسية بالمعني الدقيق للكلمة بل توجد ثورة على رأسها فرنسا"<sup>2</sup>

لكن الظلم والبؤس في ذاته لا يحدث الثورات وإنما يحدثها الإحساس بالظلم<sup>3</sup>. بحيث امتازت هذه الثورة بأن جوهرها ثورة عقلية، ثورة العقل الأوروبي على النظام القديم الذي كان الإنسان فيه يرسف في قيود الخضوع. وقد سُميت ثورة الفقهاء (revolution des juristes) وهي تسمية تشير بلا ريب إلى أنها كانت في مرحلتها الأصلية حدثاً قانونياً حاسماً<sup>4</sup> وبمثابة حجر الأساس الذي جرى تدشين عدة قوانين عليه كوّنت النظام الاجتماعي الذي اعتبره جان جاك روسو<sup>5</sup> حق مقدّس وبمثابة الأساس لكل الحقوق الأخرى.<sup>6</sup> فمن الملاحظ أنّ الثورة الفرنسية قد أثمرت عدة نتائج كان لها طابع مزدوج: إيديولوجي وقانوني انسحبت آثاره على نطاق قانون العمل، بحيث كان لإعلان حقوق الإنسان والمواطن أثراً خاصاً على مفهوم حقوق العامل (المطلب الأول)، كذلك ساهم بروز الطابع الليبرالي المتطرّف في توطيد فكرة الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة (مطلب ثانٍ).

## المطلب الأول- إعلان حقوق الإنسان والمواطن La déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

"إنّ الاعتراف بالكرامة متأصلاً في جميع أعضاء الأسرة البشرية والاعتراف بحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم. كما أنّ تناسي حقوق الإنسان وازدراءها قد افضيا إلى أعمال

<sup>1</sup> قائد اشتراكي فرنسي، تولى عضوية الجمعية الوطنية الفرنسية عام 1893 وعام 1902. اغتيل سنة 1914 لمعارضته دخول الحرب وبسبب موافقه السلمية. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>2</sup> Genet L. *Révolution-Empire*, 2ème édition, Masson et Cie, Éditeurs, Paris, 1975, p. 7

<sup>3</sup> <https://www.alwatan.com.sa/ampArticle/5238> مقال تحت عنوان: العالم العربي...ثقافة الثورة ام ثورة الثقافة؟ تاريخ الزيارة 2022/8/12.

<sup>4</sup> أحمد باسل نورالدين، حقوق الإنسان في فلسفة الثورة الفرنسية، مجلة جامعة ام القرى لعلوم الشريعة واللغة العربية وآدابها، مجلد 12، عدد 19، السعودية، نوفمبر 1999. ص. 338

<sup>5</sup> كاتب واديب وفيلسوف، يعد من اهم فلاسفة عصر التنوير، ساعدت فلسفته في تشكيل الاحداث السياسية التي أدت إلى قيام الثورة الفرنسية. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>6</sup> جان جاك روسو، دافيد هيوم، جون لوك، العقد الاجتماعي، تعريب: عبدالكريم احمد، الطبعة الأولى، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2019، ص. 77.

همجية آذت الضمير الإنساني وكان غاية ما يرنو إليه عامة البشر انبثاق عالم يتمتع فيه الفرد بحرية القول والعقيدة ويتحرر من الفزع والفاقة، فكان من الضروري أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكيلا يضطر آخر الأمر الى التمرد على الاستبداد والظلم.<sup>1</sup>

هذا ما حصل واقعاً في الثورة الفرنسية الذي جاء إعلان حقوق الإنسان والمواطن في عام 1789 تتويجاً لجهود فكرية ونضالات جبارة.<sup>2</sup> فيعدّ إعلان حقوق الإنسان والمواطن حجر الأساس في بناء النظام الاجتماعي ليس في فرنسا فقط بل كان نبزاً أنار دروب قوانين دول العالم وديساتيرها الحديثة وسلط الضوء على ضرورة تكريس جُلّ الاهتمام لتقرير والاعتراف بالحقوق الطبيعية الملاصقة للفرد باعتباره إنساناً قبل كونه مواطناً. هذا بالإضافة إلى اعتماده مرجعاً ملهماً من قبل منظمة الأمم المتحدة لوضع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948. لذلك نرى بأن فرنسا بنت إعلانها على مبادئ عالمية وجعلت من نفسها متحدثة بلسان الجنس البشري كله ، بالتالي ليس من المستغرب عدّ الثورة الفرنسية ونتائجها نقطة بدء جديدة لآمال وجهود الأجناس والأمة كافة.<sup>3</sup>

إلا أنّ هذا الإعلان كان له وجهاً ساحراً قشيباً فتن الأبصار وكان لواء سارت فيه الشعوب، إلا أنّ باطنه أخفى نواقص وعيوب كثيرة، فهو رسم الإطار القانوني لجميع الحقوق والحريات الفردية بما فيها حرية الملكية وحرية التعاقد غير أنه لم يذكر اية حقوق أو حريات للجماعات والنقابات.<sup>4</sup> كما أنه لم يتناول أية حرية وحقوق خصّ الطبقة العاملة بها التي دارت حول محورها الثورة الفرنسية. كذلك لم يورد حقوقاً خاصةً بالمرأة هذا ما تؤكده العريضة التي قدّمتها النساء للجمعية الوطنية في 5 تشرين الأول 1789 بعد مسيرة فرساي مطالبين فيها بمنحهنّ المساواة والحقوق الخاصة بهنّ.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، دار الثقافة، عمان، 2005، ص. 10

<sup>2</sup> هند فخري سعيد، إعلان حقوق الإنسان والمواطن عام 1789 بين النظرية والتطبيق، مجلة آفاق للأبحاث السياسية والقانونية، المجلد 3، العدد 6، نوفمبر 2020 ص. 178.

<sup>3</sup> جراند وهارولد تمبرلي، أوروبا في القرنين التاسع عشر والعشرين 1789-1950 م.، تعريب: بهاء فهمي، احمد عزت عبدالكريم، الطبعة السادسة، مؤسسة سجل العرب، القاهرة، 1950، ص. 16

<sup>4</sup> محمد سليم محمد غزوي، الحريات العامة في الإسلام مع المقارنة بالمبادئ الدستورية الغربية والماركسية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الاسكندرية، دون ذكر سنة النشر، ص. 190

<sup>5</sup> [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) بحث تحت عنوان: إعلان حقوق الإنسان والمواطن. ص. 3 تاريخ الزيارة: 2022/8/14



لذلك نرى أنّ السراب البراق الذي لطالما كان الوصول إليه الهدف الأسمى والأوحد بالنسبة للطبقة العاملة، لم يحطم القوالب التقليدية التي رزحت في ظلّها هذه الطبقة، لأنه مخبأ بستر الديمقراطية وحقوق المواطن ويستمد شرعيته من القانون الذي يمارس سلطة متفرّجة ومقيدة وسيادة زائفة في كنف الحرية الفردية المطلقة. لكنه بلا شكّ كان حجر الأساس الذي وُضع في أساس مبنى النظام العام الاجتماعي.

## المطلب الثاني - الطابع الفردي الليبرالي

يعتبر الفيلسوف والسياسي الانجليزي جون لوك John Locke<sup>1</sup> واضع اللبنة الأولى في أساس الفكر الليبرالي والتي ما زالت تقوم عليه المجتمعات الغربية حتى يومنا هذا. بالطبع تلاقى فكر الأخير مع فكر آدم سميث Adam Smith<sup>2</sup> وفلسفته الشهيرة " دعهُ يعمل، دعهُ يمرّ " Laissez fair-Laissez passer. فإنّ هذا النظام الاقتصادي قد أدّى إلى الدلوف إلى حقبة اقتصادية جديدة حملت في طياتها جملة من الآثار القانونية والاجتماعية. تقوم هذه الإيديولوجية على تمجيد الفرد وتأليه الأنا الفردية<sup>3</sup> La divinisation du moi، وإطلاق العنان للحرية الفردية المطلقة القائمة على الحرية التعاقدية وسمو مبدأ سلطان الإرادة، وإلغاء كلّ العراقيل والعوائق التي تقف في وجهها أو تفرمل عجلتها أو تحجّم عظمتها شأنها. وبالتالي في كنف النظام الليبرالي الرأسمالي كان الفرد يتمتّع بكيونة مطلقة تخوّله التصرف كيفما يشاء<sup>4</sup> وأن يتعاقد مع من يريد وأن يرتّب الالتزامات التعاقدية التي تناسبه، لا يحده في ذلك قواعد قانونية تقيد إرادته أو تقلّص من عظمتها مبدأ سلطان هذه الإرادة. فإنّ إعلان حقوق الإنسان والمواطن التي أفرزته الثورة الفرنسية كرّس هذه المبادئ وساعد في ترسيخها تحديداً في المادة الخامسة منه<sup>5</sup> حيث يقتصر دور القانون حصراً في التدخل لتحديد الأفعال الضارة والممنوعة في المجتمع دون تحديد إطار تعريفي ومعياري واضح

<sup>1</sup> مفكر وفيلسوف وسياسي انكليزي، أثرت افكاره في توجهات اللورد آشلي السياسية الليبرالية. وكان لكتاباتاته شأن مهم في الثورة الأميركية وتحديداً نظرياته عن الدولة ووظيفتها العليا في حماية الثروة وحق الشعب في تغيير الحكومة في حال عدم حفظها حقوق الشعب وحرية.

<sup>2</sup> فيلسوف وعالم اقتصاد اسكتلندي، يعد مؤسس علم الاقتصاد الكلاسيكي، ومن رواد الاقتصاد السياسي. دعا إلى تعزيز المبادرة الفردية والمنافسة وحرية التجارة. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>3</sup> احمد باسل نورالدين، مرجع سابق ص. 344

<sup>4</sup> المرجع اعلاه، ص. 332.

<sup>5</sup> المادة الخامسة: القانون هو المصدر الوحيد الذي يحدد الممنوعات والمحظورات واية قيود تفرض على الفرد غير مستمدة من القانون غير شرعية.

للأفعال التي تتسم بالضرر، الأمر الذي أدى في غالب الأحيان إلى عدم القيام حتى في هذا الدور نظراً للتبعية العمياء التي تقود القانون خلف الحرية الفردية المطلقة. بالتالي فإنّ القانون أصبح خادماً للحرية الفردية لا حاكماً عليها<sup>1</sup> ويأتمر لأوامرها ولا يأمرها ويمارس مهمته المحصورة والمقيّدة ولا يمكنه أن يخرج عن الإطار المرسوم له بحجة عدم تعكير صفو الحرية المطلقة.

لذلك يمكننا القول بأنّ القانون في ظلّ هيمنة الإرادة المطلقة قد أفرغ من مضمونه وجُرد من سيادته الإقليمية لتحتلّ مكانها سيادة الأمة وهنا تكمن الخطورة كون المادة الثالثة من الإعلان<sup>2</sup> التي كرست الأخيرة، قد ألبست حكم القوة ثوب القانون<sup>3</sup> وبالتالي وسّعت رُدهة التفاوت بين ما تنادي به الليبرالية من شعارات وبين ما تفرزه من نتائج واقعية.

ومن منظورٍ أشملٍ، يمكن استنتاج الدور الرئيسي المؤكل للدولة والذي كان يقتصر على دور الدولة الحارسة التي تؤمّن المناخ الملائم لترعرع الرأسمالية وتوسّع نفوذها دون التدخّل وصوغ أي تشريع يضع قيداً على الحرية الفردية المطلقة التي يكفلها ويقدّسها هذا النظام، بل أكثر من ذلك، كان يتوجّب على الدولة أن تقف موقفاً حيادياً من الطبقات الاجتماعية فلا تتدخّل لصالح إحداها على حساب الأخر.<sup>4</sup>

ولعلّه من الجدير أن نعرّج قليلاً على الأصل التاريخي لكلمة حرية. فنعود إلى الحقبة الرومانية وتحديداً للمفكر الروماني شيشرون Ciceron<sup>5</sup> الذي يُعتبر من أهم الفلاسفة الذين تأثروا بنظرية القانون الطبيعي الذي ابتدعه الفلاسفة الإغريق آنذاك. فكانت فلسفة شيشرون حاسمة في هذا المجال إذ يقول: "إننا عبيد للقانون لكي نكون أحراراً" والجدير بالذكر أنّ الثورة الفرنسية كانت قد انطلقت من مفهوم فلسفة شيشرون باعتبار أنّ الخضوع للقانون هو قوام الحرية، ولكن من الملاحظ أنّها قد تنكّرت لأصلها التاريخي التي انبثقت عنه فتجرّدت من طابعها المعياري وفقدت عمقها الأخلاقي وأصبحت إرادة محضة بعد أن كان لُبّها الأساسي القانون.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> احمد باسل نورالدين، مرجع سابق، ص. 347.

<sup>2</sup> المادة الثالثة: الأمة هي صاحبة السيادة، وليس لأي شخص أو جماعة ان يمارسوا السلطة الا اذا استمدوها من الأمة.

<sup>3</sup> احمد باسل نورالدين، مرجع سابق، ص. 354.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص. 350

<sup>5</sup> ماركوس شيشرون: كاتب وخطيب روماني يعتبر مرجعاً للفكر اللاتيني الكلاسيكي. اصبح في عام 63 ق. م اهم شخصية في عصره بسبب افكاره السياسية.

<sup>6</sup> احمد باسل نورالدين ، مرجع سابق ، ص. 348.

فتمّ إلغاء نظام الطوائف بمفاعيل قانون Allarde أو ما يُعرف باسم " قانون إلغاء الطوائف المهنية" وتحرير العمل وكذلك العمال من وطأة هذا النظام الذي كان سائداً أعقاب الثورة الفرنسية. فإذا ما امعنا النظر في المادة السابعة<sup>1</sup> من هذا القانون نلاحظ أنّ الحرية المطلقة قد انسحبت أيضاً إلى مجال عقود العمل.

فحرّر العامل كلياً من أصفاده، فلم تعد طائفته هي من تُملي عليه المهنة المسموح بمزاومتها بل أضحي اختيار مهنته عمل إرادي محض غير خاضع لأية قيود صارمة كالسابق.<sup>2</sup>

فإذا نظرنا نظرة موضوعية ومجردة لهذا القانون نجده ذات قيمة قانونية كبيرة إذ كرّس حرية التعاقد كمفهوم جديد عُرف لأول مرة في فرنسا، فلا يمكن لفرد إنكار أو غصّ البصر عن أهميّة هذا القانون ولو من الناحية النظرية، فإنّه قدّم للشعب على أنّه قانون إصلاحى جديد يمحو المساوىء التي عايشوها في كنف نظام الطوائف. لكن إذا دققنا بالمبررات والغايات الحقيقية الكامنة وراء نشأته وظروف استصداره وتطبيقاته العملية، نجده كان يُمهّد الطريق لقانون آخر يسانده. فبعد مرور أربعة أشهرٍ على إقرار القانون المذكور سالفاً وتحديداً في 17 تموز 1791 تمّ إزاحة الستار عن قانون (loi le Chapelier) الذي بموجبه تمّ تحريم تكوين أي تجمّع أو تكتّل. فنجد أنّ هذا القانون كان مكملاً لقانون Allarde وامتداداً له. ففي المادة الأولى منه<sup>3</sup> اعتبر أنّ القضاء على كلّ تجمّع مهني (Corporation) أو طائفي الذي كان قد ألغى بمفاعيل قانون Allarde هو مبدأ دستوري، وبالتالي يُحظر إعادة تكوين هذه التجمعات بكافة أشكالها ولأى سبب قد يوجب تكوينها. كذلك المادة الثانية من القانون المذكور قد منعت أصحاب المهنة الواحدة أو العمال الذين يعملون في صناعة واحدة أن يجتمعوا ويختاروا من يرأسهم أو يمثلهم أو أن يمسكوا سجلات ودفاتر أو أن يتخذوا القرارات ويتداولوا بمصالحهم المشتركة. كلّ ذلك بحجّة عدم المساس بالحرية المطلقة والمبادئ التي كرّسها إعلان حقوق الإنسان والمواطن. هذا ولم يكتفِ مشرعو الثورة بهذا القدر، بل قرّروا عقوبات استثنائية على المخالفين.

---

<sup>1</sup> المادة السابعة: لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري او في ممارسة اي نشاط مهني يراه مناسباً له. ولا يلتزم في مقابل ذلك الا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 353.

<sup>3</sup> المادة الاولى من قانون Chapelier الصادر في 17 تموز 1791.

لذلك نلاحظ بأنه وبالرغم من المساواة التي قررها المشرع بتحريم وتجريم التجمّعات بغض النظر عن شكلها أو من يقيمها إلا أنّ لطافة العقوبات المقررة لأصحاب العمل وقساوتها لجهة العمال، يجعلنا على يقين بأنّ المشرع ضمناً كان هدفه الجور على العمال لمنعهم من إقامة أيّ تجمّع عمالي وحرمانهم من الاستفادة من القوة التي تتطوي تحت راية اتّحادهم بمواجهة القوة الاقتصادية التي يتفرد بامتلاكها صاحب العمل. بالتالي القضاء على فكرة النقابة العمالية من الأذهان قبل وصولها إلى حيّز الوجود.

من خلال هذه القوانين وتكريس مبدأ حرية العمل، تبدو الصبغة الفردية لقواعد تنظيم العمل في أعقاب الثورة الفرنسية قصد بها المشرع أن يضمن مواجهة فردية بين العامل وصاحب العمل tête à tête La 1.entre l'ouvrier et la patron

في ظلّ هذا النظام الفردي المتطرف،<sup>2</sup> كان الحكم دائماً للأقوى اقتصادياً الذي ما انكفأ عن استخدام مقدراته وقوته لاستغلال الطرف الضعيف. فصاحب العمل كان يتحكّم بصورة فردية بكافة شروط عقد العمل بما يضمن له أكبر منفعة ممكنة من استغلال العامل وعلى أكبر قدر من العمل بأقل أجر ممكن على الرغم من ترك تنظيم العلاقة بينهما لإرادتهما الفردية. لذلك نلاحظ أنّ مشرع الثورة كان له يدٌ في التأمّر على العمال من خلال هذه القوانين النظرية التي لا تمتّ لواقع الطبيعة البشرية بصلة، فإنّ الحرية المطلقة تبدو هدفاً سامياً لو كان البشر على درجة عالية من الكمال،<sup>3</sup> لكن الواقع يُظهر عكس ذلك تماماً. فنجد أنّ العمال قد تحرّروا من قيود نظام الطوائف ليقعوا في شباك نظام فردي شديد التطرف. حيث كان تمهيداً أساسياً لقيام ثورة أخرى على الواقع الذي أفرزته الثورة الفرنسية. فكانت النقمة على مآلات الثورة الصناعية....

## الفرع الثاني: مآلات الثورة الصناعية

تكمن الصعوبة في الفصل ما بين النتائج التي أثمرتها كل من الثورة الفرنسية والثورة الصناعية والتي كانت بلا شك سبباً رئيساً في تدخل الدولة لتكريس القواعد الأمرة التي كوّنت ملامح النظام العام الاجتماعي. وإذا ما نظرنا إلى العلاقة السببية بين القوانين التي اقترتها الثورة الفرنسية وما استتبع ذلك من التطبيق

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 356 .

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 356.

<sup>3</sup> المرجع اعلاه، ص 361.

واقعاً، نجد أنّ مآلات الثورة الصناعية والآثار الاجتماعية التي أفرزتها، تعود إلى المبالغة في تمجيد الحرية الفردية وتوسيع نطاق تطبيقها لتتحم حدود علاقات العمل. كذلك تحوّل المجتمع من مجتمعٍ اقطاعيٍّ بحكم القانون إلى مجتمعٍ طبقيٍّ بحكم العوامل الاقتصادية. فنجد أنّ النظام الليبرالي الذي اتخذ شهرةً واسعةً في أوروبا كان دعامةً ساندةً للأقوياء بالرغم من تأسيسه على مبادئ نظرية دعت للمساواة وتكريس العدالة الاجتماعية.

فإنّ هذه المساواة والعدالة المزعومة قد أكّدت وعزّزت حدّة التفرقة والشرخ بين الطبقات التي تكوّن منها المجتمع آنذاك. فقد أحسن مونتسكيو<sup>1</sup> في استنباط مدلولاتها المضمره بقوله " إنّ كل انعدامٍ للمساواة يجد أصله وتفسيره في مبدأ المساواة نفسه." " Tout inégalité doit puiser sa source et sa justification dans la principe même de l'égalité".<sup>2</sup>

هذا وقد لاقى هذا النظام الاقتصادي الجديد الدعم اللازم من القوانين التي صدرت في تلك الفترة، فكان ذلك وسيلةً ناجعةً لتحقيق أهداف الرأسماليين. بالإضافة إلى ترعرعه في بيئةٍ حاضنةٍ ومحفزةٍ له، وفي كنف دولةٍ حارسةٍ لا تتدخل كيلاً تعيق طموح الليبراليين في التوسّع أو تحدّد من رغبتهم في تعظيم ثروتهم. بالتالي باتت المساواة القانونية التي تُعد من أبرز مبادئ هذا النظام وسيلةً مُواربةً لتحقيق اللامساواة بين الناس.<sup>3</sup> فمن الملاحظ أنّ الثورة الفرنسية قد حرّرت العامل من كلّ القيود القانونية لتوقعه في شرك الحاجة الاقتصادية.<sup>4</sup> فإن الحرية التعاقدية التي أُقرت بموجب تقنين نابليون وما تبع ذلك من تكريس لمبدأ لا زال معمولاً به لغاية اللحظة: العقد شريعة المتعاقدين والذي انحدر بصورة أساسية من المساواة القانونية التي ابتدعتها الثورة الفرنسية، كانت النواة الأولى للرأسمالية وانعكست في شكلٍ مريعٍ على العمال حيث وقع هؤلاء تحت وطأة ظروفٍ اقتصاديةٍ سيئةٍ. واستغلّ البرجوازي الصناعي بؤس الطبقة العاملة، فحوّلوا العمل إلى سلعةٍ تخضع لقانون العرض والطلب.<sup>5</sup> وبالتالي انتهجوا نهجاً استغلاليّاً قاسياً في تخفيض

---

<sup>1</sup> قاضي ورجل ادب وفيلسوف سياسي فرنسي، صاحب نظرية فصل السلطات التي تعتمده حالياً العديد من الدساتير في العالم. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>2</sup> Montesquieu, *l'esprit des lois*, 1ère édition. Geneva,1748,p.88

<sup>3</sup> هنري باتيفول، *فلسفة القانون*، ترجمة: سموي فوق العادة، الطبعة الثانية، مجموعة زمني علماء، منشورات عويدات، بيروت، 1980 ص 85.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 241.

<sup>5</sup> معضاد رحال، *تشريعات العمل والعولمة*، الطبعة الأولى، جداول للنشر والتوزيع، بيروت، 2011ص. 69

الأجور إلى أدنى المستويات الأمر الذي دفع بالعمال إلى تشغيل كل أفراد الأسرة من أجل توفير الحد الأدنى من معيشتهم. فانتشرت عمالة الاطفال والنساء انتشاراً واسعاً في تلك الحقبة وحلول الآلة مكان الأداة التي كان العامل يستعين بها لإنجاز العمل لتصبح الآلة هي محور الانتاج وهي التي تستعين بالعمال وتستغني عن خبرته وقوة ساعده.

فقد وجّه بعض الفقهاء الفرنسيين نقداً حاداً لهذا النظام بوصفه البؤس غير المعقول للطبقة العاملة *l'incroyable misère de la classe ouvrière*.<sup>1</sup>

فأضحى ثمن الحرية بالنسبة للطبقة المالكة هو حرمان من لا يملكون إلا قوة عملهم من المعنى الحقيقي للحرية الفردية.<sup>2</sup> فإنّ وهج هذه الحرية سرعان ما انطفأ في أعين من كافح وناضل من أجلها، خصوصاً بعد تيقنهم بأنهم أصبحوا عبيداً بفعل هياكل تنظيمية قانونية تأمرت عليهم وأخضعتهم لسيطرة أرباب العمل. فبعد أن كانت الثورة الفرنسية قد ألغت دفتر العمل *Le livre ouvrier* تم إعادته مجدداً بموجب القانون الصادر في 12 نيسان / ابريل عام 1803.<sup>3</sup>

فكان الاغتصاب التدريجي لحرية التعاقدية يظهر جلياً من هذه الزاوية. لذلك وصفه البعض بأنه رمزاً للعبودية الصناعية بينما أضيف عليه مؤيدوه طابع الفخر واعتبروه فخراً لكل عامل شريف.

علاوة على ذلك، مع ازدياد العمل الصناعي وتنامي دور الآلة وظهور المصانع، كثر بموازاة ذلك حوادث العمل والاصابات الناتجة عنها يقابل ذلك حرمان العمال من الحصول على أية تعويضات نتيجة الضرر الذي لحق بهم بالرغم من كثرة المخاطر التي يواجهونها في معرض عملهم،<sup>4</sup> عملاً بمبدأ لا مسؤولية بدون خطأ المكرس في تقنين نابليون والتي بمقتضاه تتصل أرباب العمل من التعويض عن مثل هذه الحوادث.<sup>5</sup>

يتبين لنا من كل ما تم استعراضه، أنّ الاجحاف والظلم قد حاسر الطبقة البروليتارية من كل صوب ولم يترك لها متنفس، فقد فُرض عليها حصاراً اقتصادياً تمثّل بالعوز ناتج عن تآكل الأجور من قبل الشغف

<sup>1</sup> RIVERO J. et SAVATIER J. *Droit du travail*, 13ème ed, PUF, Paris 1993,p.24

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 346.

<sup>3</sup> G. Le franc, op. Cit. ,p.261.

<sup>4</sup> حاجي محمد الامين، النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 1، الجزائر 9-5-2020 ص 41.

<sup>5</sup> احمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص. 344.

الطاغي لدى الرأسماليين لتجميع وتكديس الثروات، ناهيك عن الحصار القانوني الذي لا يقلّ ضراوةً عن الحصار الأول. فالدولة اتخذت موقفاً محايداً وفضّلت غضّ الطرف عن كل الانتهاكات التي تتعرّض لها هذه الطبقة على الدوام.

في حين سجّلت بعض التدخّلات على شكل قوانين وتشريعات سنّت لإعطاء الغطاء القانوني اللازم وشرعنة هذه الانتهاكات الفاضحة وبسط السيطرة المطلقة لأرباب العمل تحت غطاء قانوني. فإنّ الحرية التي مُنحت للعامل قد تم تجويفها لتصبح بدون قيمة وعديمة الجدوى طالما أنّ جهة واحدة هي المتحكمة بكل شروط العقد دون قانون يحمي الطرف الضعيف من الاستغلال والظلم المعرّض لهما دائماً بالنظر إلى انعدام التوازن في المراكز القانونية لرب العمل والعامل.

فحتى تقنين نابليون الذي اشتمل على أكثر من 2281 مادة لم يرعَ حقوق العمال ومصالحهم ولم يخصّص لها أكثر من مادتين : 1870 و 1781. فالمادة الأولى أشارت إلى الطابع غير المؤبّد لعقد العمل وإمكانية إلغائه بإرادة كل طرف من أطراف هذا العقد. أما المادة الثانية المشار إليها فقد أخفت في مضمونها نظرة شكّ وعدم ثقة وريبة في قول العامل كونها اعتبرت كلام رب العمل كلاماً موثقاً ويؤخذ به حال نشوء خلاف حول مقدار الأجر ولا يؤخذ بكلام العامل. هذا ولم يأتي هذا التقنين الذي اتخذ شهرةً واسعةً تخطّت حدود فرنسا، على ذكر حقوق العمال أو تنظيم علاقات عملهم سوى في هذين النصين اللذين جاءا تحت مسمّى "إجارة الأشخاص" مما دفع البعض للقول أنّه كان يُفضّل تجاهل العمال كلياً خير من ذكرهم بهذين النصين العزّل وبهذه الطريقة الناشفة وغضّ البصر كلياً عن حقوق العمال وعدم ذكرها.<sup>1</sup>

ففي كنف مجتمع رأسمالي يرى من مبدأ ميكا فلي<sup>2</sup> "الغاية تبرّر الوسيلة" مبدأ يُعتمد عليه لتحقيق أطماعه ويشرّع وسائله المستخدمة بصرف النظر عن المآسي التي عانتها الطبقة العاملة.<sup>3</sup> ويرزح تحت وطأة المنافسة الحرة متبعاً شعار " الوقت من ذهب " Time is money في سبيل تحقيق النجاح بغض النظر

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 358

<sup>2</sup> نيكولاس ميكا فيلي : كاتب وسياسي ايطالي. ولد بمدينة فلورنسا، اشتهر بتكوين افكار سياسية خاصة به عرفت باسم السياسة الميكا فيلية وخاصةً نظراً لمبدئه الذي وضعه " الغاية تبرر الوسيلة" في كتابه الامير. وكان هذا المبدأ قد وضعه لخدمة ايطاليا الممزقة ورغبةً منه في توحيدها فتوجه بنصائحه في سبيل ذلك مبرراً اتخاذ كافة الوسائل الممكنة لتحقيق ذلك ولكن السياسية الميكا فيلية اصبحت شائعة ونسيت القضية التي ظهر المبدأ بمناسبةها. [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com)

<sup>3</sup> عبد الحميد البطريق، تاريخ أوروبا الحديث من عصر النهضة إلى مؤتمر فيينا، جامعة الرياض، الرياض، 1978، ص

عن أي اعتبار إنساني يعترض طريقه في كسب المال.<sup>1</sup> وفي ظلّ قانون متفرّج لا يسأل ولا يكثرث لحقوق شريحة كبيرة من المجتمع، بل تدخّلاته تُعْمِن في تفكيك شمل الطبقة العاملة وقمع تجمعاتها وإحاطتها بنظرة ريبة وعدم ثقة وتتبع خطواتها عبر دفتر عمل يقيد بها بحبلٍ من العبودية، ودولة حارسة محايدة لا تتدخل في توجيه البوصلة الاقتصادية، وظروف عمل قاسية أنهكت قدرة هذه الطبقة على الصمود، وفي خضم مواجهة فردية بين العامل المجرد من كل قوّته ورب عمل مدجج بالقوة الاقتصادية وغطاءٍ قانوني يضيء الشرعية على انتهاكاته الفاضحة، كان لا بدّ من الالتفات نحو المآسي التي عاشتها الطبقة العاملة.

فإن الحرية التعاقدية في مجال علاقات العمل والمساواة القانونية المزعوم تحقيقها قد فشلا في تحقيق السلم الاجتماعي<sup>2</sup> بل على العكس عمّقا الصراعات الطبقيّة وخلقا نقمة عارمة في نفوس الطبقة العاملة. بالرغم من تدخل الدولة الخجول وقتذاك في تنظيم علاقات العمل عبر قوانين تلزم ظاهرياً أرباب العمل على الالتزام بها إلا أنّ اليسير منهم احترمها بالنظر لغياب جهاز تفتيشي يراقب مدى جدية تطبيق هذه القوانين، إلا أنّه لا يمكن إنكار حقيقة النتائج التي خلفها هذا التدخل الذي عبّد الطريق نحو المزيد من التدخّلات. نذكر على سبيل المثال البعض من هذه القوانين والتعديلات التي ساهمت في ميلاد قواعد قانون العمل وبالتالي كوّنّت معالم النظام العام الاجتماعي.

قانون 22 مارس عام 1841 ، التي تعلقت أحكامه بقواعد تشغيل الاطفال في المصانع<sup>3</sup>. بالإضافة إلى قانون 12 أغسطس 1868 الذي بموجبه تمّ إلغاء نص المادة 1781 من القانون المدني، والتي كانت تعطي كامل الثقة بقول صاحب العمل ويؤخذ به حال وقوع خلاف حول قيمة الأجر ولا يُقام لقول العامل قائمة في هذا المضمّار. إلا أنّه وبعد إلغائها تمّ إعادة شيء من التوازن لهذه العلاقة التعاقدية وترميمها ولو بقدرٍ قليلٍ من المساواة فنلاحظ أنّ هذا القانون قد أعاد للعامل شيئاً من المعنوية وتخطّى الكبوة التي تعثّرت بها المادة سالفه الذكر، نتيجة السيطرة المطلقة والهيمنة الكاملة التي كان يمارسها أصحاب الأعمال حتّى على نصوص القانون.

إلا أنّ الحركة التشريعيّة المكوكية لم تتجلّ بوضوح إلا مع بروز تيار مناهضٍ ومضادٍ للنزعة الفردية، نعني بذلك ظهور الفلسفة الاشتراكية، التي سعت جاهدةً إلى تفويض الأسس التي قام عليها النظام الاقتصادي

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 385.

<sup>2</sup> حجاجي محمد أمين، مرجع سابق، ص 41.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 421.



الليبيرالي. حيث نجد في طبيعتها الحرية الفردية التي ما برحت تكوّن المساوىء الاجتماعية في أحشائها وأبرزتها إلى حيز الوجود متخذةً البؤس والظلم والاستغلال شكلاً ومظهراً لها. فكانت الإيديولوجية الاشتراكية تدعو إلى تقييد هذه الحرية بمقتضيات المصلحة العامة فينتقل محور الاهتمام من الفرد إلى المجتمع الذي ينضوي الفرد بطبيعة الحال تحت رايته.<sup>1</sup>

بحيث بدأت الاستجابة لمطالب هذه الشريحة الكبيرة التي عانت ما عانت نتيجة النظام الاقتصادي المتطرف الذي كان متبّعاً. إن دلّ ذلك على شيء يدلّ على اقتناع الدولة بضرورة تدخلها لتأطير العلاقة التعاقدية ضمن قواعد قانونية آمرة يُمنع مخالفتها وتطهيرها من شوائب الغبن والاستغلال التي نما عودها تحت مسمى المساواة القانونية.

حيث أنّ قانون 1898 رعت أحكامه إصابات العمل وكيفية تعويضها بعدما كان صاحب العمل يتملّص من التعويض بحكم قواعد القانون المدني (تقنين نابليون). كذلك قانون 29 يونيو 1905 التي ارتبطت أحكامه بتحديد عدد ساعات العمل في المناجم بعدما كان أرباب العمل يلجؤون إلى تمديد عدد ساعات العمل لعمالهم من أجل إنجاز الأعمال بأقل عدد ممكن من العمال. بالإضافة إلى قانون 13 يوليو 1906 الذي قرر الراحة الاسبوعية الاجبارية.<sup>2</sup>

هكذا بدأت تتنظّم قواعد قانون العمل في كودٍ منفردٍ لها ومنفصلٍ عن أحكام القانون المدني، وبالتالي برز قانون العمل كفرعٍ مستقلٍّ من فروع القانون الخاص. إلاّ أنّه ظلّ في تطوّرٍ مستمرٍ بالرغم من دخول تشريعات قانون العمل في ثباتٍ عميقٍ إبان الحرب العالمية الأولى ليستقيم بعدها على وقع اهتمام المجتمع الدولي بقضايا حقوق الانسان والاتجاه نحو تدويل حق العمل وتأطيره ضمن معايير تضبطه في شكل تنظيم دولي تجسّد في منظمة العمل الدولية،<sup>3</sup> التي انبثقت عام 1919 عن معاهدة فرساي للسلام التي

وضعت حدّاً للحرب العالمية الأولى. وتحوّلت بعد الحرب العالمية الثانية إلى وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الامم المتحدة عام 1946. الأمر الذي انعكس بشكلٍ مباشرٍ على تشريعات العمل والقوانين التي وضعت، كذلك عجلت في ظهور قوانين العمل في معظم البلدان منهم لبنان. حيث أنّ غرّة مطلع قانون

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 365.

<sup>2</sup> المرجع اعلاه، ص 430.

<sup>3</sup> مرزوق علي أحمد صالح، الحق في العمل في ظل المعايير الدولية، (الطبعة الأولى)؛ مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2018، ص 74.

العمل اللبناني الذي تكرر في تاريخ 1946/9/23 كان نتيجة لاستفاقة الدولة وتيقنّها أنّ موقفها السلبي في قضايا العمل لم يُنجب سوى الاستغلال والبؤس. فتدخله المحدود في قانون الموجبات والعقود المترجم عملياً في المواد 624 لغاية 656 ضمناً، لم يكن كافياً لإحاطة العامل بالحماية ال لازمة. إذ أنّ مبدأ سلطان الإرادة لا زال متحكماً بعلاقات العمل بما يعنيه ذلك من ترك العمال فريسةً مُهيأةً لاستغلال أصحاب الأعمال.<sup>1</sup> وإبان بيان القصور الذي يعتري قواعد المسؤولية التقصيرية الواردة في قانون الموجبات والعقود المتزامن مع توسع استعمال الآلة في الصناعة، وصعوبة لا بل استحالة تطبيق هذه القواعد في إطار علاقات العمل، بالنظر إلى معضلة إثبات الخطأ الصادر عن رب العمل. الأمر الذي دفع المشرع اللبناني إلى إصدار مرسوم اشتراعي رقم 25 تاريخ 4 ايار سنة 1943 لضمان حصول العمال على التعويض اللازم عن الاصابات عبر إقامة مسؤولية صاحب العمل على أساس تحمّل تبعة مخاطر المهنة أو الحرفة لا على أساس الخطأ<sup>2</sup> ليعود ويتّوج تدخلاته إبان الحرب العالمية الثانية بقانون عمل ذات روحية مستقلة عن قانون موجبات والعقود، يجمع في طياته 144 مادة مكرّسة لتنظيم علاقات العمل بقواعد آمرة تحمي العامل بطريقة فعّالة وناجعة. وبالتالي عند هذه النقطة بدأت ملامح النظام العام الاجتماعي تظهر بوضوح.

### المبحث الثاني: مبررات تشريعية عجّلت تكريسه.

بعد أن استعرضنا في المبحث السابق الأحداث التاريخية التي رسمت معالم وكوّنت ملامح النظام العام الاجتماعي، كان التطرّق إلى الأحداث التي دارت في أروقة الفقه والتشريع وساهمت في اكتمال تكوينه مسألة لا بدّ منها. فكما هو حال قانون العمل الذي انشقّ عن القانون الأمّ، نعني بذلك القانون المدني، وانتهج نهجاً واحداً وموحّداً في سبيل حماية الأجير الذي انعدمت رؤية حقوقه تحت مظلة قانون اتّصف بالعمومية والشمولية، كانت الحاجة ملحة لتضييق نطاق المجره لئسّط الضوء على حقوق هذه الفئة التي ما برحت حمايتها تستوجب نصوصاً خاصة تُعنى بمصالحها. الأمر نفسه منطبقاً على النظام العام الاجتماعي الذي نجد أصله منحدرًا عن النظام العام التقليدي الذي ترافق ظهوره كمصطلح قانوني وتمّ تكريسه في ظلّ التقنين المدني إلا أنّ هذا الأخير قد أصبح مفهوماً متجاوزاً خصوصاً بعد نضوج فكرة قانون العمل واستقلاله وتمتّعه بذاتية وخصوصية فذّة جعلته فرعاً متميّزاً عن أصله. بالتالي ظهر عجز مفهوم النظام العام بجلّته التقليدية عن تلبية متطلبات وتطلّعات قانون العمل حيث أنّ تحقيق الأهداف

<sup>1</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، (الطبعة الأولى) ؛ منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009 ص 66.

<sup>2</sup> المرجع نفسه أعلاه، ص 69.

التي رسمها هذا الأخير لا تتواءم والأهداف التي وُضع من أجلها النظام العام التقليدي لا بل تتعارض معها في غالب الأحيان. إذ أنه من غير الممكن أن تولد العدالة الاجتماعية من ذات الرحم الذي أنجب العدالة المجردة.

انطلاقاً من كون العمال يشغلون الشريحة الأكبر من المجتمع، وفي الوقت نفسه معرضون للاستغلال الاقتصادي الفاحش بحكم حاجتهم الملحة للعمل التي لا تقبل المساومة أحياناً، كان لا بدّ من ظهور فروعاً أكثر تخصصاً للنظام العام ذات مهمة مبتكرة ومستطرفة تُسدل الحماية على الطرف الضعيف بالعقد محررة إياه من أصفاد الاستغلال وواقية المجتمع من التصدّع عن طريق حماية مكوناته المستضعفة. هكذا برزت الحاجة إلى النظام العام الاجتماعي الذي يحقّق الغاية المرجاة من قواعد قانون العمل.

على هذا النحو تركّزت دراستنا في هذا المبحث لتبيان النقص الذي يكتنف مفهوم النظام العام التقليدي لجهة افتقاره لقواعد حماية ترعى مصلحة الطرف الضعيف في ظلّ المستجدات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة (الفرع الأول) ومن ثم الخلاص لاستنباط القصور البنوي الذي يعتريه والذي صعب أمر تطبيقه في نطاق علاقات العمل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: افتقار النظام العام التقليدي للقواعد الحماية.

نجد طيف النظام العام في ثنايا كل المراحل التاريخية التي عايشها الإنسان، حيث اتخذ مفاهيم وأشكال ومظاهر مختلفة تزامنت مع اختلاف الحقب الزمنية والنطاقات المكانية. ورافق دربه ومسيرته انطلاقاً من دائرة التنظيم الأسري والاجتماعي الضيقة وصولاً إلى حيزٍ أوسع وأشمل تمثّل بتنظيم الدولة.

حيث أنّ مسألة وجود النظام العام أثارت جدلاً واسعاً، إذ يختلف تاريخ ميلاده من حيث وجوده كواقعة رافقت الإنسان وجوداً وتعاقباً<sup>1</sup> وكمصطلحٍ مكرّسٍ في التشريع.

في هذا الصدد سوف نعرّج على حقبة ميلاد هذا المفهوم قانوناً ودخوله صرح التشريع دون الغوص في أسرار بؤادر ظهوره أو المضيّ في طريق تعريفه الشائك نظراً لديناميكيته وتغيّره المستمر إذ وُصف الحديث عنه بأنّه مجرد كلاماً مطاطاً وأنه بذاته عبارة عن غلاف فارغ<sup>2</sup> يصعب وصفه أو التعبير عنه

<sup>1</sup> علاّق عبد القادر، إشكالية تحديد مفهوم للنظام العام، المعيار، المجلد العاشر، العدد الرابع، الجزائر ديسمبر 2019 ص 2.

<sup>2</sup> بشير بلعيد، القضاء المستعجل في الامور الادارية، مطابع عمار قرفي باتنة، الجزائر 1988 ص 79.

بكلام يتّصف بالدقة والشمولية (المطلب الأول). ومن ثمّ الخلاص إلى تبيان نقاط الخلل التي أوجبت ابتكار نظام عامّ متخصص يتلاقى مع الأهداف الحمائية لقانون العمل (مطلب ثانٍ).

### المطلب الأول: نشأة النظام العام التقليدي

إنّ تحديد تاريخ ثابت ومحدّد لوجود النظام العام اصطلاحاً وممارسةً تكمن في طيّاته الصعوبة بالنظر إلى طبيعته المرنة ومفهومه الفضفاض وتغيّره الدائم باختلاف الزمان والمكان. لكن مسألة دخوله إلى المحافل القانونية وانضمامه إلى مندرجات التشريع يمكن ربطها بالفترات التي ازدهر فيها الفقه والقانون الوضعي حيث طُبّق النظام العام في فروع القانون لحفظ وصيانة قيم ومصالح المجتمع العليا بدايةً، خصوصاً منذ صدور القانون المدني الفرنسي عام 1804 حيث ازدهر وشاع هذا المفهوم واستُخدم في مختلف فروع القانون.<sup>1</sup> بالإضافة إلى ولادة فكرة النظام العام وتبلورها في الفقه القانوني المعاصر في حضي المبادئ الاجتماعية التي تدعو إلى تفضيل مصلحة الجماعة على حساب مصلحة الفرد<sup>2</sup>، بعدما شهد المذهب الفردي تمجيداً مؤلّهاً كمحصلة للنظام الاقتصادي الذي كان متّبِعاً آنذاك وفلسفة الحرية الفردية المطلقة التي كان يعتقها. فكان العقد في كنف المذهب الفردي الذي ابتدعه الليبرالية قد عزّز مبادئ أصبحت لصيقة به حتّى يومنا هذا، فكان طرفا العقد تحت مسمّى مبدأ حرية التعاقد يتمتعان بحرية كاملة في إبرام العقد أو عدم إبرامه، والتعبير عن إرادتهما على النحو الذي يروق لهما هذا ما عُرف بمبدأ رضائية العقد، وكمحصلة لذلك يلتزمان به تطبيقاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد.<sup>3</sup>

لكن بعد إطلاق العنان لمبدأ سلطان الإرادة تحت مظلة المساواة القانونية الذي بدوره أدّى إلى انقسام طبقيّ حادّ في المجتمع وعزّز الاستغلال والغبن في العلاقات التعاقدية تحت مسمّى الحرية الفردية، تنبّه المشرع إلى عدم جواز التغاضي عن التفاوت في المراكز الفعلية للمتعاقدين ضمن هذا الرباط التعاقدية فالحرية لا يجوز لها أن تترك القويّ يصرع الضعيف.<sup>4</sup> فكان التدخل التدريجي للدولة محتملاً لتنظيم هذه

<sup>1</sup> علاّق عبد القادر، مرجع سابق، ص 3.

<sup>2</sup> علاّق عبد القادر، المصدر نفسه، ص 3.

<sup>3</sup> محمد حسين عبد العال، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 5.

<sup>4</sup> أقصاصي عبد القادر، فكرة النظام العام الحمائي ودورها في حماية الطرف الضعيف في العقد، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 3، العدد 1، 2019، ص 263.

العلاقات التي نخر لبها الاستغلال الفاحش وتصويب فكرة العدالة التعاقدية لتراعي في مضامينها العدالة الاجتماعية على حدّ سواء. على هذا النحو تبلورت الأفكار الاشتراكية على شكل تدخّلاتٍ فقهيةٍ وتشريعيةٍ بوضع قواعد أمرّة يُمنع مخالفتها، هدفها حماية مصلحة الجماعة كردّة فعلٍ ناقمةٍ للمساوئ الاجتماعية التي ولّدها إطلاق مبدأ سلطان الإرادة. فلم يُعدّ الفرد ولا حرّيته المطلقة أساس علاقاته القانونية بل أصبح ذلك يستوجب خضوعه لقواعد أمرّة لا يمكن القفز عليها تروّض حرّيته وتقوّض مصلحته<sup>1</sup> بشكلٍ مُراعٍ ومُتماشٍ مع مصلحة المجتمع الذي ينصهر في كلّه.

عند هذا الحدّ اعتُبرت فكرة النظام العام الأداة الفعّالة لكبح جماح سلطان الإرادة والحفاظ على المصالح العليا للمجتمع.<sup>2</sup>

في هذا الإطار دائماً، نجد على الصعيد المحلي أنّ المشرع اللبناني أعطى الحرية المطلقة المقيدة للأفراد. إذ أطلق يدهم في ترتيب علاقاتهم التعاقدية كما يشاؤون وتضمنها البنود التي يتوافقون عليها من جهة وقيدتها من جهة أخرى بموجب إلزامية أن تتماشى هذه العلاقات وتتوافق في شكلها ومضمونها مع مقتضيات النظام العام وإلا كانت عُرضة للبطلان، هذا ما يؤكّده نص المادة 166 م. ع<sup>3</sup> التي نصّت أن قانون الموجبات والعقود خاضعٌ لمبدأ حرية التعاقد وللأفراد أن يرتبوا علاقاتهم القانونية كما يشاؤون بشرط أن يراعوا مقتضى النظام العام والآداب العامة والأحكام القانونية التي لها صفة إلزامية. لذلك نرى أنّ النظام العام كمصطلح ظهر في متن نص المادة 166 من القانون المدني اللبناني لكن دون تحديد إطار تعريفي واضح يمكن استخدامه على سبيل القياس لمعرفة النطاق الجغرافي للعقود التي يُسمح للفرد أن يرتب علاقاته التعاقدية ضمنها دون خرق سيادة النظام العام. كذلك نرى أنّ المادة 196 ق. م. ع<sup>4</sup> قد نصّت على أنّ الموجب الذي ليس له سبب أو له سبب غير صحيح أو غير مباح يعدّ كأنه لم يكن ويؤدي إلى اعتبار العقد العائد إليه غير موجود. ليعود ويعرّف في المادة 198 من القانون نفسه<sup>5</sup> السبب غير المباح بأنه السبب الذي يخالف النظام العام والآداب وأحكام القوانين الإلزامية. فإذا ما أمعنا النظر بمجمل النصوص التي ورد ذكر النظام العام اصطلاحاً ضمنها، نجدها تفتقر إلى تعريف دقيق يرفع منزلة النظام العام من

<sup>1</sup> علاّق عبد القادر، مرجع سابق، ص 4.

<sup>2</sup> أقصاصي عبد القادر، مرجع سابق، ص 263.

<sup>3</sup> المادة 166 من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

<sup>4</sup> المادة 196 من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

<sup>5</sup> المادة 198 من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

مصطلح قانوني إلى مرتبة المفهوم القانوني المُحاط من مختلف جوانبه. بل نجد أنّ أمر تحديد مفهومه قد تُرك للفقهاء والاجتهاد المحلي والمقارن، بطبيعة الحال لم يخرج الفقه والاجتهاد اللبناني عن المسار التعريفي الذي رسمه الاجتهاد الفرنسي. فنلاحظ أنّ فقهاء القانون الذين حاولوا تحديد تعريف للنظام العام قد تناولوه من زاوية تنظيم المصالح العليا للمجتمع، فاعتبروه مجموعة القواعد القانونية التي تنظّم المصالح التي تعلق على المصلحة الفردية سواء أدخلت تلك المصالح في المجال السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي أو الخلفي ولو لم يرد بهذه النصوص نص تشريعي.<sup>1</sup>

انطلاقاً مما سبق، نلاحظ أنّ النظام العام بزيّته التقليدي أو ما يُعرف بالنظام العام العادي على الساحة المحلية، قد ركّز على حماية المصلحة العليا للمجتمع بشكلٍ مباشرٍ إيماناً منه بأنّ حماية الكلّ تحمي حكماً الجزء المُكوّن له. لكن في خضمّ التطور الذي شهدته المجتمعات على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي، لم تُعدّ العدالة التعاقدية والمساواة القانونية التي لطالما تحقيقهما كان غاية ما يصبو إليه رجال القانون تحققان مرامي العدالة الاجتماعية التي يجب أن ترعاها العقود. فكان لا بدّ من ظهور نصوص وأحكام قانونية آمرة موجّهة بوصلتها دوماً لتحقيق العدالة القانونية للعقد آخذين بعين الاعتبار التوازن الذي تُضفيه القواعد القانونية المصطفة على الدوام إلى جانب الطرف الضعيف لتتقيه من شرّ القوة الاقتصادية التي يتمتع بها أحد أطراف العقد. فكان لا مئاص من ظهور فروع أكثر تخصصاً للنظام العام تؤمّن المصلحة العليا للمجتمع لكن بالطريقة المعاكسة، إذ تيقّن رجال القانون أنّ حماية مصلحة الأفراد الذين يكوّنون الشريحة الأكبر داخل المجتمع يُحتّم بدوره حماية مصالح هذا الأخير على وجهٍ عمّ.

## المطلب الثاني: نشأة النظام العام الاقتصادي

آخذين بالحسبان التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على الساحة العالمية وأثّرت بلا شك على روحية القانون وهزّت عرش فكرة النظام العام التقليدي وساهمت في تحوّل وتطور فكرته بالنظر لعقم ومحدودية وسائله<sup>2</sup> وعجزها عن الالتفاف حول كلّ تغييرات الأنثروبولوجيا الاجتماعية التي وطّدت أقدامها في مختلف النواحي الحياتية للفرد، إلى جانب تيقّن الدولة بأنّ دورها كموجّه للاقتصاد أصبح محبباً لإرساء

<sup>1</sup> ماموني ربيعة، وتسعديت حدوش، النظام العام الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة ماستر في القانون، جامعة مولود معمري،

تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2017 هامش 2 ص 3.

<sup>2</sup> ماموني ربيعة، المصدر نفسه، ص 22.

السلام والوثام الاجتماعي والاقتصادي على قدم المساواة، بالتالي تحويل الاقتصاد من اقتصاد السوق الذي يطوف على أهواء الأفراد الممولين وأصحاب النفوذ الاقتصادي إلى اقتصاد مخطط يركز أساساً على إدخال مبادئ يُمنع على الأفراد مخالفتها. على هذا النحو تشكّلت قواعد النظام العام الاقتصادي كبلورة جديدة لأحكام النظام العام التقليدي<sup>1</sup>. ومُحاكاةً للواقع الجديد الذي فرض هذا التحوّل بفكرة النظام العام بالرجوع إلى الخاصية التي يميّز بها النظام العام بالأساس، فقواعده لا تعرف الجمود وهي واقعية الطبع تتكيّف مع المستجدات التي قد تطرأ. فكما هو معلوم بأنّ النظام العام هو المنفذ الذي تتسرّب منه النظريات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية إلى علم القانون<sup>2</sup> إذ في جوانبه ما يقف خارج النطاق القانوني في الساحة المعروفة بما وراء القانون.<sup>3</sup> على هذا النحو تمّ عصرنه المفهوم الكلاسيكي للنظام العام بظهور فروعٍ جديدةٍ انبثقت من أصله، نعني بذلك النظام العام الاقتصادي الذي ظهر نتيجة توسّع حجم تدخلات الدولة في الاقتصاد لتطال تنظيم الوضع الاقتصادي والاجتماعي الداخلي للعقد<sup>4</sup> على عكس النظام العام التقليدي الذي لا يتدخل في العلاقات التعاقدية الخاصة بين الأفراد إلا بقدر مساسها بمقومات المصلحة العامة المُكلّف حمايتها. لذلك عُرف النظام العام الاقتصادي بأنه نظاماً ايجابياً على حدّ تعبير الفقيه Ripert<sup>5</sup> إذ لا يكفي للدولة أن تنصّ على ما يجب الامتناع عنه بل ما يجب القيام به<sup>6</sup>. لذلك توسّع نطاق النظام العام الاقتصادي ليتخطّى حدود النظام العام المانع ويسدل الحماية على الطرف الضعيف في

<sup>1</sup> هشام منصان، التحول في فكرة النظام العام، تطبيق على التجربة المصرية، مداخلة مقدمة ضمن أعمال الملتقى الدولي، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، 2014، ص 431.

<sup>2</sup> <https://almerja.com/more.php?idm=150488>

تاريخ الزيارة 2022/9/13.

<sup>3</sup> عماد طارق البشري، فكرة النظام العام في النظرية والتطبيق،

<https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=lbb139894-100294&search=books>

تاريخ الزيارة 2022/9/13.

<sup>4</sup> نزيه محمد الصادق المهدي، محاولة التوفيق بين المذهبيين الشخصي والموضوعي في الالتزام نحو معيار مشترك يحكم دور الارادة في تكوين الالتزام وتنفيذه واثاره دراسة مقارنة، مجلة القانون والاقتصاد، العددان الاول والثاني، جامعة القاهرة 1983، ص 125، 126.

<sup>5</sup> Georges Ripert باحث قانون فرنسي، وأستاذ سابق في جامعة باريس، يعرف باسم سلطة قانون التجارة المدنية والقانون البحري.

<sup>6</sup> علي فيلالي، الالتزامات: النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الجزائر، 2010، ص 288.

بعض العقود،<sup>1</sup> بعدما شهدت عدم اكرثا حذّ الاهمال في ظلّ النظام العام التقليدي. حيث أنّ النظام العام التقليدي لم يُعد قادراً على محاكاة التطور الحاصل في العلاقات القانونية.

فالمفهوم الكلاسيكي للعقد القائم على مبدأ كل ما هو تعاقدى عادلاً<sup>2</sup> قد أصبح مجرد كلامٍ شعريٍّ أجوف المحتوى، بالنظر لغياب المساواة بشقيها القانونية والاقتصادية بين المتعاقدين. هذا بالإضافة إلى التغيير الذي فرضته النزعة التدخلية الاجتماعية للدولة<sup>3</sup> والتي حولتها تدريجياً من دولة حارسة تُعنى باستتباب الأمن، إلى دولة رعاية اجتماعية (Etat providence) تتطّفل تطفلاً إيجابياً في الأمور الاجتماعية والاقتصادية داخل الدولة لضبطها. فالمصلحة العليا للمجتمع، التي لطالما سعى النظام العام التقليدي لحمايتها، قد وسّعت مضامينها لتشتمل على المصالح الاقتصادية والاجتماعية كذلك. في خضمّ هذا التطور المفاهيمي، حتمّ ذلك ظهور أوجه جديدة للنظام العام الشامل تحوي التطور الحاصل. فبرز إلى حيّر الوجود النظام العام الاقتصادي بفرعيه النظام العام التوجيهي والنظام العام الحمائي. هذا النظام العام الحديث النشأة، مزدوج الأهداف. من باب أولى يسعى من خلال تدخله المباشر إلى توجيه المعاملات الاقتصادية وتنظيمها من أجل المحافظة على التوازنات الاقتصادية في الدولة،<sup>4</sup> وبالتالي تحقيق سياسة اقتصادية واجتماعية مرسومة تشتمل على تنظيم الانتاج والأسعار وتكريس آليات لضبط هيكلية السوق، وبالنتيجة حماية الاقتصاد الوطني.

نلاحظ أنّ النظام العام الاقتصادي التوجيهي قد رسخ مفهوماً مُغاييراً للصالح العام يُراعي في مشتملاته التطورات والمستجدات التي طالت حتى المفهوم التقليدي للعقد، فحتّى الأخير أصبح يحمل بُعداً جماعياً واجتماعياً في طبيّاته. فالعقد لم يُعد شريعةً للمتعاقدين وحسب، بل أصبحت الحرية التعاقدية مؤطرة ضمن ضوابط اقتصادية واجتماعية تُؤمّن مصلحة المتعاقدين الشخصية مع الصالح العام. فتبعاً للفلسفة التي يسري فيها هذا المفهوم المستحدث للعقد، لم يُعد الاعتداد به صحيحاً مقتصرّاً على مطابقته لمتطلبات

---

<sup>1</sup> ايمن ابراهيم العشماوي، تطور مفهوم العقد (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 268.

<sup>2</sup> مجاهدين خالد، مفهوم النظام العام في العقد، اطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني دار البيضاء، 2004-2005، ص 184.

<sup>3</sup> عبدالسلام عبد المنعم شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، (الطبعة الأولى)؛ المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، 2021، ص 31.

<sup>4</sup> علي فيلالي، مرجع سابق، ص 281.



النظرية العامة للعقد<sup>1</sup> بل يجب أن يراعي في مضامينه حدود الصالح العام الاقتصادي والاجتماعي التي رسمها له النظام العام الاقتصادي.

عند هذه النقطة يبرز الدور الريادي الذي يلعبه هذا النظام في تكريس العدالة التعاقدية.

من جهة ثانية، يهدف النظام العام الاقتصادي بشقّه الحمائي إلى إحلال التوازن في الميزان التعاقدية وتحقيق العدالة الواقعية والفعليّة في العقود التي تفتقر إلى المساواة في المراكز القانونية لأطرافها. فبات لزاماً على المشتري التدخل نتيجةً لغياب التوازن العقدي الذي اختلقته الحرية التعاقدية، عبر فرض قواعد قانونية آمرة ذات طابع حمائي يجب على العقود احترامها. بالتالي انكسرت النمطية التقليدية لمفهوم عيوب الرضا، فهذه النصوص الآمرة تسعى جاهدةً لحماية الطرف الضعيف حتّى من العيب المقنّع الذي يمكن أن يعتري رضاه. فنجد أنّ النظام العام الاقتصادي التوجيهي يهدف إلى تنظيم تأثير التصرف القانوني على الاقتصاد القومي بينما النظام العام الحمائي غايته حماية تأثير التصرف القانوني على الوضع الداخلي الخاص بكلا المتعاقدين.<sup>2</sup>

ومن الملاحظ أنّ القوانين والتشريعات الحديثة مُشَبَّعة بالقواعد التي تحتكم لآليات وطرائق حمائية تتوافق والمستجدات المستحدثة، فعلى سبيل المثال قانون حماية المستهلك الذي يحمي المتعاقد الضعيف المتمثل بالمستهلك إزاء علاقته بالمحترف الذي يمتلك قوّة معرفية واقتصادية يتفوق بها على الأخير. كذلك الحال بالنظر للعلاقة التي تحكم المستأجر والمؤجر بالإضافة إلى حماية المؤمن له في عقد التأمين. وصولاً لحماية العامل الذي يُصطلح تسميته بالطرف المذعن في علاقته بصاحب العمل.<sup>3</sup>

في نفس الإطار دائماً، نجد أنّ مفهوم حماية الطرف المستضعف تعاقدياً أضحى من الثوابت المجتمعية، بالنظر لأهمية هذا المفهوم في ترسيخ العدالة القانونية من منظورها الشامل. مردّ ذلك إلى أنّ الضعف الذي يعتري المركز القانوني للمتعاقد، له تأثير مباشر على إرادة هذا الأخير وتأثير حتمي من جهة ثانية

<sup>1</sup> ياسين منصوري، دور النظام العام الاقتصادي في تحقيق العدالة التعاقدية، مقال من الموقع الالكتروني:

<https://platform.almanhal.com/Files/2/102241> تاريخ زيارة الموقع 17 تشرين أول 2022.

<sup>2</sup> نزيه محمد عبد الصادق المهدي، مرجع سابق، ص 137.

<sup>3</sup> محمد حسن قاسم، القانون المدني، الالتزامات، المصادر، الجزء الاول، (الطبعة الثانية) ؛ منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2018، ص 310-311.

على محتويات العقد وبنوده، الأمر الذي يزيد التزامات الطرف الضعيف ويُضعف مركزه بالمقابل يستفيد من هذه الأوضاع المتعاقد القوي.<sup>1</sup>

عند هذا الحدّ، يمكننا القول بأنّ الضعف التعاقدى يعتبر من أهم المبررات التي آلت إلى تكريس قواعد النظام العام الحمائي. ويتخذ الضعف التعاقدى صوراً عديدة منها الضعف الاقتصادي الملازم للعقد والذي ينعكس على تعريفه وخصائصه.<sup>2</sup> حيث نلاحظ من تعريف عقد العمل الوارد ذكره في المادة 624 من قانون موجبات وعقود<sup>3</sup> " إنّ إجارة العمل أو الخدمة عقد يلتزم بمقتضاه أحد الفريقين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له." حيث أنّ هذا التعريف القانوني فرض تبعية اقتصادية وقانونية قيّدت العامل. ناهيك عن الفراغ الذي كان يكتنف الترسنة القانونية التي كان يجب أن ترعى الطرف المستضعف تعاقدياً، وافتقار قواعد النظام العام المطلق لآليات حمائية تحمي متعاقداً يستوجب الحماية الواقعية والفعلية. كان ذلك من حزمة الأسباب الجوهرية التي أدت إلى صدور حكم مُعجّل بحق النظام العام العادي ووصفه بالمتأخّر والعاجز عن الإحاطة بالمستجدات التي برزت على الساحة الاقتصادية والاجتماعية. فأدى ذلك إلى تفريع مفهومه وخصخصة هيكله لفرع متّصلة منفصلة عنه. حيث تمتاز هذه الفروع الجديدة بأنها قريبة من الفكرة الحمائية للنظام العام أكثر من المفهوم القمعي والزجري التقليدي له. فالنظام العام يجب أن يكون قيمة مُضافة للمجتمع ويتطور تبعاً لتطوره، لا أن يقف معانداً وغير مسائراً للتطور الاجتماعي والاقتصادي الحاصل.

فشهدنا تحوُّلاً جذرياً في فكرة النظام العام وأمسينا نتحدث عن أنظمة عامة لكلّ منها دورٌ فعّالٌ في إرساء السلم الاجتماعي وتحقيق النمو الاقتصادي. فنلاحظ أنّ النظام العام الاقتصادي الذي برز حديثاً كما أسلفنا الذكر، هو نظاماً ايجابياً يرتدي طابعاً تقديمياً حيث أنّه يُعتبر الأداة القانونية للسياسة الاقتصادية فهو ليس نظاماً عفويّاً كحال النظام العام السياسي بل برز نتيجة مجهودٍ واعٍ هدفه تكييف الهيكلية الاقتصادية وإقامة الانسجام في العلاقات،<sup>4</sup> بالإضافة إلى حماية المتعاقد الضعيف من خلال شقّه الحمائي. وإذا ما أمعنا

<sup>1</sup> أنس محمد عبد الغفار، آليات مواجهة الشروط التعسفية في عقود الاذعان دراسة مقارنة بين القانون المدني والفقہ الاسلامي، دار الكتب القانونية، مصر، 2013، ص 24.

<sup>2</sup> محمد حسين عبد العال، مرجع سابق، ص 34.

<sup>3</sup> المادة 624، من قانون الموجبات والعقود الصادر بتاريخ 9/3/1932

<sup>4</sup> عثمان طعمه، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى نزوعه نحو القانون العام، رسالة لنيل دكتوراه دولة في الحقوق، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، الفرع الاول، لبنان، 1987، ص 94.

النظر بقواعد قانون العمل نلاحظ أنها تتسم بطابع النظام العام الحمائي، حيث أنّ الدولة بتدخلها سعت لتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية وحماية العامل.<sup>1</sup> فالنظام العام الحمائي بحسب الفقيه John Carbonnier<sup>2</sup> نستشعر معه بروح الفردية وليس له من هدف إلا حماية الفريق الضعيف اقتصادياً في بعض العقود، حيث يأتي عقد العمل في طبيعتها. وبالتالي اعتُبر النظام العام الاجتماعي وجهاً من النظام العام الاقتصادي.<sup>3</sup> فعلى الرغم من الخصوصية الفريدة التي يتمتع بها النظام العام الاجتماعي في قانون العمل إلا أنه يُعتبر من روافد النظام العام الاقتصادي.<sup>4</sup>

فالخلاصة الموجزة لما تمّ بيانه أعلاه، أنّ النظام العام التقليدي بسعيه لحماية المصلحة العليا للمجتمع وعدم مجارة التطور القانوني الحاصل الذي نتج عن تفرّع القانون وتخصّص العقود وعدم مراعاة ذاتية تنظيم هذه الأخيرة، أدى إلى ظهور أنظمة عامة مُستحدثة استقلّت عن النظام العام التقليدي. بالتالي برز النظام العام الاجتماعي في إطار قواعد قانون العمل.

### الفرع الثاني: صعوبة تطبيقه في نطاق قانون العمل.

إنّ القواعد القانونية تحتاج إلى تثريب دائمٍ تبعاً للتغيرات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، وإلا سقطت في براثن التقادم والتجاوز. كذلك الأمر بالنسبة لفكرة النظام العام التي يجب أن ترصد التحويلات المجتمعية، باعتبارها من الأفكار المحورية التي يركز عليها البنيان القانوني كلّه وكونها تشكّل نافذة الجماعة للإطلاع على الساحة القانونية بقيمها وأفكارها الكلية دون التغاضي عن حقيقة كونها أداة الدولة في الحفاظ على الاتساق القيمية المتبناة من قبلها.<sup>5</sup> فإذا ما أحجم النظام العام عن هذا المسار النموذجي المرسوم له، يكون التحوّل والتغيّر في فكرته النصيب الحتمي والواقعي له.

<sup>1</sup> Coutukiek G. **Les relations entre employeur et salarié en droit français, in la protection de la partie faible dans les rapports contractuels, comparaison Franco belge**, LGDJ, 1996,p.143.

<sup>2</sup> فقيه فرنسي واستاذ القانون الخاص ومتخصص في الحق المدني، كثيراً ما يسميه المجتمع القانوني الفرنسي عميد كربونيه في الإشارة إلى المنصب الذي شغله في جامعة بواتييه.

<sup>3</sup> Carbonnier J. **Droit Civil T.4 les Obligations**, 20 édition refondue, pressés Universitaires de France, Paris, 1996, p.119.

<sup>4</sup> عبد السلام عبد المنعم شعيب، مرجع سابق، ص 33.

<sup>5</sup> عماد طارق البشري، موقع دُكر سابقاً. راجع هامش 3 ص 29.

بالاستناد إلى ما مضى بيانه، نلاحظ أنّ النظام العام التقليدي وبالنظر إلى وسائله المحدودة لم يستطع اللحاق بركب المستجدات التي طرأت، بالتالي فقد روحية التجدد. وزاد الأمر صعوبة تفرّع القانون إلى فروع متعددة، فأضحى من الصعب لا بل من المستحيل أحياناً أن نطبّق شخصية واحدة للنظام العام ثابتة الخصائص ترعى كل فروع القانون الخاصة والعامة. فمن غير المعقول تطبيق نظام عام على حدّ وصف العلامة Carbonnier بأنّه بوليساً على العقود وضابطاً على حرية التعاقد ومقياساً لاحترام المصلحة العليا للمجتمع،<sup>1</sup> على عقود تمتاز بخصوصية معينة كعقد العمل. فلا يسعنا ربط قواعد قانون العمل بأحكام النظام العام التقليدي متجاهلين الذاتية الفدّة التي تحتويها قواعد هذا القانون، فغدى من الأوفق الإتيان بنظام عام جديدٍ تتكيّف فكرته مع الغاية التاريخية الكامنة وراء نشأة قانون العمل، وإلا أخفينا معالمه وطمرنا السمات التي تميّزه وأفرغناه من مضمونه. فبالنظر لعدم قدرة النظام العام التقليدي على مدّ بساط الحماية ليشمل الطرف المستضعف تعاقدياً ويكون بالمرصاد للضعف التعاقدية بشقيّه القانوني والاقتصادي، وتذرّعه بحماية المصلحة العليا للمجتمع للتملّص من حماية مصلحة المتعاقد. بالإضافة إلى ارتطام هيكله بقصور بنيويّ حال دخولها حرم قواعد قانون العمل. ستخصّص سطور البحث القادمة للإبراز نقاط الضعف التي تكتنف هيكلية النظام العام العادي بدءاً باعتباره نقيضاً لمبدأ حرية التعاقد وقيداً على مبدأ سلطان الإرادة (مطلب أول) وصولاً إلى السبور في أغوار قواعد البطلان إثر مخالفة أحكام النظام العام المطلق لإبراز الحاجة الملحة للولوج إلى نظام عام اجتماعيّ مقولب في إطار نظري يمتزج بالعملية والواقعية. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: التحوّل في مبدأ حرية التعاقد

يتأثر القانون بفعل الزمن فيصداً ويخفت دوره.<sup>2</sup> فتعدّ مراجعته المستمرة وإعادة هندسة هيكلية التي تشمل على المفاهيم والقواعد الأصلية والفرعية والكشف المتجدد للخصائص والميزات الجوهرية الكامنة وراء أغشية الصدا المكدّسة من مسوّغات الحاجة لبقائه. كذلك الحال بالنسبة للنظام العام الذي يجب أن يبقى مواكباً للمتغيّرات المجتمعية وأن يطوّع قواعده بشكلٍ يتماهي مع المستجدات التي قد تطرأ. فالنظام العام يُقتفى أثره في طيّات الاتجاه الفلسفي المضاد للمبادئ التي قام عليها المذهب الفردي، حيث نجد في طليعتها

<sup>1</sup> عبدالسلام عبد المنعم شعيب، مرجع سابق، ص 31.

<sup>2</sup>Mazeud H. et Mazeud L. et Mazeud J. Chabas F. , Leçons de droit civil, sûretés publicitè foncière, T. 3, 1er volume, édition Montchrestien, Paris,1961 p. 567.

مبدأ الحرية التعاقدية المولود من رحم مبدأ سلطان الإرادة. حيث يُقصد بهذا المبدأ أن يكون المتعاقد حرّاً في التعاقد وباختيار المتعاقد معه وكذلك بنود العقد، فإرادة الفرد تشرّع بذاتها لذاتها وتُنشئ التزاماتها فيصبح العقد شريعة المتعاقدين.<sup>1</sup> تفرّيعاً لما سبق نجد أننا أصبحنا أمام اتجاهين متعاكسين، الأول يقَدّس الفرد ويسعى لتحقيق مصالحه واتجاه آخر نحى منحى معاكس بسعيه لحماية المصالح العليا للمجتمع عبر تكريس فكرة النظام العام.<sup>2</sup> ففي الغالب الأعمّ يعتبر النظام العام قيّداً على مبدأ حرية التعاقد، إلا أنّ راية التساؤل تُرفَع حول مدى صرامة هذا القيد. فالحنكة تقتضي حتمية التطرّق أولاً إلى حال مبدأ الحرية التعاقدية في ظلّ النظام العام التقليدي، ثم المضي في تبيان التحوّل الذي لحق هذا المبدأ تبعاً للتحوّل الجذري الذي طال فكرة النظام العام التقليدي. سيراً على أعقاب ما تمّ بيانه آنفاً، نجد أنّ فكرة النظام العام بزّيها التقليدي قد ظهرت وازدهرت في كنف المذهب الفردي. فكانت تُعدّ الحرية التعاقدية من ركائز المجتمع وأحد أهمّ أعمدته ونقطة ارتكاز لمبادئه وكان النظام العام التقليدي عبارة عن درعٍ حامٍ للمصالح العليا للدولة وقيمها ومبادئها فقط.<sup>3</sup> وبالتالي بطريقة غير مباشرة كان النظام العام التقليدي يحمي مبدأ حرية التعاقد ولا يقيدّها إلا في أطر ضيقة جداً تتعلّق أساساً بالمبادئ والأسس العليا التي يقوم عليها المجتمع.<sup>4</sup> دور النظام العام التقليدي هذا كان يتناغم والدور الذي كانت تعتقه الدولة باعتبارها دولة حارسة، مهمّتها تقتصر على دورها كضابطٍ عقديّ بعيداً عن صخب توجيهه أو تحديد مضمونه. إلا أنّ التحوّلات الاقتصادية والاجتماعية حتمت على الدولة التدخل في العقد وتطويعه ليتماشى مع المستجدات التي اقتحمت الساحة الاقتصادية والاجتماعية وإعادة التوازن العقدي المفقود بين أطرافه. عضد ذلك تخصص العقود *la spécialisation des contrats*<sup>5</sup> وتفرّع القوانين الخاصة عن القانون المدني، حيث أنّ هذا التخصص الذي تمّ لم يكن محايداً بل ترجم إرادة واضحة للمشرع في إعادة التوازن في العقد وحماية الطرف الضعيف.<sup>6</sup> خيرٌ مثال

<sup>1</sup> ماجد حسين، المفهوم القانوني لمبدأ سلطان الإرادة والقيود الواردة عليه، مقال مأخوذ من الموقع

<https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/428361.html> تاريخ الزيارة 2022/10/6.

<sup>2</sup> بوعريوة منصف، الحرية العقدية في ظل النظام العام الاقتصادي، مجلة البحوث في العقود وقانون العمل، العدد الخامس، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 ديسمبر 2018 ص 51.

<sup>3</sup> عليان عدة، مرجع سابق، ص 15.

<sup>4</sup> بوعريوة منصف، مرجع سابق، ص 53.

<sup>5</sup> فاضل خديجة، عيممة العقد، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون، جامعة الجزائر 1، 2016، ص 12.

<sup>6</sup> Huber R. Droit du contrat de travail et socialisation du droit des contrats, thèse de doctorate, Université Lille 2005,p.85.

على ذلك عقد العمل الذي أساساً ينتقص أية مساواة فعلية بين أطرافه، الأمر الذي أدى إلى الدلوف لمفهوم جديد للنظرية العامة للعقد واضطرارية تكييف هذه العقود التي تتسم بالطابع الحمائي مع مقتضيات نظرية العقد الأمر الذي بدوره يُثري الأخيرة بإحياء روح العدالة التعاقدية التي تفتقدها. فتقوّضت الأسس التقليدية التي يقوم عليها مبدأ الحرية التعاقدية، فأصبحنا نتحدّث عن إحلال القانون محل إرادة الطرفين في تكوين العقد بالإضافة إلى تحديد مضمونه<sup>1</sup> في بعض العقود. فتدخّل الدولة هذا يرمي إلى ترسيخ وتحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية الفعلية للعقد بدل المساواة المجردة بين أطرافه، بالتالي القضاء على كلّ التعسفات التي قد تُصاحب تكوين العقد وتنفيذه.<sup>2</sup> هذه الظاهرة التي طرأت نتيجة هيمنة متعاقد على آخر وغياب العدالة التعاقدية بين الطرفين قد عبّر عنها الفقيه لويس جوسران بمصطلح publicisation في مقاله la publicisation du contract<sup>3</sup>. يعني ذلك أنّ العقد الخاص الذي كان من قبل مقصوراً على الإرادة الفردية قد تدخّلت فيه الإرادة العامة، إرادة الدولة، ففقد جانباً من طابعه الخاص وتعمّم بقدر ما فقد من ذلك الطبع.<sup>4</sup>

فالنتيجة البديهية لهذا التدخّل كانت الإقلاع عن الفردية التي كانت تحكم العقود في ظلّ النزعة الليبرالية والاضفاء على العقد بُعداً اجتماعياً يحمل العدالة الاجتماعية في طيّاته. فتدخل الدولة بقواعد توجيهية وحمائية آمرة ساعدت في تحجيم عظمة مبدأ سلطان الإرادة وتأطير فرعنة حرية التعاقد ضمن ضوابط صارمة تحقّق التوازن العقدي الفعلي دون ذبوعه المستعر الزائف. فتدخّل الدولة هذا عبر التشريعات الحمائية والتوجيهية التي خُصّت بها بعض العقود، حيث يأتي عقد العمل على رأس هذه القائمة، قد قوّض المبادئ الكلاسيكية التي كانت العقود ترتكز عليها. فما عاد للإرادة سلطان يتحكّم منفرداً بالعقود، بل أضحي للعقد بُعداً اجتماعياً تتدخّل الدولة في تحديد مضمونه لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية والقانونية الفعلية التي كانت متغاضية عنها تحت راية الحرية التعاقدية. كذلك أثر العقد ما عاد نسبياً يقتصر على المتعاقدين أنفسهم بل أصبح له أثراً اجتماعياً يمتدّ تأثيره على المجتمع بأكمله. وذلك لا مندوحة يرجع إلى الوظيفة

<sup>1</sup> فيلاي علي، مرجع سابق، ص 52.

<sup>2</sup> فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 5 وما بعدها.

<sup>3</sup> Josserand L. **La publication du contrat, Recueil Édouard, Lambert, t. III, 1938,** p.143.

<sup>4</sup> عبد الحي حجازي، النظرية العامة للالتزام وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة، مصادر الالتزام، المصادر الإرادية، (العقد والإرادة المنفردة)، الجزء الأول، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 1982، ص 267، 268.

الاجتماعية التي تقع على كاهل العقد أمر تحقيقها. فنلاحظ أنّ كل هذه التدخلات التشريعية ما هي إلا مساس بمبدأ حرية التعاقد<sup>1</sup> وتضييق لها. لذا انطلاقاً من ضرورة توافق التصرّ الكلاسيكي للعقد مع المستجدات التي طرأت، مروراً بمقولة أنّ العقد ابن بيئته،<sup>2</sup> كان لا بدّ للمشرع أن يعيد ترتيب جدول أولوياته وتطوير مضامين النظام العام التقليدي ليسيير في الاتجاه المعاصر لقوافل النصوص التشريعية الحمائية التي تهتمّ بأنسنة القانون بالدرجة الأولى.<sup>3</sup> وكون النظرية العامة للعقد ما عادت قادرة على الإحاطة بكافة المستجدات التي فرضت نفسها على التصرّ القانوني للعقد، سعى المشرّع إلى سدّ الثغرات التي تعترى النظرية العامة للعقد بالنصوص الحمائية الأمرة وذلك لإثرائها، وليس من باب تحطيم هيكلها القانوني وإنّما استتماماً لها لتتكيف مع التحوّلات. وكون النظام العام يُعدّ الأداة المشروعة للدولة للتدخّل في العلاقات التعاقدية وضبطها، برز النظام العام الاجتماعي من لدن قواعد قانون العمل وتشريعاته الحمائية، لإحياء التوازن المفقود بين أطراف هذا العقد بآليات تدخلية، فعرف مبدأ حرية التعاقد تراجعاً كبيراً وتضييقاً خانقاً تحقيقاً لنهج حمائي جديد يقضي بحماية الطرف المستضعف تعاقدياً. فهذا النوع من الحماية لم يكن معلوماً من قبل النظام العام التقليدي. إدخالاً للكلام النظري السابق في جادّة التطبيق العملي، نجد أنّ إيديولوجية النظام العام التقليدي وحيثياتها ترتطم بالأهداف الحمائية القويمة المتوخاة من تشريعات قانون العمل. فهذه الأخيرة تركز على تصوّر عصريّ يقضي بحماية طرفٍ مستضعفٍ في إطار عقد العمل والمحافظة على حقوقه وامتيازاته من أي انتهاك، وصون رضاه من تأثير القوة الاقتصادية التي يتمتع بها المتعاقد الآخر. فالنظام العام التقليدي غير مُجهّز تشريعياً لاحتواء هذه النمطية المستحدثة لقواعد قانون العمل بالتالي كان منطقياً إزاء القصور البنوي الذي يعتريه أن يُستبدل بنظامٍ عامٍّ آخرٍ في نطاق التشريع الاجتماعي عُرف بالنظام العام الاجتماعي، يُحاكي في أحكامه قواعد قانون العمل ويتكيف معها، ويوطد دعائم الامتيازات والحماية التي وهبها هذا القانون للعامل. فهذا بلا شكّ يضعنا أمام تساؤلٍ جوهريّ منطقيّ منبعه مدى تأثير اتساع هامش هذه الحماية على الأمن القانوني<sup>4</sup> والمساس بمصالح رب العمل في سبيل حماية مصلحة الطرف الضعيف!

<sup>1</sup> فاضل خديجة، مرجع سابق، ص 264.

<sup>2</sup> فاضل خديجة، المرجع أعلاه، ص 261.

<sup>3</sup> بوعريوة منصف، مرجع سابق، ص 61.

<sup>4</sup> هو استبعاد خطر عدم الاستقرار وانعكاسات التغيير المفاجئ للقاعدة القانونية على حماية الفرد لا سيما متى تعلّق الأمر بالحقوق والحريات.

## المطلب الثاني: الآثار الناجمة عن البطلان الاجتماعي

في بادئ الأمر، يلزمنا إظهار الطبيعة الأمرة لقواعد قانون العمل كاستهلالٍ موجزةٍ يُخاض بعدها في صميم غمار الآثار الناتجة عن البطلان الاجتماعي. بالقراءات المستفيضة لنصوص قانون العمل تحديداً المادة 43<sup>1</sup> منه والتي تنص صراحةً بما يعني أنّ نصيب الاتفاق المخالف للأحكام التي تتعلق بمدّة العمل والإجازات هو البطلان الحكمي، نرى أنّ هذا النص كذلك يتماهى والمادة الرابعة من اتفاقية العمل الدولية رقم 52 التي تنص على أنّ كل اتفاق مؤداه ترك حق الإجازة السنوية بأجرٍ أو التنازل عنه يعتبر لاغياً.<sup>2</sup>

لذا يجمع الفقهاء في هذا المضمار أنّ القواعد المتعلقة بالإجازات تتعلّق بالنظام العام. بالتالي حمى القانون العامل من تعسّف رب عمله وحتى من التعسّف الناجم عن العامل نفسه إذا ما تخلّى أو تنازل عن حقّه المشروع بالإجازات السنوية. حسبنا كذلك أن نعرّج على المادة 59 من القانون المذكور آنفاً<sup>3</sup> التي أوردت أنّ أي اتفاق يقع مخالفاً لأحكام الفصل الرابع المتعلّق بالأجور يكون باطلاً حكماً. بالملاحظة البسيطة لمجمل هذه النصوص، يتبين أنّ المشرّع قرّر البطلان الحكمي للاتفاقات المخالفة لأحكام الفصل الثالث المتعلّق بمدّة العمل والإجازات والفصل الرابع المرتبط بالأجور. ابتغى من ذلك حماية العامل من أي اتفاق يحمل التعسّف في بنوده. لكن ورود البطلان الصريح في هذين النصين كان على سبيل المثال لا الحصر لانطواء كافة نصوص قانون العمل على حماية مقرّرة للعامل فلا يُعقل تركها حبراً على ورق

دون اسباغها بالطابع الإلزامي. بالتالي تنسحب مفاعيل البطلان على كافة قواعد قانون العمل لأنّ هذه الأخيرة هي قواعد إلزامية وتتعلّق بالنظام العام.<sup>4</sup> يُعزّد ذلك اعتبار كلّ مخالفة تطل حكم من أحكام وقواعد قانون العمل، جريمة يُعاقب عليها بالغرامة والحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين، فلا يُعقل أن يكون الاتفاق المخالف جريمة ولا يكون باطلاً في الوقت عينه.<sup>5</sup> نستدلّ على ما سبق ذكره من خلال نص المادتين 107 و 108 من قانون العمل<sup>6</sup> التي حدّدت العقوبات المقررة جرّاء مخالفة أحكام قانون العمل.

<sup>1</sup> المادة 43 من قانون العمل الصادر في 23 ايلول 1946.

<sup>2</sup> المادة الرابعة من اتفاقية 52 لمنظمة العمل الدولية، اتفاقية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر تاريخ 24 حزيران 1936.

<sup>3</sup> المادة 59 من قانون العمل الصادر في 23 ايلول 1946.

<sup>4</sup> قرار محكمة التمييز اللبنانية رقم 4 تاريخ 1992/1/28 منشور في قضايا العمل.

<sup>5</sup> محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل اللبناني، الجزء الأول، المكتب الشرقي للنشر والتوزيع، بيروت، 1969، ص 27.

<sup>6</sup> المادتان 107 و 108 من قانون العمل اللبناني المعدل بقانون 1962/9/17.



نستخلص من كلّ ما قدّمناه آنفاً، أنّ المشرّع جعل كلّ قواعد قانون العمل تتصّف بالطابع الإلزامي وتتعلّق بالنظام العام. فإذا دلّ هذا الأمر على شيء يدلّ على أنّ نية المشرّع الكامنة وراء هذا التصرف، حماية الطرف الضعيف المتمثل بالعامل من أي تعسفٍ أو اجحافٍ أملت عليه إرادة المتعاقد معه أو خنوع إرادته وتنازله عن قواعد وُضعت لمصلحته. فيكون البطلان نصيب كلّ مخالفة تطال قواعد وأحكام قانون العمل. إلا أنّ ما يثير التساؤل الجوهرية هو إمكانية إعمال آثار البطلان المدني في حرم قانون العمل بالنظر لخصوصية قواعد هذا القانون؟! فإذا انطلقنا من خصائص قواعد قانون العمل الذي يُعتبر عقد متتابع التنفيذ، بدورها المادة 44 م.ع<sup>1</sup> عرّفت الموجب المتتابع بأنّه لا يتمّ بعملٍ واحدٍ دفعة واحدة بل بعملٍ مستمرٍ أو سلسلة من الأعمال حيث يعتبر عقد العمل خير مثال على ذلك. آخذين بالحسبان الآثار القانونية الناجمة عن البطلان المدني والذي له مفعول رجعي يعيد الحال إلى ما كان عليه الطرفان قبل التعاقد. نلاحظ أنّ هذه القاعدة المدنية العامة تجد استحالة في تطبيقها حال دخولها نطاق عقود العمل. فمن غير المتصور أن يستردّ الأجير عمله الذي بذله إذا سلّمنا جدل في إمكانية استرجاع الأجير التي دُفعت. وبالتالي إذا طبّقت هذه القواعد المدنية المتعلقة بالبطلان داخل إطار هذا الرباط العقدي، تتقوِّض الغاية التاريخية التي تكرّست لأجلها قواعد قانون العمل التي تتمثّل بحماية الطرف الضعيف كون ذلك يشكّل بعينه ظلماً جلياً وتفاوتاً واضحاً في حقوق كلا الطرفين. لذلك كان لا مناص من سدّ هذا الفراغ التشريعي الذي يعترى قواعد البطلان المدني، ذلك عبر قواعد مستحدثة تتواءم مع فكرة حماية مصلحة الطرف الضعيف تعاقدياً. فسار المشرّع اللبناني على حُطى نظيره الفرنسي في اعتبار أنّ للأجير حق الاحتفاظ بما تلقّاه من أجر أثناء عمله لأنها دُفعت له لقاء جهودٍ فعليةٍ وإن اعتبر العقد باطلاً لمخالفته النظام العام<sup>2</sup>. هذا ما أتى عليه بدوره قرار مجلس العمل التحكيمي في بيروت.<sup>3</sup>

كذلك إذا ما نظرنا تالياً إلى المنع الذي قرّره المشرّع بخصوص تأييد عقود العمل، نلاحظ أنّ الغاية المنصوية تحت لواء هذا المنع تتمثّل في حماية العامل من أي ضعفٍ تعاقدٍ يدفعه إلى تأييد عقد عمله رغم اكتنافه على عيب يُصيب رضاه أو أنّ جوهر العقد يتضمّن بنوداً وشروطاً فيها تنازلاً عن الحقوق الدنيا التي كرّسها القانون له. والمشرّع بإسباغه الطابع الإلزامي على كافّة قواعد ونصوص قانون العمل،

<sup>1</sup> المادة 44 من قانون الموجبات والعقود الصادر في 1932/3/9.

<sup>2</sup> عبد السلام عبد المنعم شعيب، مرجع سابق ص 95.

<sup>3</sup> ماري رزق: اتحاد حماية الأحداث، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، 1988/6/7، الرئيس مراد عازوري، مجلة

العدل لعام 1988.

قد قطع الطريق على أية محاولة للالتفاف على الحماية المكرّسة للطرف الضعيف المتجلبّية على هيئة النظام العام الاجتماعي سواء من قبل صاحب العمل أو من العامل نفسه.

في نفس الإطار دائماً، نلاحظ أيضاً أنّ سلطة القاضي المدني في العقود المدنية تختلف كلّ الاختلاف عن سلطة قاضي العمل ضمن نطاق عقد العمل. حيث يقوم هذا القضاء بدورٍ معياريّ مبتكرٍ يجعل آثار البطلان في عقد العمل متميزاً كلياً عن البطلان في العقد المدني سواء كان البطلان الاجتماعي كلياً أو جزئياً.<sup>1</sup> فكما بيّنا آنفاً، يكون البطلان المطلق نصيب كلّ عقد عمل خالفت بنوده أحكام وقواعد قانون العمل أو القوانين التي تشترك في تنظيمه. لكن المفارقة في هذا البطلان أنّه يكون على الدوام في مصلحة الأجير، فيكون البطلان بطلاناً مستقبلياً بمثابة الفسخ وتكون أجور العمل مُستحقّة عن أدائه العمل.<sup>2</sup> هذا ما يُبرز دائماً الخاصية الحمائية لقواعد قانون العمل. أما إذا كان البطلان جزئياً، فيتم تلقائياً استبدال النص المخالف للقواعد الأمرة بالنص الأكثر فائدة الوارد في قانون العمل. عند هذا الحدّ يبرز دور قضاء العمل المعياري، والذي يُشكّل استثناءً واضحاً للقاعدة المدنية التي لا تُجيز للقاضي المدني تعديل بنود العقد المدني وتصحيح البند الباطل ببندٍ آخر.<sup>3</sup> نستدلّ من ذلك إلى أمرين، أولهما أن مبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين لقيتا تراجعاً كبيراً وانحساراً واضحاً في نطاق قانون العمل فأصبحت إرادة المتعاقدين مُطوّعة ومُنصاعة نحو هدفٍ أوجد هو حماية الطرف المستضعف تعاقدياً وعدم تركه في مهب ريح النصوص المدنية العامة. ثانيهما، أنّ المشرّع في نطاق قانون العمل قد ترك منافذ عديدة لتتسرّب منها تدخلاته التي تهدف إلى المحافظة بشكلٍ مستديم على العدالة التعاقدية في عقد العمل، سواء في نصوص قانون العمل الحمائية أو من خلال التدخل الإيجابي لقضاء العمل.

يتبيّن لنا من مجمل ما قدّمناه، أنّ الآثار الناتجة عن البطلان المدني إذا ما طبّقت قواعده على عقود العمل تُنتج عدالةً مشوّهة المعالم ونتائج قاسيةً الطبع، وتضرب بعرض الحائط المسوغات القانونية والواقعية التي حتمت وجود نصوص حمائية لصون حقوق العامل التي انهضمت في ظلّ انكفاء قواعد القانون المدني عن هذه المهمّة. عند هذا الحدّ كان لا بدّ من إعادة تشكيل شخصية جديدة للبطلان تكون لبنتها الأولى إلزامية احترام البطلان الهدف الذي من أجله وُجدت القاعدة القانونية، ويكون في خدمة النظام العام الاجتماعي.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 93.

<sup>2</sup> عبدالسلام شعيب، المصدر نفسه، ص 94.

<sup>3</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، المصدر نفسه، ص 92.

<sup>4</sup> FARJAT G. L'ordre public économique, Paris, L.G.D.J 1962 p.314.

لذلك تقررت قواعد استثنائية تتعلق بالبطلان الاجتماعي تختلف عن القواعد التقليدية المتعلقة بالبطلان المدني. فآثاره تتماهى مع إيديولوجية قواعد قانون العمل التي تهدف إلى حماية الطرف المستضعف تعاقدياً. فبرز تصوّر جديدٌ ومستحدثٌ لنظرية البطلان المدني التقليدية، طُبقت في نطاق عقود العمل وعزّزت بدورها موقع النظام العام الاجتماعي وركّزت دعائمه وأبرزت أهمّية وجوده وتكريسه في نطاق قانون العمل.

## خلاصة الفصل الأول:

خصّصنا سطور الفصل الأول لإبراز إرهاصات النظام العام الاجتماعي، وتبين أنّ أثره يُقتفى من الأحداث التي خطّت صفحات التاريخ وأظهرت أهميّة وجود نهجٍ يتّسم بالمرونة والتطوّر لإسدال ستار الحماية على الطرف الضعيف في العقد، إلى جانب القواعد القانونية الإلزامية لبناء منظومة العدالة وإحلال المساواة وإبعاد الجشع والغبن عن العلاقات التعاقدية . برز إلى حيّز الوجود النظام العام التقليدي الذي ركّز اهتماماته على حماية المصلحة العليا للمجتمع بعدما شهدت انتهاكاً فاضحاً تحت مُسمّى الحرية الفردية، وحجّم مبدأ سلطان الإرادة كونه اعتُبر النقيض لحرية التعاقد. إلّا أنّ محاكاة التغيّر والتطوّر الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده المجتمعات بوتيرةٍ مُستدامةٍ صعب أمر مواجهتها بنظامٍ عامٍ شاملٍ حاكي عموميّات القواعد القانونية دون الدخول في التفاصيل التي ترتع في مفاصل القانون. عدّد ذلك خصخصة القانون إلى فروعٍ متعدّدةٍ اتخذت مساراً منفصلاً عن القانون المدني الأمّ. بالتالي كان تحوّل النظام العام إلى أنظمة عامة متعدّدة الإيديولوجيات تستند إلى رويّة القانون الذي نشأت في ظلّه، أمراً محتوماً. فظهر النظام العام الاقتصادي بشقيّه التوجيهي والحماي والنظام العام الاجتماعي، حيث يُعتبر هذا الأخير ميزة قانون العمل....

## الفصل الثاني: إيديولوجية النظام العام الاجتماعي

في ضوء المعطيات الواقعية والتطورات التشريعية التي تمخضت عن خصخصة القانون إلى فروع خاصة واتخاذ قانون العمل مساراً منفصلاً عن القانون المدني، كان لا بدّ من نشوء نظام عام متخصص بدوره يُحاكي متطلبات نصوص وقواعد قانون العمل الحمائية. فُصمّ النظام العام الاجتماعي على قياس أساسيات ومبادئ قواعد قانون العمل بالنظر إلى خصوصية هذه القواعد والإيديولوجية الفدّة التي تحكم نهجها. فما عاد النظام العام التقليدي قادراً على الإحاطة بمضامين نصوص قانون العمل ممّا حتم بروز النظام العام الاجتماعي.

عند هذا الحدّ كان لا بدّ من التطرّق إلى الخصوصية الذاتية التي يمتاز بها هذا النظام (المبحث الأول) ومن ثم التعرّيج على علاقة التجاذب والتنافر التي تربطه بالأنظمة العامة السابقة والمستحدثة (المبحث الثاني).

### المبحث الأول: روحية النظام العام الاجتماعي

إذا كان أساس نشأة العقود يرتكز على دعائم الحرية التعاقدية، إلّا أنّ الواقع التعاقدى الجديد قد استدعى توسيع دائرة القواعد والنصوص الآمرة، والتي تجلّت على هيئة النظام العام.

حتّى عقد الاذعان لم يعد يتّخذ شكلاً واحداً في كل الأحوال، إنّما أمر تحديده أصبح يستند إلى معيار تواجد الضعف التعاقدى لدى أحد المتعاقدين. فمن هذه الزاوية أصبح اعتبار العامل طرفاً مذعناً في الرابطة التعاقدية التي تجمعها مع صاحب العمل، واقعة ماديّة ملموسة عصيّة عن الإنكار. لذلك استوجبت الهيكلية التشريعيّة الخاصة لنصوص قانون العمل، دعامةً حمائيّةً تصون المكتسبات المقرّرة للعامل لمواجهة الاستغلال الأحادي الذي يمارسه صاحب العمل. بالتالي تماهت روحية النظام العام الاجتماعي بطابعها الحمائي مع النهج الذي اتّبعت نصوص قانون العمل.

إنّ الحديث عن مدلول النظام العام الاجتماعي يقودنا إلى إبراز معالمه الفريدة من خلال التعريفات التي حاولت الإحاطة بمختلف مضامينه (الفرع الأول). ومن ثم تبيان المصادر المتعدّدة التي يستمدّ منها هذا النظام قوّته (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: الخصوصية الفريدة لمضمونه

إنّ رابطة التبعية التي تُعدّ ركناً جوهرياً لعقد العمل، تُعتبر المنخل الذي وُجِدَ ليفصل الحيثية الخاصة والذاتية الفريدة لعقد العمل عن باقي العقود. فالاختلال العقدي الناتج عن تبعية قانونية واقتصادية من العامل لرب عمله، حثمت التدخّل الحصيف لحمايته وخلق حدّ أدنى من التوازن بين هذين المتعاقدين. كان ذلك عن طريق نظامٍ عامٍّ مبتكرٍ يتشارك نفس الأهداف القويمية وتطلّعات تدعم استراتيجية قواعد ونصوص قانون العمل الحمائية. فكان للنظام العام الاجتماعي بطابعه المستحدث دوراً يُثمّن النمط الذي اتّبعته الفلسفة القانونية لقواعد قانون العمل والتي ربطت القانون بالواقع.

للقوف على حقيقة الخاصية التي يمتاز بها هذا النظام كان من الضروري إلقاء الضوء على التعريفات التي حاولت توصيفه لاستنباط ذاتيته الخاصة والتطرّق إلى مبدأ الأفضلية الذي يحكم مضمونه (مطلب أول) كذلك محاولة تبيان أبرز تجلياته في قانون العمل اللبناني (مطلب ثانٍ).

## المطلب الأول: التعريفات الموصّفة لهذا النظام

يُعتبر النظام العام الاجتماعي ميزة قانون العمل.<sup>1</sup> فلعلّ محاولة الإحاطة بإطاره المفاهيمي يُحتمّ علينا الانطلاق من المهمة الأساسية التي تصطفت خلف قواعد وأحكام قانون العمل والتي تتمثّل بحماية الأجير، والدور الاجتماعي الذي يلعبه هذا القانون في إرساء دعائم السلم الاجتماعي تجاه مشكلة العلاقات بين الأجراء وأرباب العمل.<sup>2</sup> استتماماً لهذه المهمة، تجلّى النظام العام الاجتماعي الهادف إلى إعادة التوازن العقدي المفقود بين من لديهم القوة الاقتصادية وبين من هم فاقدها بموجب نصوص قانونية أمرّة توفّر حدّاً أدنى من الحماية للعامل، باعتباره طرفاً مدعناً في عقد العمل حيث لا يمكن الخروج عليها إلاّ إذا كانت تُقدّم للعامل امتيازات أفضل من تلك الممنوحة له بموجب القانون والاتفاقات الجماعية.<sup>3</sup> لذلك ومن أجل الالتفاف على مفهوم النظام العام الاجتماعي والإحاطة بمجمل مضامينه، سيكون جديراً بنا أن نتطرّق لأبرز التعريفات التي حاولت محاكاة هذا النظام العام في فضاءات كلماتها. فنعود إلى أواخر الخمسينات وتحديداً إلى الفقيهين Brun et Galland اللذين كانا أوّل من عرفاه بقولهما: " بجانب النظام العام

<sup>1</sup> ماموني ربيعة، مرجع سابق، ص 8.

<sup>2</sup> حسن كيرة، اصول قانون العمل - عقد العمل - (الطبعة الثالثة)؛ منشأة المعارف، الاسكندرية، 1983، ص 23.

<sup>3</sup> حجاجي محمد الامين، مرجع، ص 39.

العمومي يوجد نظام عام اجتماعي... مُعدّ لحماية الأجير دون سواه. بالنتيجة إن كان ممنوعاً وضع شروط أقل فائدة من تلك التي تضمنها النصوص الأمرة فإنّه بالمقابل يجوز إدراج شروطاً أكثر فائدة.<sup>1</sup> كذلك يعتبر "مجموعة من المبادئ والقواعد والأسس الجوهرية التي لا يجوز للأفراد انتهاكها، لما في ذلك من أثر على زعزعة الأمن الاجتماعي. وبالتالي إنّ هذا النظام هو الذي يتعلّق بعلاقات العمل التي تقوم بين طرفين لا يتساويان في المركز الاقتصادي، وهو يهدف إلى تحقيق التوازن بين طرفي العقد."<sup>2</sup> كذلك فعل العلامة الفقيه FARJAT الذي اعتبره "مجموعة القواعد القانونية الملزمة في الروابط التعاقدية، والمتعلقة بالتنظيم الاقتصادي والاجتماعي لهذه الروابط، أي بالوضع الاقتصادي الداخلي للعقد بصفة عامة."<sup>3</sup> حيث لاقى هذا التعريف انتقاداً بارزاً من العميد René Savatier فإنّ اعتبار النظام العام الاجتماعي في جوهره جزء من النظام العام الاقتصادي، هو دمج للأول في جنس الثاني مما يُغيّر الواقع.<sup>4</sup> من القراءات المستفيضة والمتأنيّة لمختلف هذه التعريفات، يمكننا رصد المنهج الحمائي المبتكر المُكرّس بموجب النظام العام الاجتماعي الذي صبا إلى صون حقوق العامل وأحاطه بحماية قانونية مُستطرفة توازن علاقته التعاقدية المُختلّة مع صاحب العمل. فإذا كان النظام العام بوجهه التقليدي يحمي المصالح العليا للمجتمع، فإنّ النظام العام الاجتماعي يحمي مصالح العامل بصورة خاصة.

وانطلاقاً من كون الحماية التشريعية للعامل لا توتى ثمارها إلاّ إذا كانت القواعد التي تتضمنها تتّسم بالطابع الإلزامي الأمر،<sup>5</sup> مثل هذا الطرح لا يستقيم طبعاً إلاّ إذا كانت قواعد قانون العمل إلزامية وإمكانية مخالفتها مُستبعدة. لأجل ما سلف، تجلّت هذه الحماية التشريعية على هيئة النظام العام الاجتماعي الذي منح الطبيعة الإلزامية لقواعد قانون العمل، والتي تتضمن حدّاً أدنى من الحماية للعامل لا يجوز التنازل عنها أو الانتقاص منها أو الاتفاق على مخالفتها.<sup>6</sup> إلاّ أنّ السبيل الوحيد للجنوح عنها ومخالفتها يكون في منح العامل امتيازات أفضل من تلك التي منحها له القانون على اعتبار أنّها تُمثّل العتبة الدُّنيا لما يمكن أن

<sup>1</sup> BRUN A. et GALLAND H. *Droit du Travail*, Sirey; Paris, 1958, p. 63.

<sup>2</sup> محمد رياض دغمان، *النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة*، (الطبعة الأولى) ؛ المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 21.

<sup>3</sup> FARJAT G. *Opt. Cit.* p. 38

<sup>4</sup> عبدالسلام شعيب، مرجع سابق، ص 44.

<sup>5</sup> ماموني ربيعة، مرجع سابق، ص 46.

<sup>6</sup> محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص 22.

يتمتع به العامل من حقوق. <sup>1</sup> ترتيباً على ذلك نلاحظ أنّ مخالفة قواعد النظام العام التقليدي تؤدي إلى البطلان المطلق للبند المخالف بصرف النظر عن شكل المخالفة سواء أكانت إيجابية أو سلبية، بينما مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي جائزة في حال نحت منحى إيجابي يصبّ في مصلحة العامل ويُعزّز مكانته التعاقدية.

عند هذا الحدّ يمكننا استنباط المبدأ الفريد الذي خلق للنظام العام الاجتماعي ذاتية خاصة تفرّد بها عن غيره من الأنظمة العامة، نعني بذلك مبدأ الأكثر فائدة الذي سوف نعرّج على مضمونه (أولاً) وعلى ماهية المعايير التي تساهم في استنباطه. (ثانياً)

### أولاً - مبدأ الأكثر فائدة :

كثرت التسميات والتوصيفات التي أُطلقت على هذا المبدأ. فالبعض سمّاه بالشرط الأفضل Condition la plus favorable، كما عُرف بمبدأ الأفضلية للعامل.<sup>2</sup> أما المشرّع اللبناني فقد استدلّ على هذا المبدأ بعبارة "الأكثر فائدة لهم" في المادتين 43 و 59 من قانون العمل<sup>3</sup> دون التطرّق إلى تعريفه.

كما واختلط هذا المفهوم على البعض حدّ مزجه بالنظام العام الاجتماعي. فبالرغم من التقارب الذي يجمع النظام العام الاجتماعي ومبدأ الأكثر فائدة إلا أنّهما لا يترادفان تماماً في المعنى والمضمون. فمبدأ الأكثر فائدة ولد من رحم الأهداف المتوخاة من النظام العام الاجتماعي والتي يأتي في مقدمتها حماية مصلحة العامل. فالنظام العام الاجتماعي يُعتبر إمكانية مخالفة القواعد القانونية الأسمى بقواعد اتفاقية أدنى إن كانت المخالفة في صالح العامل، بينما نجد أنّ مبدأ الأكثر فائدة هو الوسيلة التي تُمكننا من تحديد القاعدة القانونية التي تتضمّن أفضل حق للعامل من بين القواعد المتدافعة والمتنازعة من مصادر مختلفة تشريعية أو اتفاقية أو مهنية. فعند هذا الحدّ يُعتبر مبدأ الأكثر فائدة أثر للنظام العام الاجتماعي.<sup>4</sup> تعقيباً على ذلك يُعتبر مبدأ الأكثر فائدة أحد أهمّ الدعائم التي ترتكز عليها قواعد قانون العمل، كون الأخيرة تتّصف بالطابع

<sup>1</sup> حجاجي محمد الأمين، مرجع سابق، ص 41.

<sup>2</sup> حجاجي محمد الأمين، مرجع سابق، ص 44.

<sup>3</sup> المادتان 43 و 59 من قانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول سنة 1946.

<sup>4</sup> بلهيوبي عبدناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، الجزائر، ص 51.



الحماي. بالرغم من عدم دسترته وارتقائه إلى رتبة المبدأ الدستوري، إلا أنه احتلّ مكانة مرموقة باعتباره مبدأً فقهيًا يستند إليه القاضي لحسم مسألة تنازع المصادر سواء كانت تشريعية أو اتفاقية أو مهنية، بالنظر إلى تعدّد المصادر التي تُشكّل قوام قانون العمل كون الدولة لم تُعدّ المحكّر الوحيد في مجال صناعة القانون.<sup>1</sup>

فإذا ما دققنا بخصائص هذا المبدأ، نرى أنّه يتطابق جُلّ التطابق مع الغاية التاريخية التي حتمت وجود قواعد قانون العمل. فهو يُعزّز التقدّم الاجتماعي ويؤمّن أحسن الظروف المهنية والاجتماعية للعامل، بالتالي يحقق الغاية المنشودة من قواعد قانون العمل بفضل البُعد الحماي الذي يكتنزه. فتطبيق القواعد الأكثر نفعاً للعامل ما هو إلا تعبيرٌ واضحٌ لتفضيل العامل في قانون العمل،<sup>2</sup> فاستحقّ وصفه بروح قانون العمل<sup>3</sup> ومفتاح قبّته.<sup>4</sup>

استتماماً لذلك، يُعتبر هذا المبدأ الوسيلة لحلّ مشكلة تدافع المصادر.<sup>5</sup> ويُتخذ كميّارٍ لترتيب القواعد عند تطبيقها حيث تكون الأولوية لأفضلها.<sup>6</sup> هذا يعني أنّ فكرة هرم تدرج القواعد القانونية قد اهتّرت في حرم هذا المبدأ بالنظر للخصوصية التي يتمتّع بها قانون العمل في الدرجة الأولى. فما عادت القاعدة القانونية الأدنى خاضعةً للقاعدة القانونية التي تعلوها، بل أصبحت المفاضلة تتمّ بين القواعد التشريعية والاتفاقية والمهنية على مبدأ: الأكثر نفعاً للعامل الأحقّ بالتطبيق. فكيف هي موازين قوى هذه القواعد المتراحمة في نطاق قانون العمل؟ وكيف تجد طريقها إلى التطبيق دون سواها؟

صحيح أنّ قواعد النظام العام الاجتماعي يجوز مخالفتها بالمنحى الايجابي الذي يُقدّم مزايا أفضل للعامل، وأنّه في حال تعدّدت المصادر التي تتناول الموضوع نفسه يتمّ اختيار القاعدة التي تؤمّن الوضع القانوني

---

<sup>1</sup> بلمهيوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 64.

<sup>2</sup> ALIPRANTIS N. **la place de la convention collective dans la hiérarchie des normes**, LGDJ, Paris, 1980, p. 52.

<sup>3</sup> CHALARON Y. **l'application de la disposition la plus favorable in les transformations du droit du travail**, études offertes à LYON CAEN GÉRARD DALLOZ, Paris, 1989, p.243.

<sup>4</sup> SUPIOT A. **Critique du droit du travail**, PUF, quadriges Paris, 2002, p.139.

<sup>5</sup> بلمهيوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 51.

<sup>6</sup> BOCQUILLON F. **Que reste-t-il du principe de Faveur**, Dr. Soc, 2001, p.255.

الأحسن للعامل، إلا أنّ التساؤل المفصلي يُطرح حول ماهية الآلية الواجب إتباعها لتحقيق ذلك وتجنبها سقوط القاضي في حلقة مُفرغة من المفاضلات والمقارنات لهذه المزايا المتعددة؟ تبدو الإجابة عن هذا التساؤل سهلة للوهلة الأولى، غير أنّه واقعياً هناك مجموعة من الضوابط ابتدعها القضاء يجب أن تُراعى في سبيل الوصول إلى القاعدة الأكثر نفعاً.<sup>1</sup>

بدايةً يتحتم علينا توضيح المقصود بالمزية، وما هي المعايير التي يجب أن تشتمل عليها القاعدة القانونية للقول أنّها تتضمن مزية؟ وهل من شروطها انضوائها تحت لواء المصلحة الأفضل للعامل؟

إنّ المزية هي التحسين للحد الأدنى المقرر قانوناً.<sup>2</sup> أي أنّ المشرع في إقراره للقواعد القانونية في التشريع الاجتماعي قد وضع الحد الأدنى من الحقوق التي يجب أن يستحصل عليها العامل والتي لا يمكن التنازل عنها، بل سُمح بالاستزادة عليها بما يخدم مصلحته. بالتالي لا يمكننا الحديث عن المزايا داخل إطار القواعد التشريعية التي يتضمّن قانون العمل كون القانون بطبيعته يُؤدّد حقوقاً<sup>3</sup>. المزايا تكون في الارتقاء والتحسين الذي يُعطى للحد الأدنى المفروض قانوناً والذي نجده في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وعقود العمل الفردية. فعلى سبيل المثال، إذا حدّد المشرع إثر قاعدة قانونية تضمّن قانون العمل الراحة الأسبوعية بـ 36 ساعة دون انقطاع، إنّ ذلك لا يُشكّل بحدّ ذاته مزية بل عندما يُحدّد عقد جماعي مثلاً مدة أطول لهذه الراحة الأسبوعية عندها يمكن القول بأنّ هذه القاعدة تضمّنت مزية، وبطبيعة الحال تكون المزية لصالح العامل وأكثر فائدة له.

وانطلاقاً من المبدأ العام القائل بأنّ المزايا التي تتحدّد في الموضوع أو السبب لا يمكن الجمع بينها،<sup>4</sup> والذي تبناه قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية عام 1988<sup>5</sup>، بالتالي في حال تزامم أكثر من اتفاقية قانونية قابلة للتطبيق لا يمكن للعامل الاستفادة من القاعدتين في الوقت ذاته، من باب أولى تطبيقاً للمبدأ

<sup>1</sup> بلمهيو عبدالناصر، مرجع سابق، ص 130.

<sup>2</sup> ALIPRANTIS N. op. cit, p. 58.

<sup>3</sup> RODIERE P. **Observations sur le maintien des avantages acquis face à la modification des règles le contrat de travail**, Dr. Soc. 1986 p. 873.

<sup>4</sup> BEAL S. et FERREIRA A. **La comparaison entre deux conventions au accords collectifs applicables l'entreprise**, JCP, n°26,20 décembre 2005 p. 1436.

<sup>5</sup> Ass. Plén. 18 mars 1988 n° 84-40.083, "Attendu qu'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant la même objet ou la même cause ne peuvent, sauf

العام سالف الذكر ومن ناحية ثانية من شأن ذلك أن يقوّض مبدأ الأكثر فائدة بصورة غير مباشرة. فإذا ما استفاد العامل من أحكام النصّين معاً، نكون قد جمعنا بين القاعدة الأكثر نفعاً واجبة التطبيق والقاعدة الأقل نفعاً المستبعدة من التطبيق، بالتالي نكون قد إنقينا على هذا المبدأ وأبعدناه عن هدفه. لذلك من غير المنطقي الاستفادة من المزايا المقدمة من مصادر متعدّدة. هذا ما يُعرّف بمبدأ عدم الجمع بين المزايا..

وكما ذكرنا سابقاً، إنّ القضاء قد ابتدع بعض المعايير التي تُسهّل عملية اختيار القاعدة القانونية الأفضل والأكثر نفعاً للعامل وسط هذا التزاحم الذي يعود أساساً إلى تعدّد مصادر قانون العمل وأصالتها.

فينبغي أولاً على القاضي أن يتحقّق ما إذا كان المشرّع قد سمح بمخالفة القاعدة التشريعيّة محل التدافع، أي هل هي من النظام العام الاجتماعي الذي يسمح بالمخالفة بالمنحى الايجابي أم هي قاعدة جامدة تتعلّق بالنظام العام المطلق؟

كذلك يجب أن يراعي في مفاضلته هذه بعض الأسس تلبيةً لمقتضيات النظام العام الاجتماعي، تأتي في طليعتها إعمال التقدير الفردي وتفضيله على التقدير الجماعي، لأنّ عقد العمل في أساسه علاقة فردية. بالتالي هذا يؤوّلنا إلى القول بعدم إمكانية استبعاد بند اتفاقي ورد في عقد العمل الفردي وارتضاه كلّ من رب العمل والعامل بحجّة أنّه لا يتلاقى والحقوق الممنوحة للعمال بالإجمال ضمن عقد عمل جماعي، لأنّ عقد العمل الفردي قد أنشأ مركزاً قانونياً فردياً للعامل<sup>1</sup> ومنحه مزايا أفضل. شرط أن يكون هذا التقدير مبنياً على أسس منطقية مجردة وفقاً لمعيار موضوعي.<sup>2</sup> هذا وقد وضعت محكمة النقض الفرنسية فواصل التمييز بين المزيّة التي تتخذ الطابع الفردي والمزيّة الجماعية، حيث اعتبرت الأولى تلك التي تُعنى بنظام العمل كالأجور ومدّة العمل مثلاً.. وجعلت من الثانية تتعلّق بجماعة العمال ككل كالحق النقابي وتمثيل العمّال<sup>3</sup>...

إلا أنّ هذه العملية لا تتمّ بسهولة البداهة، فبالإضافة إلى هذه المعايير التي يجب على القاضي أن يأخذها

---

stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé “ CD-ROM, jurisprudence social groupe revue fiduciaire, juillet 2009.

<sup>1</sup> إيهاب حسن إسماعيل، مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الأول، 1965، ص 479.

<sup>2</sup> RODIERE P. op. Cit p. 873.

<sup>3</sup> Cass. Soc. 22 Mars 1995, RJS n°5 1995 n° 539.

في عين الاعتبار كمرحلة مبدئية، عليه بعدها أن يُفاضل بين القواعد المتدافعة التي تُثبت أنّها قواعد قابلة للتطبيق بالنظر لاحتوائها مضمون متشابه لكنها متعدّدة المصادر فهذا ما جعلها تتدافع. غير أنّ هذه المفاضلة تتمّ وفق معايير ابتدعها الفقه والاجتهاد لتسهيل مسار هذه العملية بالتالي الوصول إلى القاعدة الأكثر نفعاً للعامل والواجب تطبيقها .

## ثانياً – معايير استنباط القاعدة الأكثر فائدة

سوف نتطرّق باقتضاب إلى مختلف الطرق المُتبعة للمفاضلة بين القواعد على تعدّد مصادرها لاستنباط القاعدة التي تتضمّن أفضل المزايا للعامل وتوفّر له الوضع القانوني الأمثل في علاقته مع صاحب العمل. كذلك ينبغي تبيان العيوب التي تكتنفها لإبراز الطريقة التي اتفق على صوابيتها القضاء .

### 1-المقارنة الاجمالية أو الكلية:

هذه الطريقة تقتضي المقارنة بين القواعد المتدافعة والقابلة للتطبيق، ويجري البحث فيما تُقدّمه كل قاعدة على حدة من مزايا وما تفرضه من أعباء على كاهل العمال،<sup>1</sup> ليعود ويختار القاعدة التي توفّر له أفضل وضع قانوني وتكون في ذات الوقت أقل إرهاقاً له. إنّ هذه المقارنة ومن تسميتها نستدلّ على الميزة التي تكتنفها نعني بذلك إبقاء النص المُطبّق وحدة متكاملة غير مفتتة.<sup>2</sup> إلا أنّ ذلك لا يتمّ بسهولة بالنظر إلى الخلافات الجوهرية في فحوى وطبيعة النصوص المتدافعة.<sup>3</sup>

تُثار مجموعة من التساؤلات المنطقية حيال صوابية إتباع المقارنة الإجمالية للاستدلال إلى القاعدة الأكثر نفعاً واجبة التطبيق وسط هذا التزاحم التشريعي والمهني والاتفاقي للنصوص، والأمر المعروف بأنه يُميّز مصادر قانون العمل. فإنّ أول نقطة تُثار في هذا المضمار نابعة من مدى إمكانية إجراء هذه المقارنة على مستوى شامل أي بين القوانين أو على مستوى ضيق يتمثّل بالمقارنة بين النصوص القانونية للوصول إلى النص الذي يتضمّن أفضل المزايا. حسبنا أن نقول أنّ المقارنة بين النصوص بكليتها أو بين القوانين

<sup>1</sup> RADE C. L'application de la disposition la plus favorable, Dr. Soc, Avril 2000 n°4, p. 381.

<sup>2</sup> صلاح محمد أحمد، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل، مجلة كلية الحقوق، جامعة البحرين، العدد 06، البحرين، 1996 ص 50.

<sup>3</sup> SAVATIER J. Note sour 300, 20 Mars 1963, Dr. Soc, 1963, p. 420.

بشموليّتها، من شأنها أن تهدر حقوق العامل التي يجب أن تبقى مُصانة في ظلّ مبدأ الأكثر فائدة. فإذا ما طبّقنا المقارنة على مستوى القوانين، فنكون قد أفرغنا مبدأ الأكثر فائدة من مُحتواه ذلك لأنّه من غير المعقول أن يكون مصدر من مصادر قانون العمل يحوي دائماً أفضل المزايا للعامل من جهة ومن الجهة المقابلة مصادر قانون العمل تتخطى النطاق التشريعي بطبيعة الحال.

أما إذا طبّقنا المقارنة بين النصوص كوحدة متكاملة، صحيح أنّ ذلك عملياً أسهل إلى التطبيق لكنّه بلا شكّ من شأنه أن يؤدي إلى طمس التنوّع الكامن في مصادر قانون العمل واختزال الكثير من المزايا التي تمنحها القواعد من مختلف المصادر وهذا يرجع بالطبع إلى الصفة التقدّميّة التي تتكّنى بها القواعد التي تُشكّل قوام قانون العمل. فكل قاعدة تأتي لتمنح حماية ومزايا إضافيّة، بمعنى آخر لا يُمكن أن تأتي قاعدة جديدة تنتقص من الحماية أو تُحدّ من المزايا التي كرّستها القاعدة السابقة. عند هذا الحدّ، إذا ما تمّت المفاضلة بين النصوص متعدّدة المصادر وحافظنا على كيان النصّ بعدم تجزئته، فيمكن لقاعدة يتضمّنهما نصّ من النصوص المتدافعة أن تُكرّس حقوق ومزايا أفضل من القاعدة المقارن بها في نصّ آخر. إلّا أنّ اختيار هذه القاعدة وتطبيقها بكليّتها مع النصّ الذي يحتويها قد لا يكون الأفضل للعامل إذا تمّت مقارنته بنصّ آخر بمجمل مزاياه.<sup>1</sup> مثلاً إذا اعتبرنا أنّ مدّة إجازة الولادة قد تحدّدت بموجب نصّ وارد في أحد مصادر قانون العمل بعشرة أسابيع بما في ذلك الأعياد الرسمية والآحاد لكن هذه الأخيرة تكون غير مدفوعة الأجر، أما نصّ آخر حددها بسبعة أسابيع دون احتساب الأعياد الرسمية ضمنها وتكون مدفوعة الأجر. إذا أردنا إعمال المقارنة الكلّيّة بين هذين النصين المتدافعين، نلاحظ أنّ كلاهما يتضمّن مزايا. فإذا طبّق النصّ الأول كونه يتضمّن مزية تضمن للمرأة العاملة إجازة أطول لمجرد مقارنتها بالقاعدة المقابلة في النصّ الآخر، إلّا أنّ ذلك لا يعني أنّه الأفضل في حال مقارنته بمجمل النصّ الثاني كون الأخير يتضمّن مزية خاصة متمثلة بدفع أجر إجازة الولادة كاملة. بالتالي إذا فضلنا أي نصّ من كليهما نكون قد حرّمنا العامل من مزايا نصّت عليها قواعد قانونية من مصادر مختلفة وبالتالي اخفينا معالم تعددية النصوص التي يميّز بها قانون العمل كون هذه الطريقة تسمح بتطبيق نصّ قانوني واحد رغم كثرة النصوص المتدافعة حول ذات الموضوع لذا من شأن ذلك أن يُضيق مجال تنظيم علاقات العمل.<sup>2</sup> وكذلك نكون قد إنفينا على مبدأ الأكثر فائدة وأبعدناه عن غايته لأننا لم نختر أفضل وضع قانوني للعامل في كافة المواضيع. كذلك يصعب

<sup>1</sup> بلمهوب عبدالناصر، مرجع سابق، ص 149.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 196.

تطبيق هذه الطريقة من المفاضلة إذا كان مصدر هذه النصوص المتدافعة مثلاً التشريع من جهة وعقد عمل جماعي من جهة أخرى، وتمّ اختيار النصّ الذي يحتويه عقد العمل الجماعي بعد المقارنة بين النصين كون الأخير بمجمله يحوي مزايا أفضل للعامل من النص التشريعي، لكن ذلك قد يدخلنا في آتون مخالفة قواعد النظام العام الاجتماعي إذا تضمّن النص التشريعي الذي يُمثّل العتبة الدُّنيا للحقوق قاعدة تُكرّس حماية أفضل للعامل عند مقارنتها بالقاعدة المقابلة في عقد العمل الجماعي ولكن تمّ اختيار الأخير كونه في مجمله أفضل للعامل، بالتالي نكون قد قلّلنا من حماية مُصانة بموجب قاعدة تشريعية تحظى بالصفة الإلزامية. بالنظر إلى الصعوبات التي تقف عائقاً في سبيل الوصول إلى النصّ الأفضل إذا ما سلطنا هذه الطريق من المفاضلة، جعل الفقه والقضاء الفرنسي يتنصّل من تطبيقها والسعي نحو ابتكار طريقة أفضل تفي بالغرض المقصود من مبدأ الأكثر نفعاً، فبرزت المقارنة التحليلية التي سنتطرّق إليها تالياً..

## 2- المقارنة التحليلية:

تقوياً للمسار الذي اتّبعتَه المقارنة الإجمالية أو الكلية وتصحيحاً للمآخذ التي حظيت بها الأخيرة، ابتدع الفقه طريقة جديدة لاستنباط القاعدة الأكثر نفعاً، حيث أتت مُفصّلة على قياس العيوب التي اعترت المقارنة الكلية. فتقوم هذه الطريقة على تجزئة النصوص المتدافعة أولاً من ثم تحليل ومقارنة القواعد التي تتضمنها هذه النصوص المتدافعة على اختلاف مصادرها ليتمّ بعدها استخلاص القاعدة الأكثر نفعاً للعامل، شرط أن تكون هذه القواعد يُمكن تجزئتها ومستقلة عن بعضها البعض.<sup>1</sup> لا شك أنّ هذه الطريقة تُحقّق غاية مبدأ الأكثر فائدة بكافة مضامينه، فهي تستخلص القواعد التي تتضمنّ أفضل المزايا للعامل بحيث تخدم هذا الأخير بالمقام الأول كونها تمنحه أفضل وضع قانوني بحيث يتمتّع بكافة المزايا التي تمنحه إياها النصوص التشريعية والمهنية والاتفاقية. عند هذا الحدّ، تكون حافظت على ميزة تعددية المصادر التي يحظى بها

قانون العمل من جهة ونكون قد وسّعنا دائرة المزايا التي يتحصّل عليها العامل من جهة أخرى.<sup>2</sup>

ولكن على غرار المقارنة الإجمالية، تكتنف هذه الطريقة من المفاضلة بعض العيوب والهفوات. فبالرغم من وجود بعض التطبيقات لها في الاجتهاد الفرنسي إلا أنّها بلا شك تُثير بعض الإشكاليات حال تطبيقها. فإنّ تقنيت النصوص القانونية إلى قواعد منفردة لاستخلاص الأحكام التي تتضمنّ نفعاً أكثر للعامل من شأنه

<sup>1</sup> بلهيووب عبدالناصر، مرجع سابق، ص 154.

<sup>2</sup> المصدر ذاته، ص 153.

أن يُصعّب ويُعقّد مهمّة الاختيار على القاضي، بالنظر إلى تعدّد مصادر قانون العمل من جهة ومن الجهة الأخرى يكمن التعقيد في كيفية تجزئة القواعد التي تتضمنها هذه النصوص. فمن البديهي القول أنّ النصوص القانونية يُميّزها التناسق والانسجام والتناغم بين قواعدها، أي أنّها مرتبطة ببعضها ومتشابكة في الحقوق والالتزامات. فإذا ما تمّت تجزئتها دون مراعاة هذا التناسق بين قواعدها أو المساس به، من شأن ذلك أن يُفوّض الهدف المرجى من هذا النص ويتر مفهوم الترابط بين الحقوق والالتزامات التي تُميّز معظم النصوص القانونية. فإذا لم يتمكّن القاضي من فصل الحق المُكرّس في القاعدة لارتباطها ببقية الالتزامات والحقوق، تُطرح مجدداً المقارنة الإجمالية لهذه النصوص كاملةً إلى الواجهة الأمامية.<sup>1</sup>

فبين سندان مقارنة إجمالية تُحقّق التوازن العام لعقد العمل<sup>2</sup> غير المطلوب تحقيقه ضمن إطار هذا الرباط التعاقدية لأنّه يُبعد مبدأ الأكثر فائدة عن مساره الحمائي، وبين مطرقة المقارنة التحليلية التي غالت في تحقيق مبدأ الأكثر فائدة في مرحلة حتّى قانون العمل فقد فيها صفته التقدمية، فما عادت القواعد الجديدة لقانون العمل تتضمن مزايا للعامل بل نتيجة التطور الذي حصل في نطاق عملية التفاوض الجماعي وبزوغ قاعدة العطاء مقابل العطاء Les accords donnant-donnant التي حتمت بطبيعتها إعطاء العامل حق أو مزية جديدة لكن بمقابل، وهذا المقابل عادةً ما يكون تخلياً عن حقوق ومزايا كان يستفيد منها بالسابق،<sup>3</sup> لذلك كان لا بدّ من ظهور طريقة ثالثة من المقارنة تكون حلاً وسطاً بين الطريقتين ومتماشيةً مع التطوّرات والمستجدّات التي انتهكت صرح قانون العمل وفرضت خلط أوراق قواعد قانونه من جديد. فأبصرت المقارنة بين المزايا المتكافئة طريقها إلى النور..

### 3 - المقارنة بين المزايا المتكافئة:

على الرغم من التشابه الذي يجمع المقارنة بين المزايا المتكافئة والمقارنة التحليلية إلى حدّ اعتبارها واحدة من قبل البعض، إلّا أنّ الغوص في لبّها يُوضح لنا الفرق بينهما. فإنّ هذه الطريقة من المفاضلة يُمكن اعتبارها نسخةً مستحدثةً من المقارنة التحليلية سدّت الثغرات التي اعترت هذه الأخيرة بطريقة وسطية وامت بين المقارنة الكلية التي لم تقبّ بغرض مبدأ الأكثر فائدة، وبين المقارنة التحليلية التي لم تُعدّ تُواكب

<sup>1</sup> صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص 58.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن (عقد العمل المشترك)، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص 125.

<sup>3</sup> بلهيووب عبدالناصر، مرجع سابق، ص 156.

التطورات الاقتصادية التي أرخت بظلالها على منهجية صناعة قواعد قانون العمل وأفقدتها طابعها التقدمي بُغية الاستجابة لهدف جديد ظهر حديثاً يقضي بالمحافظة على حدّ معقولٍ من مصالح مؤسسة العمل.

فهذه الطريقة من المقارنة تفرض المزوجة بين المقارنة الكلية من جهة والمقارنة التحليلية من الجهة المقابلة. فيتمّ اجتزاء القواعد القانونية على طريقة المقارنة التحليلية، إلا أنّ المعيار المتّبع لهذا الاجتزاء يكون عبر تقسيم هذه القواعد ضمن مجموعات مُتّحدة في الموضوع والسبب. بالرغم من مرونة هذا المفهوم<sup>1</sup> وصعوبة حصره، إلا أنّ البعض حاول تأطيره واعتبر أنّ وحدة الموضوع تعني وحدة المضمون التي تختزله القواعد ووحدة السبب هو وحدة الغاية المرتجاة من تلك القواعد.<sup>2</sup>

فلما كان عيب المقارنة التحليلية يظهر في صعوبة عزل النصوص القانونية إلى قواعد منفصلة عن بعضها، أتت هذه الطريقة الأخيرة لِتُصلح مكامن هذا العيب من خلال تجزئة النصوص القانونية من المصادر المتدافعة إلى فئات مُتّحدة في الموضوع والسبب. بعد ذلك يُصار إلى إجراء مقارنة بينهما ولكن بطريقة مبتكرة فلا تكون المقارنة بين النصوص بشكلٍ كلي على غرار المقارنة الإجمالية ولا قاعدة بقاعدة على منوال المقارنة التحليلية بل مقارنة مزايا متكافئة، أي القواعد المنصبة على تنظيم موضوع واحد تُقارَن مقارنة إجمالية مع القواعد التي تُنظّم الموضوع ذاته في المصادر المتدافعة الأخرى وتُحلّل هذه القواعد القانونية كمجموعة واحدة ليُصار بعدها إلى استنباط الفئة من القواعد الأكثر فائدة للعامل.

بعد أن استعرضنا أبرز طرق المفاضلة بين النصوص القانونية محل التدافع والتي ابتدعها الفقه والقضاء بُغية التوصل إلى القاعدة التي تتضمن أحكاماً أكثر نفعاً للعامل، نرى أنّ صوابية المقارنة التي يجب أن تُتبع يجب أن يكون معيارها مصلحة العامل بالدرجة الأولى لضمان عدم زحزحة مبدأ الأكثر فائدة عن هدفه، وإلا فنكون قد ظللنا غايته وشوّهنا محتواه. فعلى القاضي كونه يتمتّع بسلطة تقديرية واسعة في هذا المضمار أن يضع مصلحة العامل نُصب عينيه عند إجراء هذه المفاضلة.

## المطلب الثاني: تجلياته في قانون العمل

يتشكّل قوام النظام العام الاجتماعي بالدرجة الأولى، من الأحكام والقواعد الآمرة لقانون العمل الفردي

<sup>1</sup> DESPAX M. "La place de la convention collective dans le système conventionnel" Dr. Soc 1988 p. 13.

<sup>2</sup> CHEVILLARD A. La notion de disposition plus favorable, Dr. Soc n°4 1993 p. 373.



الصادر عام 1946. لذلك نجد ملامح النظام العام الاجتماعي في قانون العمل اللبناني واضحةً وجليّةً، إذ أحاطت بمختلف جوانب هذه العلاقة التعاقدية من لحظة إبرام العقد لغاية انتهائه. بالإضافة إلى غوصها في التفاصيل التشغيلية التي تضمن للعامل الحماية الكافية كنوعٍ من إعادة التوازن العقدي في ظلّ عدم التكافؤ الذي يشوب هذه الرابطة التعاقدية. لأجل ما سلف سوف نتطرّق لأبرز قواعد وأحكام قانون العمل الذي أرحى النظام العام الاجتماعي ظلاله عليها بالطابع الإلزامي الأمر الذي يؤمّن الحماية الدُنيا المنشودة للعامل مع إمكانية المخالفة التي تمنحه امتيازات أفضل حيث تبرز لنا ذاتيةً وتقدميةً أحكام قانون العمل والبُعد الحمائي لقواعده عن طريق الخروج عن القواعد العامة للنظام العام المطلق والقوة الملزمة للعقد.<sup>1</sup> بالتالي احتضنت قواعد قانون العمل أحكام النظام العام الاجتماعي. بحيث تجلّت أولى ملامح النظام العام الاجتماعي في اسدال الحماية على القاصر المستخدم. إذ المادة العاشرة من قانون العمل الفردي الصادر في 23 أيلول 1946، منعت المادة المذكورة الشخص الذي لم يتّم بعد الحادية والعشرين من عمره أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر.

كذلك نلاحظ البعد الحمائي للقاصر المستخدم في متن المادة الخامسة عشر من القانون نفسه، التي منعت رب العمل سواء كان ذكراً أم أنثى، عازباً أو هاجراً أو مطلقاً أو أرملاً أن يسكّن معه قاصراً مستخدماً عنده. نستشفّ ذلك أيضاً من روحية المادة التي تليها، بأنّه لا يحقّ للأشخاص المحكومين بالسجن من أجل سرقة أو تزوير أو استعمال مزوّر أو احتيال أو سوء ائتمان أو من أجل جنائية أو جريمة أخلاقية أن يستخدموا المتدربين الأحداث. أما المادة الثانية والعشرون من الفصل الثاني من القانون سالف الذكر، منعت استخدام الأحداث قبل إكمالهم سنّ الثالثة عشرة. كما حظرت المادة الواقعة بعدها من استخدام

الأحداث في المشاريع الصناعية والأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة. كما تطرقت إلى عدد ساعات العمل يومياً وحصرتها كحدّ أقصى 6 ساعات، كما منعت تشغيلهم في الفترة الممتدة بين السابعة ليلاً والسابعة صباحاً. بالتالي إذا ما دققنا بمختلف هذه النصوص الأمرة المذكورة نجدها تُراعي في مضامينها مصلحة المستخدمين القاصرين وتُحيطهم بالحماية اللازمة في علاقتهم مع رب عملهم.

فرضت المادة 26 مبدأ المساواة بين النساء والرجال في نطاق العمل. حيث حظرت التفرقة بسبب الجنس بين العامل والعاملة والتي تؤثر بصورة مباشرة على نوع العمل ومقدار الأجر والترقية والترفيه والتأهيل المهني والملبس. فإنّ لهذه المادة أهمية بالغة في إسدال الحماية القانونية على النساء العاملات في نطاق

<sup>1</sup> حجاجي محمد الأمين، مرجع سابق، ص 42.

عملهن حيث تُبعد شبح الاستغلال. هذا وأضافت المادة 28 حق النساء بأن ينلن إجازة أمومة وحددت مدتها بسبعة أسابيع على أن تُدفع الأجرة بكاملها لها في هذه الفترة. وشددت المادة 29 على عدم إمكانية صرفها من الخدمة أو أن يُوجّه لها إنذار خلال هذه الفترة.

كذلك حظرت المادة الحادية عشر من قانون العمل أن يرتبط العامل بعقد عمل لمدى حياته كلها أو أن يتعهد بالامتناع عن القيام بعملٍ ما مدى حياته. وشددت على أنّ أي عقد يُكرّس هاتين الحالتين يكون البطالان الحكمي من نصيبه. وذلك بلا شكّ حمايةً للعامل ومصالحته في آن، فلا يكون رهينة بأي شكل لرب عمله.

كذلك أشارت مواد الفصل الثالث من القانون نفسه إلى مدّة العمل اليومي والمحددّ بالساعات، كذلك تطرقت إلى الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية المرضية والقواعد التي تُنظّم كلّ منها. هذا بالإضافة إلى التشديد الذي أضفته المادة 43 بنصّها على عدم إمكانية مخالفة القواعد التي تحكم وتنظّم مدّة العمل والإجازات إلا عبر قواعد تزيد من هذه الامتيازات والمزايا المُكرّسة في مواد هذا الفصل.

رعت أحكام الفصل الرابع أصول تحديد الأجر، باعتباره حقاً أساسياً من حقوق العامل والسبب الأول للتعاقد وكونه يُعتبر مصدر رزقه ومعيشته. فظهرت جلياً الأحكام والقواعد الحمائية التي رعاها النظام العام الاجتماعي تحت جناحه عن طريق تحديد حدّاً أدنى لهذه الأجر وتحديد الجهة المُخوّلة في تحديد مقداره، حيث يُمنع على أطراف عقد العمل الاتفاق على أجر أقل منه. بذلك أقامت قواعد النظام العام الاجتماعي حاجزاً بوجه استغلال صاحب العمل حاجة الأجير الاقتصادية. كما اعتبرت المادة 48 من القانون المذكور، أنّ الأجر هو من الديون الممتازة. بالتالي أحاط المشرّع العامل بعناية مطلقة، حيث منع التفریط بالأجر الممنوح له نظير الأعمال التي يقوم بها حتى في حال إفلاس صاحب العمل.

خُصّصت أحكام الباب الثالث من قانون العمل لتحديد المرجع القضائي الاستثنائي المختصّ في النظر بالنزاعات الناتجة عن تنفيذ عقد العمل، حيث حصرتها بالمجلس العمل التحكيمي.

حفاظاً على السلم الاجتماعي وتأميناً للاستقرار في العلاقات المهنية وحمايةً للعامل وتجنباً لانهيار قواعد النظام العام الاجتماعي،<sup>1</sup> تضمّن الباب الخامس من قانون العمل اللبناني عقوبات جزائية تتراوح بين

---

<sup>1</sup> حجاجي محمد الأمين، مرجع سابق، ص 45.

الحبس والغرامات بالإضافة إلى إقفال المؤسسة كعقوبة اختيارية نصّت عليها المادة 109 من نفس القانون.<sup>1</sup>

تبين لنا أهم ملامح النظام العام الاجتماعي التي ظهرت على شكل قواعد قانونية أمرت كرسها قانون العمل اللبناني. حيث تضمنت حدّاً أدنى من الحماية المقررة للعامل سعياً صوب تحقيق التوازن العقدي المنشود، مع إمكانية مخالفة هذه القواعد بالمنحى الايجابي أي بالاستزادة على المزايا المقدمة دون إمكانية الاتفاق على الانتقاص منها.

## الفرع الثاني: مصادر النظام العام الاجتماعي

استقى النظام العام الاجتماعي أحكامه من مصادر تميّزت بتنوّعها وتعدّدها. وعليه يتغيّر هذا الفرع بذل الجهد اللازم للإحاطة بمجمل هذه المصادر التي شكّلت البنية المؤاتية والداعمة لوجود النظام العام الاجتماعي على أرض الواقع. فبالرغم من الترابط الذي يجمع هذه المصادر وأحكام قانون العمل إلا أنّ هذه الأخيرة تُعدّ أشمل وأعمّ ومحكومة بالجمود لتعلّق جانب منها بالنظام العام التقليدي. أما مصادر النظام العام الاجتماعي يُمكن المفاضلة بينها ومخالفاتها تبعاً لمبدأ الأكثر فائدة والذي يشكّل بذاته مكنم تميّزها، كذلك تتميّر هذه المصادر بكسرها النمطية التقليدية للتدرّج الهرمي القانوني. من هذا المنطلق كانت الإشارة واجبة إلى الروافد الدولية والوطنية الداخلية التي قولبت هيكل النظام العام الاجتماعي وشكّلت الخليط لقوام هذا النظام. ارتكازاً على ما سبق سوف يتناول عجز المطلب الأول من هذا الفرع الروافد ذات المنبع الدولي ومن ثمّ الخلاص إلى المصادر الوطنية التي تحظى بحصّة الأسد في تكوين أحكام النظام العام الاجتماعي. (مطلب ثانٍ)

## المطلب الأول: مصادر دولية

نستدلّ من المادة 52 من الدستور اللبناني،<sup>2</sup> أنّ المشرّع قد اعتبر المعاهدات والاتفاقيات الدولية عصب شديد الأهمية في مُجسّم التشريعات العادية، وجزء لا يتجزأ من التشريع الوطني. حيث تموضعت هذه

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 106.

<sup>2</sup> المادة 52 من الدستور اللبناني المعدّلة بالقانون الدستوري رقم 18 تاريخ 1990/9/21 " يتولّى رئيس الجمهورية المفاوضة في عقد المعاهدات الدولية وإبرامها بالاتفاق مع رئيس الحكومة. ولا تصبح مبرمة إلا بعد موافقة مجلس الوزراء. وتطلع الحكومة مجلس النواب عليها حينما تمكنها من ذلك مصلحة البلاد وسلامة الدولة. والمعاهدات التجارية وسائر المعاهدات التي لا يجوز فسخها سنة فسنة، فلا يمكن إبرامها إلا بعد موافقة مجلس النواب.

الاتفاقيات والمعاهدات على رأس الهرم القانوني وذلك وفقاً للمادة الثانية من قانون أصول محاكمات المدنية<sup>1</sup> التي كرّست مبدأ تسلسل القواعد القانونية. ارتكازاً على ذلك، تُعتبر الاتفاقيات الدولية صكوكاً دولية تصدر عن هيئات ومنظمات دولية تلتزم الدول التي تُصادق أو تنضم إليها بإدماجها في تشريعاتها الوطنية.<sup>2</sup> تُعتبر منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية خيرُ مثالٍ على هذه الهيئات.

## أولاً - منظمة العمل الدولية :

أخذت مروحة تدويل قانون العمل في الاتساع المتواصل منذ نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين. حيث يُعزى الدور الأكبر في نطاق توحيد وتدويل قانون العمل إلى منظمة العمل الدولية<sup>3</sup> التي نشأت عام 1919 إثر معاهدة فرساي. تركزت منظمة العمل الدولية فيما بعد منظمة دولية مستقلة تابعة للأمم المتحدة عام 1946، حيث تتميز بتركيبتها المثلثة التي تُمثل حكومات ومنظمات عمل وأصحاب عمل الدول الأعضاء فيها بُغية النهوض بالعمل اللائق،<sup>4</sup> وتماشياً مع مبدئين نصّت عليهما معاهدة فيلادلفيا التي اعتبرت أنّ العمل ليس سلعة وأنّ الفقر في أي مكان يُشكّل خطراً على الازدهار في كلّ مكان. فهي تُعتبر مخصّصة في الترويج للعدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان وظروف العمل النموذجية عن طريق تكريس معايير دولية خاصة بالعمل على شكل اتفاقيات وتوصيات، تشكّل الحدود الدنيا لحقوق العامل.<sup>5</sup> وبالتالي عند هذا الحدّ تتلاقى الأخيرة وإيديولوجية النظام العام الاجتماعي الذي يمثّل العتبة الدنيا لما يجب أن يتمتع به العامل من حقوق ومزايا. بالإضافة إلى إعلانها عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام 1998 الذي تضمّن الحق في الحرية النقابية، والتفاوض الجماعي، والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في الاستخدام.<sup>6</sup> هذا وقد انضمّ لبنان وصادق على أكثر من 50 اتفاقية عمل دولية والتي نعني بها كل معاهدة جماعية تهدف بما تتضمنه من قواعد عالمية إلى خلق التزامات قانونية في ميدان العمل

<sup>1</sup> المادة الثانية من قانون أصول محاكمات المدنية الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 83/90 "على المحاكم أن تتقيّد بمبدأ تسلسل القواعد. عند تعارض أحكام المعاهدات الدولية مع أحكام القانون العادي، تتقدم في مجال التطبيق الأولى على الثانية.

<sup>2</sup> وسيلة شابو ، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر، 2015، ص 48.

<sup>3</sup> حسن كيرة، مرجع سابق، ص 61.

<sup>4</sup> معضاد رّجال ،تشريعات العمل والعولمة، مرجع سابق، ص 66.

<sup>5</sup> المرجع أعلاه، ص. 66.

<sup>6</sup> وليام الغريّب، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، (الطبعة الأولى) ؛ دون ذكر دار نشر، لبنان، 2014، ص 25.

على عاتق الدول التي تصدّق عليها.<sup>1</sup>

نذكر على سبيل المثال أهم هذه الاتفاقيات والمعاهدات التي حيا في فضاءها الرحب النظام العام الاجتماعي:

- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام 1998 والذي اشتمل على:

1 - الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

2- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والإلزامي.

3 - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

حيث أبرم لبنان سبع اتفاقيات تعلّقت بهذه المواضيع باستثناء الاتفاقية المتعلّقة بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.<sup>2</sup>

- الاتفاقية رقم 14 المتعلّقة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية.

- الاتفاقية رقم 26 المتعلّقة بطرق تحديد الحد الأدنى للأجور.

- الاتفاقية رقم 52 المتعلّقة بالإجازات السنوية.

- الاتفاقية رقم 81 المتعلّقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة.

- الاتفاقية رقم 89 المتعلّقة بتشغيل النساء في الصناعة ليلاً.

- الاتفاقية رقم 59 المتعلّقة بتحديد الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في الأعمال الصناعية.

- الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمّال والعاملات في الأجر...<sup>3</sup>

## ثانياً - منظمة العمل العربية

على الصعيد الإقليمي، كان لمنظمة العمل العربية دوراً بارزاً في تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل

حيث انضمّ لبنان لعددٍ من اتفاقيات العمل العربية، نذكر منها أهمها:

- اتفاقية رقم 1 المختصة بمستوى العمل.

- اتفاقية رقم 9 المختصة بالتوجيه والتدريب المهني.

---

<sup>1</sup> رمضان ابو مسعود، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل، دار الجامعة للطباعة والنشر، بيروت، 1983، ص 61.

<sup>2</sup> وليام الغريب، مرجع سابق، ص 27.

<sup>3</sup> راجع منشورات صادر الحقوقية، قوانين لبنان، مجلد 20، الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال.

- اتفاقية رقم 13 المختصة ببيئة العمل.
- اتفاقية رقم 15 المختصة بتحديد وحماية الأجور.
- اتفاقية رقم 17 المختصة بتأهيل وتشغيل المعوقين.
- اتفاقية رقم 18 المختصة بعمل الأحداث.<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: المصادر الداخلية الوطنية

يستمدّ النظام العام الاجتماعي قوته من مصادر وطنية كلاسيكية تُعدّ نقطة ارتكاز هامّة ومشاركة لمختلف فروع القانون. إلا أنّ هذه المصادر الرسمية بقيت لوحدها عاجزة عن استيعاب الدينامية التي تُميّز النظام العام الاجتماعي، فنشأ إلى جانبها مصادر مهنية عكست ذاتية قانون العمل<sup>2</sup>. لذا سوف يقوم هذا المطلب بالإشارة إلى هذه المصادر الوطنية بشقيها الرسمية والمهنية.

### أولاً - المصادر الرسمية

ينضوي تحت لواء المصادر الرسمية للنظام العام الاجتماعي النصوص الدستورية التي تُعتبر أسمى القواعد القانونية داخل الدولة بالإضافة إلى التشريعات العادية (القانون) والتشريعات الفرعية (الأنظمة) إلى جانب الاجتهاد القضائي المكرّس من نزاعات العمل الفردية والجماعية.

### 1 - الدستور

أتى الدستور اللبناني خالياً من المبادئ الأساسية التي يجب أن يقوم ويرتكز عليها قانون العمل، خلافاً لما هو سائد في معظم الدساتير الدولية. يُعزى ذلك إلى تشبّع الدستور اللبناني بمبادئ المذهب الفردي الذي جعل من دور الدولة يقتصر على دور الدولة الحارسة الممنوع عليها التدخّل في المجالين الاقتصادي والاجتماعي. فكانت النتيجة الحتمية لذلك خلوّ النصوص الدستورية من أي اعتراف صريح بالحقوق الاجتماعية التي يندرج في إطارها الحق في العمل، وبالتالي اكتفى بالتهليل للمبادئ والحريات العامة الكلاسيكية.<sup>3</sup> إلا أنّ المشرّع بعد تعديله الدستور عام 1990 أضاف في مقدمته تحديداً في الفقرة ب التي نصّت " لبنان... عضو مؤسس وعامل في جامعة الدول العربية وملتزم موثيقها، كما هو عضو مؤسس

<sup>1</sup> راجع منشورات صادر الحقوقية، قوانين لبنان، مجلد 20، الاتفاقات الدولية المتعلقة بالعمل والعمال.

<sup>2</sup> حجاجي محمد الأمين، مرجع سابق، ص 42.

<sup>3</sup> إبراهيم شبحا، النظم السياسية والقانون الدستوري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 604.

وعامل في منظمة الأمم المتحدة وملتزم موثيقها، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتجسد الدولة هذه المبادئ في جميع الحقول والمجالات دون استثناء. " 1 الأمر الذي يعني أنّ المشرّع في تعديله هذا استعاض النقص الذي يعتري نصوصه بمضمون المواثيق العربية والدولية المعطوف عليها بشكلٍ صريح. حيث اعتبر المجلس الدستوري في لبنان أنّ المواثيق الدولية المعطوف عليها صراحةً في مقدمة الدستور، تؤلّف مع هذه المقدمة والدستور جزءاً لا يتجزأ وتتمتع معاً بالقوة الدستورية. 2 عند هذا الحدّ أصبحت الكتلة الدستورية le bloc constitutionnel في لبنان تضمّ المواثيق المندمجة بالدستور، نعني بذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وأحكام الدستور اللبناني والعهدين الدوليين لحقوق الإنسان الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والسياسي والمدني والقرارات الدستورية الناتجة عن الطعن أمام المجلس الدستوري. 3

وكما هو معلوم أنّ التشريعات العادية تكون صدىً للمبادئ الدستورية، فهذه الأخيرة تعمل كموجّه لها دون تمتعها بحدّ ذاتها بقوة تطبيق ملزمة بل هي القاعدة النظرية التي يجب على التشريعات العادية التطبيقية أن تحترمها وتمشي تحت سقفها عند إقرارها وإلا كانت عرضةً للبطلان. وكون هذه المواثيق الدولية والعربية المندمجة في الدستور أصبحت جزءاً متّصلاً وملازماً له، على التشريعات العادية أن تصدر مُتلائمة مع ما كرّسته. وإذا ما أمعنا النظر في المادتين 23 و 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 4 والمواد 6 و 7 و 8 من الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 5 نجد أنّ هذه المواد المذكورة قد أكّدت على الحق في العمل اللائق والحق في الأجر العادل والحق في الإجازات المدفوعة الأجر بالإضافة إلى تحديد ساعات العمل والحرية النقابية... وتبقى الإشارة واجبة إلى أنّ الحرية النقابية قد شدّدت عليها المادة 13 من الدستور عندما منحت الحرية في إنشاء الجمعيات والتي بلا شكّ ينضوي تحت لوائها الحق في إنشاء النقابات بالإضافة إلى حق الانضمام إليها كون النقابة تُعتبر بالأساس جمعية غايتها الدفاع عن مصالح المهنة. 6

1 مقدمة الدستور اللبناني فقرة ب، أضيفت هذه المقدمة بموجب القانون الدستوري رقم 18 تاريخ 1990/9/21.

2 قرار رقم 1 تاريخ 2001/5/10 المتعلّق باكتساب غير اللبنانيين الحقوق العينية العقارية في لبنان منشور في صادر، المجلس الدستوري (1993-2001)

3 عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 23.

4 أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1948/12/10.

5 وافقت عليها الجمعية العمومية للأمم المتحدة في 1966/12/16.

6 المادة 13 من الدستور: " حرية إبداء الرأي قولاً وكتابةً وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية تأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون."

## 2- التشريعات العادية والتشريعات الفرعية

تحتضن صياغة التشريع الاجتماعي خاصيةً تُميّزه عن صياغة غيره من القوانين. فبالرغم من أنّ المادة 16 من الدستور اللبناني ولّت مجلس النواب حصراً بالمهمّة التشريعية أي أنّه وحده يستأثر بصياغة القواعد القانونية، إلاّ أنّ هذه النمطية التقليدية تنكسر حال دخولها حرم التشريع الاجتماعي. إذ مراعاةً لأهميّة الأمن الاجتماعي داخل المجتمع، فرض المرسوم رقم 6304 الصادر في تاريخ 1966/12/5 والمعدّل بموجب المرسوم رقم 10806 تاريخ 1975/12/8 إنشاء مجلس استشاري تحت مسمّى " المجلس الوطني للعمل " غايته تقديم الاقتراحات والتوصيات وإعطاء رأيه حيال مشاريع القوانين ومشاريع المراسيم ومشاريع النصوص التنظيمية التي تتعلّق بالعمل وتخصّ الطبقة العاملة بهدف تحقيق التوازن المطلوب بينهم وبين أصحاب العمل. من هذا المنطلق تتوزّع القواعد القانونية التي ترعى علاقات العمل على عدّة قوانين يُعول عليها كمصدر أساسي يسند التشريع الاجتماعي. حيث يأتي في طليعتها القانون المدني الذي نظم العقود والتي يندرج في خانتها عقد إجازة الخدمة أو ما يُصطلح تسميته بعقد الاستخدام في المواد 624 لغاية المادة 656. كذلك قانون العقوبات الذي نصّ على العقوبة المفروضة على جرائم الاغتصاب والتعدّي على حرية العمل وذلك في المواد 340 لغاية 344 منه. فهذان القانونان يعتبران من المصادر العامة الناظمة لعلاقات العمل. أما على وجه الخصوص فيعتبر قانون العمل الصادر في 23 أيلول سنة 1946 بمواده المئة والأربعة والأربعين بمثابة العمود الفقري للنظام العام الاجتماعي.<sup>1</sup> كذلك قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في 26 أيلول 1964. بالإضافة إلى قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 16 أيلول 1983، إلى جانبه قانون الضمان الاجتماعي الصادر في 1963/9/26. بالإضافة إلى هذه التشريعات العادية التي اوردناها أعلاه، أُرِدفت السلطة التنفيذية لتشريعات

فرعية كثيرة ساهمت في تكوين شخصية النظام العام الاجتماعي. نذكر أهمها:

المرسوم رقم 7993 الصادر بتاريخ 3 نيسان رقم 1952 المتعلّق بتنظيم النقابات. والمرسوم رقم 9931 الصادر بتاريخ 2 تموز سنة 1962 المتعلّق بتحديد شروط تطبيق أحكام المواد من 77 إلى 82 من قانون العمل اللبناني. والمرسوم رقم 17461 الصادر بتاريخ 18 أيلول سنة 1964 المتعلّق بعمل الأجانب...

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 17.



بالإضافة إلى القرارات الوزارية: القرار رقم 6695 الصادر بتاريخ 1 نيسان سنة 1949 المتعلق بالغرامات التي يفرضها رب العمل على الأجير على سبيل العقاب. والقرار رقم 30 الصادر بتاريخ 20 شباط سنة 1956 المتعلق بإمكانية زيادة ساعات العمل. والقرار رقم 103 الصادر بتاريخ 1 حزيران سنة 1956 المتعلق بتحديد ساعات العمل للأجراء في مدينة بيروت<sup>1</sup>...

### 3- الاجتهاد:

لم يكن للقضاء والفقهاء دوراً هاماً في صناعة وصياغة قواعد قانون العمل. حيث اعتنق دور الموجه للمشرع، وقام بالدور العام الذي فرضته عليه المادة الرابعة من أصول محاكمات المدنية والتي منعت على المحاكم أن تستتكت عن إحقاق الحق لحجة عدم وجود النص القانوني الملائم. عند هذا الحد لم يرتق الفقه والاجتهاد إلى منزلة المصدر الرسمي لقانون العمل. إلا أن هذا الحديث كان قبل الأخذ بنظام الوساطة والتحكيم في نطاق منازعات العمل<sup>2</sup>، حيث كان في ذلك نقلة نوعية ساهمت في تكريس قضاء العمل ركناً أساسياً في صناعة قواعد قانون العمل بالتالي تعزيز دور النظام العام الاجتماعي..

في سياق متصل، تميّز الاجتهاد القضائي في نطاق قانون العمل بتعدد روافده. حيث تشترك عدة محاكم في تكوينه<sup>3</sup>. فانطلاقاً من أحكام قانون العمل الفردي الصادر في 23 أيلول سنة 1946، يتولّى مجلس العمل التحكيمي مهمة النظر والبت في نزاعات العمل الفردية التي تنتج عن تطبيق قانون العمل أو نزاعات الضمان الاجتماعي. من جهة أخرى تتولّى اللجنة التحكيمية بموجب قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في 26 أيلول 1964، مهمة الفصل في النزاعات المتعلقة بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء والعقود الجماعية وتنفيذها وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها. أما القضايا التي لم يتطرق إليها القانون أو المراسيم أو الأنظمة والعقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية فإنها تُحكم بمقتضى الإنصاف والعدل<sup>4</sup>. وبالتالي يكون للجنة التحكيمية دوراً إضافياً يقضي بإنشاء قواعد قانونية جديدة لسدّ النقص الذي يعتري النصوص القانونية والأنظمة المرعية الإجراء.

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، مرجع ذكر سابقاً، ص 113.

<sup>3</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 26.

<sup>4</sup> توفيق فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، دون ذكر دار نشر، دون ذكر مكان نشر،

1986، ص 84.

كذلك تشترك المحاكم الجزائية والمحاكم المدنية في صناعة الاجتهاد القضائي في إطار قانون العمل كون الأولى تنظر في المخالفات التي تقع على أحكام قانون العمل الإلزامية التي تستلزم مخالفتها عقوبة جزائية. والثانية تنظر في مدى صحّة تنفيذ العقود الجماعية.

عند هذا الحدّ اغتنى دور الاجتهاد القضائي في حرم قانون العمل حيث تشكّل هذه الاجتهادات الحجرة التي تسند خابية غموض نصوص التشريع الاجتماعي أو نقصانه. فقد صحّ تسميتها بالقانون التطبيقي Droit Appliqué<sup>1</sup> لأنّ النصوص التشريعيّة النظرية يجب أن تدخل في جادّة التطبيق العملي وبالتالي كان لذلك شأنًا في توسيع دائرة أحكام النظام العام الاجتماعي.

## ثانياً - المصادر المهنية:

كُلّلت روافد النظام العام الاجتماعي بمصدرٍ إضافي لم يتّسم بالطابع التقليدي على غرار المصادر التي أسلفنا ذكرها. فهذه المصادر المهنية تعكس في آن ذاتيّة وواقعية قانون العمل. ومن المعلوم أنّ هذا المصدر ليس بالجديد، فقد استبان دوره الأصيل منذ عهد نظام الطوائف. ليبقى هذا المصدر قائماً حتّى بعد زوال الأخير. فهذه المصادر المهنية تكوّنت بعيداً عن المشرّع أي من البيئة الداخلية للمهنة وفرضت قواعد مجردة ملزمة للتطبيق. وتعدّ هذه المصادر مصدراً معوّلاً عليه في تكوين أحكام النظام العام الاجتماعي، حيث تتألّف من العرف المهني وعقود العمل الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات التي سوف نتناولها تباعاً.

## 1 - العرف المهني

يُعتقَى أثر العرف المهني من نصوص القانون المدني اللبناني. فإذا أمعنا النظر في المادة 509 م.ع<sup>2</sup> التي أوجبت على المصانع أن تقدّم العدد والأدوات اللازمة ما لم يكن هناك عرف أو اتفاق مخالف. كذلك المادة 632 م.ع<sup>3</sup> التي اعتبرت أنّه إذا لم يعقد اتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل فيعيّن بحسب العرف. بالإضافة إلى المادة التي تليها أي المادة 633 من القانون نفسه<sup>4</sup> التي نصّت أنّ السيد أو المولى

<sup>1</sup> محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص 71.

<sup>2</sup> المادة 509 من قانون موجبات وعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

<sup>3</sup> المادة 632 من قانون موجبات وعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

<sup>4</sup> المادة 633 من قانون موجبات وعقود الصادر بتاريخ 1932/3/9.

يلزمه أن يدفع الأجر أو البديل وفقاً لشروط العقد أو عرف المحلة، نجد أنّ ذلك يطرح تساؤل مفصلي فحواه ما إذا كان العرف المهني يُطبّق فقط بالحالات التي أحالها له القانون؟ فإذا كان الردّ بالإيجاب، هل يُمكننا ذلك من اعتبار الأعراف المهنيّة قواعد قانونية ملزمة مع وقف التنفيذ؟ وأبعد من ذلك، إذا كان الردّ بالنفي كيف يُمكن التثبّت من وجود هذه القواعد العرفية كونها في الإجمال تبرز على صعيد إقليم أو منطقة مهنية معيّنة؟

حسب الآراء الفقهية الرائجة فإنّ القاعدة العرفية متى تكوّنت صارت قاعدة قانونية ينبغي إعمالها، حتى ولو سكت الطرفان عنها.<sup>1</sup> ويقع على عاتق القاضي مهمة التثبّت من وجود العرف المهني بكافة وسائل الإثبات دون خضوع الأخيرة لرقابة محكمة التمييز كون ذلك يندرج ضمن إطار تقدير وقائع.<sup>2</sup>

أردف القول بأنّ العرف المهني مُتَشَعّب الأبعاد ومكّرّس في القانون الأمّ قبل تكريسه في قانون العمل كمصدرٍ احتياطيّ<sup>3</sup> يجد فيه القاضي ضالته في حال خلوّ القانون من النص المنطبق على واقعة ما. والعرف المهني لا يختلف عن المفهوم المُكّرّس له في نطاق القانون المدني. إذ تخضع طريق اعتباره عرفاً إلى توفّر ركنه المادي المتمثّل بالاعتقاد والاستمرار والركن المعنوي المتجسّد بالاعتقاد.<sup>4</sup> وإن لوحظ تراجع لهذا المصدر تزامن ذلك مع التدخّل التشريعي في نطاق قانون العمل، إلاّ أنّه لا زال محافظاً على دوره كمصدرٍ ثانٍ يُغطيّ الثغرات القانونية عبر قواعده الواقعية الملزمة التي ساهمت في تكريس مبدأ الأكثر فائدة بالنظر إلى عدم إمكانية التفاوضي عن قاعدة تمنح العامل مزايا أفضل، بالتالي تعزيز دور النظام العام الاجتماعي دون أدنى شكّ.

## 2 - عقود العمل الجماعية

تُعتبر عقود العمل الجماعية بمثابة شُرعة مهنيّة،<sup>5</sup> هدفها تشجيع التفاوض الجماعي الاختياري الحرّ بين طرفي عقد العمل وإسدال ستارة السلام الاجتماعي على هذه الرابطة التعاقدية. حيث يُبتغى من عقد العمل

<sup>1</sup> توفيق فرج، مرجع سابق، ص 76.

<sup>2</sup> محمود عبدالمجيد المغربي، قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي، دون ذكر دار نشر، دون ذكر مكان نشر، 1981 ص 28.

<sup>3</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 28.

<sup>4</sup> المرجع أعلاه نفسه، ص 28.

<sup>5</sup> إلياس سليم نعمه، عقد العمل تعريفه ومزاياه، مقال مأخوذ من الموقع التالي

تاريخ الزيارة 2023/1/25 <https://www.alloubnania.com/Newsdet.aspx?id=482835>

الجماعي أنّ يُنظّم شروط العمل بين جهة تُمثّل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد نقابات الأجراء وبين جهة أخرى تُمثّل رب العمل منفرداً أو أكثر أو ممثّل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل، هذا ما نستشفّه من فحوى المادة الأولى من القانون المنفّذ بمرسوم، والمتعلّق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.<sup>1</sup>

ولا غرو من أنّ عقد العمل الجماعي يُنظّم شروط العمل التي يجب أن تتسجم معها الشروط الواردة في العقد الفردي. وكحال بقية مصادر قانون العمل، يُسمح بالمخالفة التي تُحسّن من الحد الأدنى المفروض ويُبطل كل بند لا يتلاءم مع الحماية المقرّرة في عقد العمل الجماعي أو ينتقص منها كونها تُلزم العمال وأرباب العمل وذلك مُكرّس في ميزة التفاوض الحرّ الذي يضمنه هذا الاتفاق بين الأجراء وأرباب العمل بحيث تضمن مصداقيتها وتحثّ على الالتزام بها كونها نابعة من محض إرادتهم. فعند هذا الحدّ يمكننا ملاحظة التقارب الواضح بين مختلف مصادر النظام العام الاجتماعي أكانت تشريعية أو مهنية. فنجد أنّها تضع حدّاً أدنى لهذه الحقوق حيث يُمنع الاتفاق على الانتقاص منها مع إمكانية منح العامل موضع الحماية شروطاً تُحسّن من وضعه في هذا العقد وبالتالي يكون مبدأ محاباة العامل قيد التطبيق دائماً.<sup>2</sup> والجدير بنا ذكره أنّ ذلك من شأنه دون شكّ تعزيز وتكريس هذا الحدّ الأدنى وينقله إلى منزلة الحقوق المكتسبة البديهية التي يتمتع بها العامل، ويُشدّب التجاوزات التي يمكن أن تطرأ على عقد العمل الفردي والتي تُطيح بالحماية المُكرّسة للطرف المستضعف تعاقدياً. فعقد العمل الجماعي ببنوده الاتفاقية تُعتبر بمثابة القواعد التكميلية للقواعد القانونية شرط أن تبقى تحت سقف حدود أحكام النظام العام حيث عبّرت عن ذلك صراحةً المادة الثانية من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.<sup>3</sup>

### ثالثاً - النظام الداخلي للمؤسسة

إذا ما أمعنا النظر في المادة 66 من قانون العمل اللبناني<sup>4</sup> التي فرضت على كل رب عمل يستخدم خمس عشرة أجيلاً فأكثر، أن يضع نظاماً للأجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته أي وضع القواعد التنظيمية

---

<sup>1</sup> المادة الأولى من القانون المنفّذ بالمرسوم رقم 17386 تاريخ 2 أيلول 1964 والمتعلّق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.

<sup>2</sup> صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص 54.

<sup>3</sup> المادة الثانية: " يُعتبر باطلاً حكماً كل بند يتضمّن العقد الجماعي ويكون مخالفاً للنظام العام."

<sup>4</sup> المادة 66 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول سنة 1946.

الداخلية لحسن سيرها. كما أوجبت أن يقترن هذا النظام بمصادقة وزير العمل. كذلك أُرِدفت المادة التي تليها أي المادة 67<sup>1</sup>، إمكانية اشتمال هذا النظام آنف الذكر على جدول بالغرامات تُطبَّق على المُستخدِم والعمال حال ارتكابهم خطأ أو إهمال. وفي حال عدم وضع نظام أو عدم اشتمال الأخير على هذا الجدول، فيُنظَم بقرار من وزير العمل. نستشفّ من مجمل هذه المواد، أنّ المُشرِّع قد أعطى صاحب العمل الحرّية المشروطة في وضع القواعد التنظيمية الداخلية لمؤسسته والتي نعني بها على سبيل المثال تحديد الدوام وأوقات العمل والراحة وتوقيع الجزاء الملائم على كاهل العامل والمُستخدِم في حال مخالفة هذه القواعد، كما أكسبها الطابع الإلزامي فور اشتراط اقترانها بموافقة وزير العمل من جهة وتحديدتها بقرار من الأخير إذا لم يُراعِ صاحب العمل هذه الأحكام في مؤسسته من جهة أخرى. نتيجةً لذلك فإنّ الصفة الملزمة لهذه القواعد المختصّة بكل مؤسسة والتي يلتزم بها العامل وصاحب العمل بحكم عقد العمل المعقود بينهما ويلتزم بتطبيقها القضاء، تصطفّ تحت مُسمّى قواعد النظام العام الاجتماعي.

في الأخير وبالمجمل إنّ تعدّد مصادر النظام العام الاجتماعي وتوّع روافده بين دولية وتشريعية ومهنية قد قلب معايير التراتبية الهرمية للقواعد القانونية. فالترجّح الهرمي بصبغته التقليدية قد فقد أبوة الإبداع في حرم قانون العمل، ليأخذ مكانه مبدأ الأكثر فائدة كمعيارٍ مُتميّزٍ ساير إيديولوجية النظام العام الاجتماعي وسار في تناسقٍ مسترسلٍ ومتواصلٍ معها. فمن البديهي أن تكون كلّ الوسائل البنوية والتشريعية داخل التشريع الاجتماعي قد تمّ تحيينها للوقوف في صفّ العامل وتقوية مركزه القانوني بُغية إحلال التوازن العقدي المنشود داخل هذا الرباط التعاقدية، الأمر الذي لا يستقيم إذا اتّبعتنا تدرّج هرمي جامد يعتمد على تسلسل ثابت بغض النظر عن مضمون هذه القواعد وما إذا كانت توفّر أفضل المزايا للعامل أم لا.

### المبحث الثاني: موضوعة النظام العام الاجتماعي وسط الأنظمة العامة المشابهة

إنّ فكرة النظام العام الاجتماعي مُستلهمة من فكر قانوني جسّد الروحية الحمائية التي تُحاكيها نصوص قانون العمل، بعدما أثبتت قواعد النظام العام التقليدي فشلها في هذا المضمار. إلّا أنّ النظام العام المتخصّص لا يتّخذ القضاء حدوداً لامتناهية له بل يحيا ضمن رحاب النظام العام التقليدي، حيث أنّ الفرع لا يُمكنه أن يتتكرّر لأصله ويتجاهل وجوده. فإنّ التجاذب والتنافر يحكم العلاقة بين النظام العام الاجتماعي

---

<sup>1</sup> المادة 67 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول سنة 1946.

والنظام العام التقليدي من جهة، (الفرع الأول) كذلك الحال بالنسبة لعلاقته مع الأنظمة العامة المستحدثة، الأمر الذي سوف نُبيّنه في رحاب الفرع الثاني من هذا المبحث.

### الفرع الأول: الحدود المميزة للنظام العام الاجتماعي.

إنّ الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي فرضت تفرُّع النظام العام المطلق إلى أنظمة عامة متعددة الأهداف، لا يلغي فكرة التناسق والانسجام بين مختلف هذه الأنظمة لواقعية انطوائها ضمن نظام قانوني واحد يفرض هذا التناغم. لكن بالرغم من هذا التوافق الذي يجمعها حول أهداف حمائية واحدة إلا أنّ الحذر يحكم العلاقة بينهم، فلكلّ نظام عام متخصص حدود يجب أن يقف عندها النظام العام المتخصص الآخر ويجب على كل الأنظمة العامة المتخصصة أن تقف على حدود النظام العام التقليدي لأنه الأشمل والأعمّ وتتضوي مصالح المجتمع العليا تحت لوائه.

عند هذا الحدّ سوف نقوم بتبيان العلاقة التي تحكم النظام العام التقليدي بالنظام العام الاجتماعي (مطلب أول) من ثمّ الحديث عن التمايز الذي ينطوي بين مفهوم النظام العام الاجتماعي وبين مفهوم النظام العام في قانون العمل. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: علاقة النظام العام الاجتماعي بالنظام العام التقليدي

إنّ فكرة النظام العام تُعتبر صمّام الأمان في كل مجتمع كونها تُحدّد دائرة الثابت والمتغيّر فيه.<sup>1</sup> فهي ترسم السياسات العامّة داخل الدولة وتترجم الأسس والقيم العليا للمجتمع على هيئة قواعد أمرية إلزامية يُمنع المساس بها.

فهو نظام حيّ ديناميكي بالنظر لكونه ثمرة لعمل بناء جهود كبيرة مدعّمة بوسائل كثيرة وموجّهة لأهداف متعدّدة من أجل هدفٍ اجتماعيٍّ عامٍّ وشاملٍ.<sup>2</sup> إلا أنّ التطورات والتحوّلات الراديكالية التي عصفت بالمجتمعات قد أثّرت بشكلٍ مباشرٍ على الهيكل البنوي للنظام العام التقليدي وفرّعتّه إلى أنظمة عامة متخصصة مفصّلة على قياس الدور الذي وُكّلت به. فنشأ في نطاق قانون العمل نظاماً متخصصاً عُرف

---

<sup>1</sup> منال بوروج، مصادر النظام العام لحماية الطرف الضعيف، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، ص 286.

BERNARD P. *Notion d'ordre public en droit administratif*, L.G.D.J, Paris, 1962, p. 12.

بالنظام العام الاجتماعي والذي سعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحتين متناقضتين، حيث تشمل على حماية المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة والمصلحة الاقتصادية لأرباب العمل.<sup>1</sup>

فعلى الرغم من دوران النظام العام الاجتماعي في فلك النظام العام التقليدي إلا أنّ الأول له حيثيات وخصوصيات ميّزته عن الأنظمة العامة والتي يترأسها النظام العام المطلق. وبالرغم من وجود خصوصيات ومميزات حتمت فصل مسار كلّ من النظامين، إلا أنّ كون النظامين يحيا في رحاب نظام قانوني واحد فإنّ التداخل بينهما حتمي.

عموماً كلّ صور النظام العام تلتقي تحت هدفٍ واحدٍ ينطلي على حماية مصالح أساسية في المجتمع بغض النظر ما إذا كانت مرتبطة بالمجتمع عموماً أو بمكوّنات الأخير على وجه الخصوص. إلاّ أنّه بالرغم من اكتتاف قواعد النظامين على البعد الحمائي، غير أنّ هذه القواعد ليست دائمة الانسجام.

منطقياً لقواعد النظام العام المطلق الأولوية في حال دخول قواعد النظامين في تنازعٍ، بالنظر للمصلحة العليا التي تهتمّ قواعد النظام العام الشامل في حمايتها كون قانون العمل يُمثّل جزءاً من النظام العام القانوني الذي يجب احترامه.<sup>2</sup> بالتالي كون القواعد التي تتعلّق بالنظام العام تُلبّي ضرورات قصوى<sup>3</sup> وتُحافظ على المصالح العليا داخل المجتمع والتي بطبيعة الحال تسمو على المصالح الفردية التي تصونها الأنظمة العامة المتخصّصة.

فمن البديهي أن تتحني المصالح الفردية أمام المصالح العليا للجماعة،<sup>4</sup> وأن تكون قواعد النظام العام المطلق حادّة الطبع وتصفّ بالجمود أي لا تقبل المخالفة بأي شكل.

جذوة الحديث أنّ النظام العام بمساره التقليدي استمدّ سموه من محاكاته لمواضيع تتعلّق بحماية الصالح

---

<sup>1</sup> Trari-Tani M. "Justice contractuelle et nouvel order commercial mondial", revue semestrielle, éditée par le laboratoire de droit privé fondamental, n° 06, 2009, faculté de droit, université abou bekr belkaid telemcen, p.74-75.

<sup>2</sup> محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص 82.

<sup>3</sup> BOULLEZ C. L'ordre public dans les relations de travail, in l'ordre public travaux de l'association Henri Capitant, LGDJ, Paris, 1998 p. 735.

<sup>4</sup> بلمهيوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 234.

العام في المجتمع، وبالتالي كنتيجة حتمية لذلك يجب أن تخضع له العقود التي تُعبّر عن مصالح فردية.<sup>1</sup> لذا يُفترض أقلمة مصادر النظام العام الاجتماعي لتتعايش ضمن القوقعة التي رسمت حدودها قواعد النظام العام الشامل. فلا يمكن لقواعد النظام العام الاجتماعي أن تحزق قواعد النظام العام المطلق التي تُعنى بصون أساسيات في المجتمع لا يمكن الالتفاف حولها وتقويضها.

فإذا أخذنا مثلاً عقد العمل الجماعي الذي يُعتبر مصدر ألمعي من مصادر النظام العام الاجتماعي، فعلى الرغم من تمتعه بالصفة الأمرة والإلزامية إلا أنّ بنوده لا يمكنها أن تضرب أحكام النظام العام التقليدي عرض الحائط وتخالفها تحت حجة أنّ أطرافها ملزمين بتنفيذ الالتزامات المتولّدة عن هذا العقد.<sup>2</sup> يقتضي بنا الأمر التعرّيج على فحوى المادة الثانية من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم التي أوردت أنّ عقود العمل الجماعية تتعلّق بالنظام العام، إلاّ أنّه لم يتمّ تحديد ما إذا كانت مرتبطة بالنظام العام الشامل أو النظام العام الاجتماعي. تطبيقاً للقياس المنطقي وإعمالاً لمفاعيل النظامين، نلاحظ ببساطة أنّ عقود العمل الفردية يمكنها مخالفة القواعد التي تتضمنها العقود الجماعية بالمنحى الإيجابي<sup>3</sup> إنفاذاً لمبدأ الأكثر فائدة. بالتالي هذه الخاصية يمتاز بها النظام العام الاجتماعي لذا نلاحظ كنتيجة بديهية أنّه حتّى عقود العمل الجماعية وسائر مصادر النظام العام الاجتماعي يجب أن تحترم بنودها الحدود التي ترسمت لها من قبل النظام العام التقليدي.

لعلّه من المفيد الإشارة إلى نقاط تلاقٍ يشترك النظامين فيها، حيث يأتي في طبيعتها حق اللجوء إلى القضاء فهذا الأخير مكرّس في القانون المدني الذي يراعه النظام العام التقليدي وفي قانون العمل الذي يراعه بدوره النظام العام الاجتماعي. كذلك مبدأ عدم التمييز واللامساواة بين الرجال والنساء أيضاً يشترك في صونها النظامين. خلاصة القول توجز بوجود ضوابط تُكرّسها قواعد النظام العام التقليدي تُقلّم التجاوزات التي يمكن لقواعد النظام العام الاجتماعي أن تُقدّم عليها. فقواعد النظام العام المتخصّص يجب أن تقف عند الحدود التي وضعتها لها قواعد النظام العام المطلق بُغية ضمان حدّاً أدنى من الضوابط المجتمعية.

<sup>1</sup> CANUT F. L'ordre public en droit du travail, thèse de doctorat en droit, Université d'Angers, Angers, 2010, p.4.

<sup>2</sup> ANCEL P. Force obligatoire et continu obligationnel du contrat, RT Dciv, 1999, p. 771  
<http://decouvrir.dalloz.fr>

<sup>3</sup> السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 583.



## المطلب الثاني: تفریق النظام العام الاجتماعي عن النظام العام في قانون العمل.

ينحسر نطاق النظام العام الاجتماعي في المساحة التي رُسمت للتشريع الاجتماعي، فتضمحلّ معالمه وتتلاشى مفاعيله حال خروجها عن نطاق قانون العمل. لكن على الرغم من تزعم النظام العام الاجتماعي صرح قانون العمل إلاّ أنّه ليس منفرداً بتواجده، بل يُشاطرهُ في ذلك النظام العام التقليدي. عند هذا الحدّ قد يقع البعض في مغالطة مفادها وصف النظام العام الاجتماعي بأنه النظام العام بمفهوم قانون العمل<sup>1</sup>.

فبعض قواعد قانون العمل ترتبط بالنظام العام العادي وتتّصف بالجمود وبعدم إمكانية مخالفتها حتى إيجابياً لارتباطها بمصالح سامية مشتركة في المجتمع تُشكّل الصالح العام. لذا نجد أنّ النظام العام في قانون العمل هو مزيج من قواعد مرتبطة بالنظام العام الاجتماعي همّها حماية وصون مصالح العامل وأخرى على اتصال بالنظام العام المطلق لا يمكن أن تُخالف لكونها تصون مصلحة المجتمع ككلّ. على هذا النحو سنقوم بتبيان قواعد قانون العمل المتعلقة بالنظام العام المطلق وكيفية استخلاصها وتمييزها عن تلك التي ترتبط بقواعد النظام العام الحمائي الاجتماعي (أولاً) ومن ثم إظهار مدى انعكاس ذلك على مبدأ الأكثر فائدة الذي يُعتبر مبدأً عامّاً داخل صرح قانون العمل (ثانياً).

### أولاً - استنباط قواعد قانون العمل المرتبطة بالنظام العام المطلق

إذا سبرنا غور نصوص وقواعد قانون العمل التشريعية، قلّمنا نجد عبارات استدلالية استعملها المشرع للدلالة بشكلٍ قاطعٍ على قواعد قانون العمل التي تتعلّق بالنظام العام سواء المطلق أو الاجتماعي. من ناحية أخرى نجد أنّ الطابع التفاوضي، المُستقى من إطار ضيق لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين في صرح التشريع الاجتماعي، والتي تتكّنّى به علاقات العمل سواء عبر عقود العمل الفردية أو الجماعية قد تأطرّ ضمن قوالب مسبقة الصبّ تحدّد الحدّ الأدنى للحماية القانونية للعامل والتي لا يجوز الانتقاص منها. كذلك نجد طائفة من قواعد قانون العمل يتّسم الطابع التعاقدية فيها بخفوتٍ كاملٍ أي لا يمكن أن تدخل ضمن قوقعة القواعد التي يتمّ التفاوض والاتفاق بشأنها بل يكون للمشرع وحده سلطة وصلاحيّة تنظيمها<sup>2</sup> هذه الأخيرة تكون مرتبطة بالنظام العام المطلق وتستمدّ جمودها وعدم إمكانية مخالفتها من الآثار البديهية لهذا النظام، من

<sup>1</sup> بن صابر بن عزوز، النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل، مداخلة ضمن أعمال الملتقى الدولي حول التحوّل في فكرة النظام العام، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، يومي 7 و 8 ماي 2014 ص 629.

<sup>2</sup> BORENFRIEND G. Et SOURIAK M. A, *les rapports de la loi et de la convention collective : une mise en perspective*, Dr. Soc. N°1 2003, p. 79

باب أولى كونها ترتبط بمصالح المجتمع على العموم وفي نفس الوقت كون العامل لا يحيا في عالم مغلق بل إن علاقات العمل تخضع بدورها لقواعد النظام العام التقليدي.<sup>1</sup>

إزاء ضبابية معايير تنفيذ القواعد بين قواعد متعلقة بالنظام العام الاجتماعي وأخرى مرتبطة بالنظام العام المطلق وغياب الاستدلالات اللفظية من قبل المشرع للتمييز بينها، غالباً ما يُنظر إلى الغاية الكامنة وراء هذه القاعدة التشريعية كمعيارٍ زبقي للفصل بينها. هل تُعنى هذه القاعدة بتحقيق مصلحة من مصالح المجتمع العليا؟ أم تصبو إلى تحقيق مصلحة شخصية تتعلّق حصراً بالعامل؟ نجد أنه هناك قواعد في قانون العمل لكنها تتخطى نطاقه على حدّ اعتبار الفقه الفرنسي.<sup>2</sup> فهي تهتمّ بتحقيق مصلحة عامة أوسع من حماية العمال فقط،<sup>3</sup> بالتالي هذه القواعد لا تقبل أي تحسين حتى وإن جاء بقصد زيادة الحماية القانونية للعامل كونها ترتبط بالمصالح العام داخل المجتمع وبالتالي يصونها ظلّ النظام العام المطلق. إن أهمية انتقاء وتفرقة قواعد قانون العمل المرتبطة بالنظام العام المطلق أمرٌ في غاية الأهمية كون ذلك يقطع الطريق على أي محاولة لتحسينها تحت حجة زيادة مكتسبات العامل، فهذه القواعد بجوهرها تخرج عن النطاق التعاقدى لتدخّل فلك السلطة التنظيمية للمشرع. إن أمر تمييزها ليس بالأمر الجدّ يسير إنّما يستلزم ذلك استخلاص الغاية الحمائية التي يضمّرها المشرع في طبيّاتها؛ حماية العامل أم حماية المصالح العليا للمجتمع. في هذا السياق، لا يمكن لعقد عمل جماعي مثلاً أن يولي التحكيم الخاص أو المحاكم المدنية أمر البتّ بقضايا العمل كون اختصاص المحاكم يتعلّق بالنظام العام المطلق وكلّ مخالفة تتناول على هذه القواعد مصيرها البطلان لو كانت تخدم مصلحة العامل. كذلك الأمر بالنسبة لممارسة حق الإضراب من قبل العمال، حيث يجب عليهم احترام كافة الإجراءات القانونية التي تتعلّق بأصول التظاهر في الشوارع العامة والتقيّد بها فلا يمكن لاتفاقات جماعية جانبية أن تهتمّ بتنظيمها على نحوٍ مغاير لكون أصول ممارسة هذا الحق تتعلّق بالنظام العام المطلق.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> ROZES L. Remarques sur l'ordre public en droit travail, droit social n° 9, 1977, p.311.

<sup>2</sup> C. E avis n°310 108, du 22 mars 1973.

<sup>3</sup> GAUDU F. Et VATINET R., les contrats de travail, contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux, publié S/dir Ghestin Jacques, traités des contrats LGDJ, Paris 2001 p. 497.

<sup>4</sup> REDOR M.J, l'ordre public : ordre public au ordres publics, et droits, Bruyant, Bruxelles, 2001 p. 273,274.

والحال ذاته يتعلّق بعدم إمكانية تغيير صلاحيات مفتشي الرقابة أو تقرير قواعد لها طابع جزائي.<sup>1</sup> كما لا يتصوّر المساس بأحكام المادة 50 من قانون العمل اللبناني التي منحت صاحب العمل حق فسخ عقد العمل غير المحدّد المدّة بموجب قواعد اتفاقية يتضمّنّها عقد عمل جماعي تمنع صاحب العمل من ممارسة هذا الحق كون ذلك أيضاً يتعلّق بمصلحة عامة ويتلاقى مع المادة 1780 من القانون المدني الفرنسي التي تُقرّر بطلان التعهدات الدائمة.<sup>2</sup>

ما دُكر أعلاه مجرد عيّنة من قواعد قانون العمل التي ترتبط بالنظام العام الشامل، فعلى الرغم من تداخل النظامين بين دفتي قانون العمل اللبناني، إلا أنّ القواعد التي تتعلّق بالنظام العام المطلق تبقى الأقل مقارنةً بتلك المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي. بالتالي على القاضي استخلاصها وانتقائها تبعاً للهدف الذي أراده المشرّع منها ومدى إمكانية مخالفتها لصالح العامل، فإذا تحقّق هذا الأمر كانت القاعدة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي. أما إذا كان العكس هو الصحيح، فتكون متعلقة بالنظام العام المطلق.<sup>3</sup>

هذا ويؤكد الفقيه الفرنسي Aliprantis أنه في حال وجود التباس لدى القاضي حول مسألة تعلّق نص تشريعي بالنظام العام المطلق أو النظام العام الاجتماعي، في هذه الحالة يلجأ القاضي إلى اختيار القاعدة التي تضمن حماية أكثر للعامل.<sup>4</sup> بالتالي تقليص نطاق القواعد المرتبطة بالنظام العام المطلق وتوسيع هامش القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي التي تسمح بتحسينها وتطبيق مبدأ الأكثر فائدة في رحابها.

## ثانياً - حدود مبدأ الأكثر فائدة:

يُشرّع مبدأ الأكثر فائدة مخالفة قواعد قانون العمل ما دامت هذه المخالفة تمنح العامل مزايا تفوق النص التشريعي وفي نفس الوقت واقعةً على قاعدة متعلّقة بالنظام العام الاجتماعي وليست من قواعد النظام العام العادي.

---

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 55.

<sup>2</sup> المرجع ذاته أعلاه، ص 55.

<sup>3</sup> VACHET G. Négociation convention et accord collectif : application, J. Cl. Travail, traite fasc. Novembre 2012,p.26.

<sup>4</sup> ALIPRANTIS N. **La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes**, L.G.D.J, Paris, 1980 p. 179.

فعلى الرغم من تمتّع مبدأ الأكثر فائدة بقُدسية عظيمة في صرح قانون العمل إلا أنّ عدم تصنيفه ضمن خانة المبادئ الدستورية جعله مبدأً عاماً يرد عليه استثناءات بطبيعة الحال. هذه الأخيرة تكون بفرض قواعد النظام العام التقليدي.<sup>1</sup> فكما بيّنا سابقاً، هناك مجموعة من قواعد قانون العمل مرتبطة بالنظام العام المطلق لا يجوز مخالفتها بالتالي يُستبعد مبدأ الأكثر فائدة من التطبيق.

عند هذا الحدّ يُطرح تساؤل جوهري حول ما إذا كانت هذه الحدود المرسومة لمبدأ الأكثر فائدة تُضعف دوره وتُخفّض تدريجياً الهدف الكامن خلف نشأته؟

على حدّ اعتبار الاجتهاد اللبناني الذي جعل من هذا المبدأ قاعدة اجتماعية أساسية،<sup>2</sup> والاجتهاد الفرنسي الذي كرّسه كمبدأً أساسياً،<sup>3</sup> بالتالي يجب أن تُفسّر وتُحسّر استثناءاته بأضيق حدود لينتج عن ذلك تقلّص نطاق قواعد النظام العام المطلق التي تستبعد مبدأ الأكثر فائدة من التطبيق لصالح النظام العام الاجتماعي الذي يحيا هذا المبدأ في ظلّه.<sup>4</sup>

استناداً إلى ما تمّ بيانه أعلاه، نجد أنّه بالرغم من الطابع الحمائي التي تتّسم به أغلب القواعد والأحكام التشريعيّة لقانون العمل إلا أنّ الأمر لا يخلو من ارتباط فئة من قواعده بالنظام العام المطلق التي لا تقبل المخالفة لكونها تصون الصالح العام وتُحاكي أساسيات في المجتمع لا يمكن المساس بها. فمن المغالطة اعتبار النظام العام الاجتماعي هو النظام العام في إطار قانون العمل كون الأخير أرحب وأعمق لارتباط قواعده بالنظام العام بشقيّه المطلق والاجتماعي.

### الفرع الثاني: فواصل تمييزه عن الأنظمة العامة المستحدثة

بعد أن بيّنا في متن المبحث السابق أوجه التلاقي والتعارض التي تحكم علاقة النظام العام الاجتماعي مع النظام العام التقليدي بوصفه النواة الأولى في مجسّم تجسيد فكرة النظام العام، كان لا بدّ من إبراز النواحي التي تُميّزه عن الأنظمة العامة المستحدثة التي تفرّعت بدورها عن فكرة النظام العام بغية إظهار المعالم

<sup>1</sup> Mohammed-Nasreddine K., **les relations de travail dans le secteur public changement de problématique et ruptures normatives**, RAS JEP, n°02, 1994, p.240.

<sup>2</sup> محكمة التمييز المدنية، غرفة الرئيس مصطفى العوجي، بيروت، 1983.

<sup>3</sup> Cass. soc., 17 juillet 1996, droit social 1996, p. 1049.

<sup>4</sup> صلاح محمد أحمد، مرجع سابق، ص 33.

التي تُحدّد طبيعة علاقة النظام العام الاجتماعي مع الأنظمة العامة الحديثة كونها تحيّا ضمن نطاق قانوني واحد يفرض أقلمة وانضباط في العلاقة فيما بينها.

فإنّ التطوّر الاقتصادي والدواعي الاجتماعية التي استجدّت، استتبع ذلك تغييراً في فكرة المصلحة العامة التي لم تُعدّ قاصرة على المسائل المتعلقة بتنظيم الدولة والصالح العام بل امتدّت إلى تنظيم المجال الاقتصادي الاجتماعي.<sup>1</sup> كان ذلك نقطة أساسية ومرتكز جوهري في ظهور النظام العام الاقتصادي. وكون النظام العام الاجتماعي يُعتبر أحد روافد الأخير، فعلى هدى هذا الواقع كان لا بدّ لنا من الوقوف على نقاط التوافق والتعارض التي تحكم مفاصل العلاقة بينه وبين النظام العام الاقتصادي بشقيّه التوجيهي (مطلب أول) والحماي (مطلب ثانٍ)، بغية استخلاص خارطة طريق النهج المنمّط والمتّبع من قبل قواعد النظام العام الاجتماعي التي لا تخرج عن المسار المرسوم لها والمؤطر بضوابط المحافظة على مصالح اقتصادية واجتماعية عليا في المجتمع.

### المطلب الأول - النظام العام الاجتماعي وعلاقته بالنظام العام الاقتصادي التوجيهي

تتّكس السياسة الاقتصادية المنتهجة من قبل الدولة مباشرةً على قواعد النظام العام الاقتصادي بشقّه التوجيهي.<sup>2</sup> فالأخير يُعتبر مجموعة القواعد الملزمة التي تحكم العلاقات التعاقدية المتعلقة بالسياسة الاقتصادية والهادفة إلى تحقيق مصلحة عامة من خلال العقد وهي بطبيعة الحال قواعد موضوعية تتغيّر حسب نهج الدولة الاقتصادي.<sup>3</sup> يُستنتج ممّا تقدّم، أنّ الدولة وسّعت السبل أمام أنماط تدخلها في تنظيم محتويات العقود كون الأخيرة تُعتبر أداة المبادلات الاقتصادية.<sup>4</sup> ومن ناحية أخرى ابتغت المحافظة على التوازنات الاقتصادية في الدولة.<sup>5</sup>

في هذا السياق يُطرح التساؤل حول الكيفيّة التي تترجم فيها مضامين قواعد النظام العام الاجتماعي داخل حدود النظام العام الاقتصادي التوجيهي؟! كون الدولة تسعى دائبةً من خلال النظام العام الاقتصادي

<sup>1</sup> علي فيلاي، مرجع سابق، ص 279.

<sup>2</sup> تتجلى قواعد النظام العام الاقتصادي التوجيهي بشكلٍ أساسي في قانون النقد والتسليف وقانون المنافسة.

<sup>3</sup> حنان مريني، النظام العام الاقتصادي وتأثيره على العلاقة العقدية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1، 2004، الجزائر، ص 21.

<sup>4</sup> بوعريوة منصف، مرجع سابق، ص 57.

<sup>5</sup> علي فيلاي، مرجع سابق، ص 281.

التوجيهي إلى توجيه العلاقات الاقتصادية داخل المجتمع بما يتماشى مع سياساتها ونهجها الاقتصادي المتبع، وكون ذلك يتحقق بشكلٍ أساسي من خلال ضبط الجانب الاقتصادي للعقد. زد على ذلك يكون مصير مخالفة قواعد النظام العام الاقتصادي التوجيهي داخل العقود؛ البطلان المطلق،<sup>1</sup> يُستنتج من ذلك أنّ هذا النظام العام هو ضابطٌ للشق الاقتصادي في العقد بما يتناسب مع التوجّه الاقتصادي الذي تفرضه الدولة. بطبيعة الحال يمتدّ تأثير هذا الضبط على عقود العمل. إنّ ما تقدّم ذكره يجعل من شرعية التفكير تتّجه نحو الإقرار بوجوب تماهي وتوافق قواعد النظام العام الاجتماعي التي تتعلق باقتصاديات عقد العمل مع قواعد النظام العام الاقتصادي التوجيهي بالنظر لكون الأخير يسعى إلى تحقيق مصلحة ومنفعة اقتصادية تخصّ المجتمع بأكمله. لذلك نجد أنّ النظام العام الاجتماعي قد يتعارض مع النظام العام الاقتصادي التوجيهي فيما خصّ تحديد الأجر داخل عقد العمل، فإذا كان هناك سياسة اقتصادية داخل الدولة تضع ضوابطاً لزيادة الأجر خشيةً من التضخم على سبيل المثال، يجب أن تُطبّق هذه السياسة في عقد العمل. بالتالي تتحسر سلطة قواعد النظام العام الاجتماعي داخل صرحها؛ التشريع الاجتماعي تلبيةً لمقتضيات مصلحة اقتصادية أعمّ وأشمل ترتكز عليها الدولة. نأخذ مثلاً اجتهادياً يُكرّس هذا التوجّه، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بإبطال بند كرّسه عقد عمل جماعي قرّر زيادةً في الأجر خلافاً لما قرّره التشريع الذي قضى بتجميد الأجر.<sup>2</sup> عند هذا الحدّ نلاحظ أنّ النظام العام الاقتصادي التوجيهي يعلو بقواعده على النظام العام الاجتماعي كونه يركن إلى الحماية والحفاظ على استقرار المجتمع الاقتصادي.

## المطلب الثاني - وثيقة الصلة بين النظام العام الاجتماعي والنظام العام الحمائي

ما دُنا نتحدّث حول موضوعة النظام العام الاجتماعي بين الأنظمة العامة الأخرى، فكان لا بدّ من توضيح العلاقة بينه وبين النظام العام الاقتصادي بشقّه الحمائي.

إنّ فكرة النظام العام تشعبت مضامينها حديثاً، فلم تُعد تقتصر على المنع والتحریم بل تعدّت إلى هدفٍ حمائيّ برز نتيجةً لظهور ضعفٍ تعاقدى اعترى إرادة أحد المتعاقدين في الرباط العقدي. تدعيماً لثالث العدل والانصاف والمساواة الذي يجب أن ترتكز عليه العقود وتجنّباً للمساس بأي من هذه الأقسام، تدخل المشرّع في مضمون بعض العقود عن طريق قواعد حمائية أمرّة وازنت بين المتعاقد القوي والمتعاقد

<sup>1</sup> على فيلاللي، مرجع سابق، ص 92 وما بعدها.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع ذكر سابقاً ص 56.

المستضعفة إرادته. بحيث يُعتبر عقد الاستهلاك والإيجار والتأمين وعقد العمل شواهد ناطقة على الضعف التعاقدى الموجود في مفاصل بعض العقود. إنّ معاينة واقع وحال النظام العام الحمائي والنظام العام الاجتماعى، يدفعنا إلى القول بوجود أهداف حمائية واحدة يسعى كلٌّ منهما إلى تحقيقها. لكن تقارب الأهداف واكتتاف النظام العام الاجتماعى على نزعة حمائية لا يعني حتمية إلغاء خصوصية وملاحم كلا النظامين. يُعتبر النظام العام الاقتصادى الحمائي مفهوماً خاصاً بالنظرية العامة للالتزامات،<sup>1</sup> حيث تُعدّ أهم ملامحه توفير الأطر الحمائية اللازمة لإرادة الطرف الضعيف بغية استرداد التوازن المفقود في الحقوق والواجبات بين المتعاقدين. إنّ التمعّن بقواعد هذا النظام يُظهر لنا أنّها منقسمة إلى فئتين؛ فئة منها تصبو إلى حماية أحد المتعاقدين في العقد دون تعيينه أو تحديده ما إذا كان دائماً أو مديناً. الغاية من هذه القواعد إحلال التوازن والمساواة القانونية والفعلية بين طرفي العقد مُراعاةً للضعف التعاقدى الذي يكتنف إرادة أحدهما ويؤثر بشكلٍ مباشرٍ على رضاه وعلى شروط العقد. بحيث تُعتبر القواعد الحمائية المُكرّسة في القانون المدنى تحديداً في المواد 202-214 موجبات وعقود التي رعت في متن أحكامها سلامة رضى المتعاقد من أي عيبٍ قد يشوب رضاه ويؤثر على إرادته. كذلك حال المواد 215-218 م.ع<sup>2</sup> التي أرخت طيف الحماية على فاقدى الأهلية خيرُ مثالٍ على القواعد الحماية المتعلقة بالنظام العام الحمائي. أمّا الفئة الثانية من قواعد هذا النظام تهدف إلى حماية متعاقدٍ معيّنٍ في العقد دون سواه، يُعتبر الطرف الضعيف اقتصادياً أو معرفياً في العقد بحيث يُعتبر العامل والمستأجر والمستهلك.. شواهد حيّة عن ذلك.

بالاستناد إلى ما تقدّم، يمكن القول أنّ أهداف النظام العام الاجتماعى تنهضم ضمن قوقعة النظام العام الاقتصادى الحمائي بآلياته الحمائية. إلاّ أنّه بالنظر لخصوصية وأهمية التشريع الاجتماعى والإلزامية المحافظة على السلم والوئام الاجتماعى، حتمّ ذلك حمايةً خاصةً للعامل عبر تشريعى حمائي ناظماً لعقود العمل. كان ذلك عن طريق النظام العام الحمائي الاجتماعى الذي كرس حدّاً أدنى من الحماية التشريعية لا يمكن الاستنقاص منها بخلاف النظام العام المنحدر من إيديولوجيته الذي يُبين للطرف الضعيف القواعد التي يمكنه أن يتمسك بها للدفاع عن حقّه بالتالى يترك له المجال لحماية نفسه بنفسه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مامونى ربيعة، مرجع سابق، ص 15.

<sup>2</sup> المواد 215-218 من القانون المذكور نفسه.

<sup>3</sup> مامونى ربيعة، مرجع سابق، ص 15.

## خلاصة الفصل الثاني

تكفلت سطور الفصل الثاني بالإحاطة بمضمون النظام العام الاجتماعي وتبيين التعريفات المختلفة التي اهتمت بإبراز معالمه والتي بدورها رسمت حدود تطبيقه المحصورة بنطاق علاقات العمل. فغلف النظام العام الاجتماعي علاقة العامل برب عمله بهالة حمائية فذة تهدف إلى تحقيق التوازن العقدي المنشود بينهما. فالنهج الحمائي المكّرس خلف مضامين النظام العام الاجتماعي سهل الرصد إذ موجّهة بوصلته لحماية مصالح العامل داخل الرباط التعاقدى مع صاحب العمل بعيداً عن عمومية وشمولية الحماية المقدمة من النظام العام التقليدي للمصالح العليا داخل المجتمع. تجلّى الدور الحمائي الذي لعبه النظام العام الاجتماعي بمنح الصيغة الإلزامية لقواعد قانون العمل والتي بدورها تضمّنت حدّاً أدنى من الحماية المكّسة للعامل لا يمكن التنازل عنها أو تخطّيها أو الاتفاق على ما يخالفها إلا بحال منحت العامل امتيازات أفضل من تلك الممنوحة له من قبل قواعد قانون العمل.

عند هذا الحدّ أبرزنا معالم مبدأ الأكثر فائدة الذي تكفل بحسم مسألة تنازع مصادر قانون العمل وانتقاء القاعدة التي توفّر أحسن المزايا وأكثرهم نفعاً للعامل بالتالي تتطابق ايدولوجية هذا المبدأ مع الأهداف التاريخية القوية لقانون العمل.

كذلك عرّجنا على مصادر النظام العام الاجتماعي، بحيث تبين أنّ مصادره تتميز بتعددتها وتنوعها. فالبعض منها تقليدي أمّا الآخر يتميز بأصالته ويبرز مكن تميّز النظام العام الاجتماعي وتفريقه بمصادره عن النظام العام التقليدي. بالإضافة إلى اشتراك روافد دولية في هذه المصادر. يبرز الدور المعياري لمبدأ الأكثر فائدة في المفاضلة بين القواعد التي تقدمها هذه المصادر وقت تزاخمها. فالقاعدة الأكثر نفعاً هي الأولى بالتطبيق. بالتالي نجد أنّ تراتبية هذه المصادر تكسر النمطية التقليدية للتدرّج الهرمي القانوني المعروف.

هذا وتمّ التطرّق إلى فواصل تميّز النظام العام الاجتماعي عن غيره من الأنظمة العامة المشابهة بدءاً من تمييزه عن النظام العام التقليدي وإبراز معالم العلاقة التي تربط النظامين وصولاً إلى تمييزه عن الأنظمة العامة الحديثة؛ نعني بذلك النظام العام الاقتصادي بوجهيه التوجيهي والحمائي. كما خلصنا إلى تمييزه وتفريقه حتّى عن النظام العام في حرم قانون العمل لكون الأخير يتضمّن قواعد تتعلّق بالنظام العام العادي.



## خلاصة القسم الأول

احتضن عجز القسم الأول من بحثنا، فلسفة النظام العام الاجتماعي والإيديولوجية الفذة التي تحكم صيرورته وكيونته أهدافه في الموازنة بين المصالح الاجتماعية للعامل والمصالح الاقتصادية لصاحب العمل. كما استخلصنا مكامن تميز قواعد قانون العمل بوصفها بيئة جدّ مؤاتية لترعرع النظام العام الاجتماعي بدءاً من مبدأ الأكثر فائدة وصولاً إلى الصفة التقدّمية التي لازمت شخصية قانون العمل لعقودٍ خلت. فبينما التعاريف التي حاولت توصيف النظام العام الاجتماعي وأحاطت بنهجه الحماي المخصص لحماية العامل في إطار علاقته بصاحب العمل. كذلك أبرزنا مكن قوّته التي تنطوي في الطابع الإلزامي لقواعده وعدم إمكانية مخالفتها إلاّ بالمنحى الإيجابي الذي يزيد من المزايا المقدّمة للعامل دون إمكانية التنازل أو مخالفة الحد الأدنى من الحماية المخصصة للعامل.

إزاء ذلك كان لا مناص من التدرّج في عرض الوقائع الملحّة التي أدت إلى بروز شخصية النظام العام الاجتماعي الحامي بقواعده الإلزامية أحكام ونصوص قانون العمل محققاً بذلك الغاية الحمايية التاريخية التي حتمت وجود قانون متخصص يرضى علاقات العمل بالنظر لحيثيتها الخاصة والتنامي السريع لدورها. فكان لا بدّ من تأطيرها بقواعد قانونية موجّهة لحماية العامل لكونه الطرف المستضعف تعاقدياً، بالتالي تعزيز أسس العدالة الاجتماعية وترسيخ الأمن والسلم الاجتماعي. عضد ذلك تدويل الحق في العمل واكتسابه أهمية بالغة على الصعيد المحلّي كما العالمي ودخول قضاياها محافل المنظمات العالمية سيّما منظمة العمل الدولية. فكان النظام العام الاجتماعي يستقي مصادره من روافد محلية بالإضافة إلى مصادر دولية لا تقلّ بالأهمية عن الأولى. إزاء تعدّد هذه المصادر وتنوّع المزايا التي تتضمّن قواعدها، كان لا بدّ من وجود مبدأً قانونياً يلعب دور الحكم الفاصل الذي ينتقي القاعدة التي تتضمّن أفضل المزايا للعامل من بين القواعد المتنافسة. فكان مبدأ الأكثر فائدة الذي وُجد لتحقيق غاية النظام العام الاجتماعي بالنظر لتعدد مصادره وتزاحم قواعده. على الرغم من عدم ارتقاء هذا المبدأ لمصافي المبادئ الدستورية، غير أنّه لا يمكن التغاضي عن دوره المكملّ والمساند لهدف النظام العام الاجتماعي في صون وحماية حقوق العامل والوقوف في صفّه على الدوام.

## القسم الثاني: تداعيات العولمة على المعايير الكلاسيكية للنظام العام الاجتماعي

إنّ قانون العمل ليس بصومعة منعزلة عن تفاعلات محيطه المحلي والعالمي. فبدءاً من الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالاقتصاد العالمي في سبعينات القرن الماضي، دائماً ما يُعتبر الجانب الاجتماعي للدولة والمكتسبات الاجتماعية للعمال الخاسرة الرخوة التي تتحمّل تبعات الأزمات كنتيجة حتمية لتبني سياسات اقتصادية جديدة. بالتالي لم يعد يُنظر للصفة التقدمية لقواعد قانون العمل كحقيقة مطلقة يستमित الفقه في الدفاع عنها بل أصبح الدفاع عنها نسبياً<sup>1</sup>، إثر رضوخه الواضح للمتغيرات التشريعية. هذا الأمر يمكن ملاحظته حسياً إذا ما أمعنا النظر في كتاب دالوز "المختصر في قانون العمل"، طبعة 2002، حيث حُذفت الفقرة المتعلقة بالصفة التقدمية لقواعد قانون العمل واستبدلت بـ "لزمين طويلين ظننا أنّ قانون العمل يتطور بشكل مستمر نحو الرقي الاجتماعي، لكننا نعلم اليوم أنّ قانون العمل قابلاً للارتداد".<sup>2</sup>

لذلك يمكن القول أنّ النهج التقدمي اتّسمت به مرحلياً قواعد قانون العمل، إلّا أنّ نوره خفت وبهت بريقه إثر التغيرات الراديكالية التي عصفت بالاقتصاد العالمي. فعلى هدى الواقع الذي آلت إليه الأمور مطلع التسعينيات، نلاحظ أنّ الحماية الاجتماعية التي تمتّع بها العمال والتي هي بالأساس ترجمة واقعية لمطالبهم التي اتّخذت شكل قوانين تشريعية، بدأت تشهد تدهوراً ملموساً بالتزامن مع التغيرات التي طالت البيئة الاقتصادية التي كانت تحتويها وتدعم وجودها. ضف إلى ذلك حقيقة اعتبار قانون العمل من القوانين الأشدّ تأثراً بالأوضاع الاقتصادية وتبدل آليات السوق، بالنظر للعلاقة الوثيقة التي تجمع قانون العمل بعلم الاقتصاد. فكان التطرّق إلى التحديات الاقتصادية المستجدة التي أرخت ضلالها على البنية التحتية التقليدية لاقتصاديات الدول فعولمتها وأدّت إلى غربنة مفاهيمها وحلّت وثاق أسواقها وأعدت إلى الواجهة الأمامية مسألة النهج التدخلي للدولة، محتمماً، لفهم تداعياتها وتأثيراتها على قانون العمل عموماً والنظام العام الاجتماعي على وجه الخصوص (الفصل الأول). هذا بالإضافة إلى تبيان تموضع قانون العمل اللبناني بقواعده التشريعية التقليدية إزاء التغيرات السياسية والاقتصادية التي شهدتها الساحة العالمية مطلع التسعينيات والتي تتطلب تماشياً تشريعياً حتمياً لمواكبتها (فصل ثانٍ).

---

P. Jean François, **La protection de l'emploi du salarié dans l'Enterprise, thèse de doctorat**, Université Lumière, Lyon II. 1998, p. 400 et s. <sup>1</sup>

P. Jean, A. Supiot, A. Jeammaud, **Droit du travail**, coll. Précis, 21 éd, Dalloz, Paris, 2002 n 40, p. 58. <sup>2</sup>

## الفصل الأول: العولمة الاقتصادية: تحدٍ مستجد لقواعد النظام العام الاجتماعي.

شهد العالم متغيرات سياسية واقتصادية مع بداية التسعينات أعادت تقديم الأفكار الليبرالية التي كانت قائمة آنذاك بصورة مموّهة ومنمّقة للعالم. كان ذلك عبر استخدام مقولة تفسيرية فضفاضة، العولمة، تحوي في جعبتها كل الظواهر الاقتصادية والاجتماعية التي يتسم بها عصرنا الحالي. حيث يرى الفيلسوف الألماني فريدريك نيتشه<sup>1</sup> إنّ المفردات الأكثر تداولاً وشيوعاً هي الأقل دقة والأكثر عمومية،<sup>2</sup> ويعتبر مصطلح العولمة مثلاً حسيّاً عن ذلك. ذاع صيت هذا المفهوم بالنظر إلى البروباغندا الواسعة التي روّجت عالمياً له رغم الغموض الذي يكتنف جوانبه والعائد بالأساس إلى النظرة الاختزالية والنزعة الإيديولوجية والخط المفاهيمي<sup>3</sup> الذي يحيط بأدبيات العولمة. فرضت العولمة الاقتصادية تغييرات هامة على علاقات العمل بحيث ترافق ظهور هذا المصطلح مع جملة من التغيرات الاقتصادية جعلت من حرية التجارة واقتصاد السوق أحد أهم مرتكزات النظام الاقتصادي العالمي الجديد (المبحث الأول). بالطبع كان لهذه المتغيرات الاقتصادية الجذرية انعكاسات مباشرة على علاقات العمل والتشريعات التي تحكمها (مبحث ثانٍ). فما عاد لمصلحة العامل قدسيّة عظيمة يتكفل النظام العام الاجتماعي بصونها ومنع الاستنقاص منها، بل أصبح إنفتاح الاسواق واشتداد المنافسة بفعل العولمة الاقتصادية يُشكّل تحدياً مستجداً زرع دور النظام العام الاجتماعي وفرض على قواعده المرونة والتخفيف من حدة أحكامه الإلزامية التي لم تُعد تتماشى مع متطلبات المرحلة.

### المبحث الأول: ماهية العولمة الاقتصادية

إنّ ميلاد العولمة وأصولها وأهدافها وسبل تناميها لا يزال موضع جدل كبير لدى الفقهاء والباحثين، فهي بمثابة دهليز شائك يصعب إحاطته أو تأطير محتوياته أو تفنيد إختزالاته. إلا أنّ تأثيراتها وتداعياتها على النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية طالت كلّ أصقاع العالم ولا يختلف على ذلك اثنين.

<sup>1</sup> فيلسوف الماني ناقد ثقافي كان لعمله تأثير عميق على الفلسفة الغربية وتاريخ الفكر الحديث

<sup>2</sup> نورالدين ثنيو، العولمة الحوار والتعددية الثقافية، على الموقع [https://www.aljabriabed.net/n78\\_01theyou.\(2\).htm](https://www.aljabriabed.net/n78_01theyou.(2).htm) تاريخ الزيارة 2023\8\20.

<sup>3</sup> فرح محمد لامة، جدل العولمة: مراجعة للأدبيات النظرية مقال مأخوذ من الموقع التالي <https://www.academia.edu/resource/work/11468751> 12/9/2023 تاريخ زيارة الموقع

اقتصرت دراستنا في هذا المجال على تنامي دور العولمة بشقها الاقتصادي، والتي تركزت كمصطلح مستقلّ بات يُعرف بالعولمة الاقتصادية (الفرع الأول)، كما كان التطرق واجباً لتداعيات المرونة على حقوق كرسها قانون العمل وصانها النظام العام الاجتماعي على وجه الدقة. (الفرع الثاني)

### الفرع الأول: مفهوم العولمة الاقتصادية وأدواتها.

إنّ العولمة عموماً مصطلحٌ مُعرَّبٌ من القاموس الأجنبي<sup>1</sup>، بالتالي منشأه البيئة الغربية. وقد استطاع هذا المصطلح أن يحدث تغييراً كبيراً في البنية الاقتصادية والاجتماعية كما الثقافية، فارتقى إلى مستوى المفهوم الشمولي ذات الأبعاد المتشابكة، غير أنّ ما يعيننا في صدد بحثنا؛ العولمة الاقتصادية (المطلب الأول). ولا غرو في وقوف أدوات فعالة وراء هذه الهجمة المعولمة لتوطيد أقدامها، الأمر الذي سنبينه في رحاب المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للعولمة الاقتصادية

ثبّنت العولمة أقدامها في جميع الجوانب الحياتية كحدثٍ واقعيّ لا يمكن تجاهله ويفرض التعامل والتفاعل معه كقوامٍ واحدٍ بما ينطوي داخله من حسنات وسيئات. فأصبح من غير الممكن تخطّي هذا المصطلح الذي لمع نجمه في ثمانيات القرن الماضي بالنظر لتوغله في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتصاقه بالحياة اليومية للفرد. فقد أمنت العولمة بشقها الاقتصادي في إذابة الحدود الإقليمية للدولة وشرّعت الأسواق التجارية على مصراعها مسهّلةً بذلك الحركة الميسرة للتبادل التجاري العالمي من دون عوائق وحواجز. كما أدت إلى خلق جوٍّ عامٍّ يتخطّى مبدأ سيادة الدولة وترفّعت عن مبدأ عدم أحقيّة التدخل في الأمور والشؤون الداخلية ضمن الحدود الجغرافية للدولة التي تبسط سيادتها فوقها.

فإنّ الفلسفة التي ترتكز عليها العولمة الاقتصادية وتنتهجها قائمة على تدويل رؤوس الأموال وتدويل انتقال عنصر العمل وتدويل التجارة الدولية وبسط نفوذ الشركات المتعددة الجنسيات؛ بمعنى آخر وجود عالم بدون حدود.<sup>2</sup>

سعى البعض جاهداً في سبيل إيجاد تعريفٍ موحدٍ لهذه الظاهرة التي لامسنا التغيّرات والتبدلات التي أحدثتها في مختلف المجالات وطالت تأثيراتها أصقاع العالم كافة، غير أنّ التعريفات تكثرت حول هذا المصطلح

<sup>1</sup> باللغة الانكليزية تعني Globalization وباللغة الفرنسية Mondialisation.

<sup>2</sup> Rastogi D. Living Without Borders, Business Quarterly, 1997, p. 16.

لكثرة النواحي التي تتطوي داخل فضائها من جهة ولتبدل الآراء والمواقف حولها فيصبح التعريف متوافقاً مع أفكار وقناعات واضعه.

بالتالي سوف يتم التطرق لمجموعة من التعاريف المتباينة كونها وُضعت استناداً للزاوية التي يُنظر لهذا المصطلح فيها. فعرفها صندوق النقد الدولي بأنها " التعاون الاقتصادي المتبادل بين مجموع دول العالم والذي يفرضه ازدياد حجم وتنوع التعامل بالسلع والخدمات عبر الحدود. إضافةً إلى تدفق رؤوس الأموال الدولية والانتشار المتسارع للتقنية والتكنولوجيا في أرجاء العالم كله." <sup>1</sup> كذلك تعني " اندماج أسواق العالم في حقول التجارة والاستثمارات المباشرة وانتقال الاموال والقوى العاملة والثقافات ضمن إطار رأسمالية حرية الاسواق. بالتالي خضوع العالم لقوى السوق العالمية مما يؤدي إلى اختراق الحدود الوطنية وإلى الانحسار الكبير في سيادة الدولة. وإنّ العصر الأساسي في هذه الظاهرة هو الشركات المتعددة الجنسيات." <sup>2</sup>

يتبين من مختلف هذه التعريفات أنّ العولمة الاقتصادية هي المكوّن الأساسي والسند الصلب في لبّ ظاهرة العولمة بالنظر للتواشج بين الاقتصاد وشتى المجالات الاخرى السياسية والثقافية والاجتماعية... مهما تعددت تعريفاتها وصعب الإحاطة بأدبياتها وتأرجحت الآراء حولها بين داعم يرى إيجابياتها ومناهض يرى سلبياتها غير أنّها واقعة ذات نتائج ملموسة لا بدّ من التعامل معها.

## المطلب الثاني: الأدوات الداعمة للعولمة الاقتصادية

يبقى نجاح أي مشروع جديد مرهوناً بفعالية أدواته التنفيذية التي تؤمّن له البيئة المؤاتية والمناخ الملائم لتوطيد أقدامه وضمان نجاعة أهدافه. والعولمة بوصفها مشروعاً لتنظيم الحياة على مستوى الكون،<sup>3</sup> حظيت بأدوات ومؤسسات اهتمت بتنفيذ أجندة أهدافها وساهمت بلا شكّ في الترويج لها وتثبيت دعائم هذا المشروع

<sup>1</sup> رايح شريط، الاقتصاد الجزائري والعولمة: خمس قضايا في الميزان، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسة الجزء 40، عدد 03، 2002 ص 127.

<sup>2</sup> عثمانية لخميسي، عولمة التجريب والعقاب، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2006 ص 68.

<sup>3</sup> سالم ناصر سريع، العولمة وتأثيراتها على اقتصاديات العالم الثالث على الموقع [https://www.academia.edu/25445571/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D9%84%D9%85%D8%A9\\_%D9%88%D8%AA%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D8%B1%D9%87%D8%A7\\_%D8%B9%D9%84%D9%89\\_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA\\_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85\\_%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB](https://www.academia.edu/25445571/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D9%84%D9%85%D8%A9_%D9%88%D8%AA%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D8%B1%D9%87%D8%A7_%D8%B9%D9%84%D9%89_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB)

تاريخ زيارة الموقع 2023/9/4 [7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB](https://www.academia.edu/25445571/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D9%84%D9%85%D8%A9_%D9%88%D8%AA%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D8%B1%D9%87%D8%A7_%D8%B9%D9%84%D9%89_%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85_%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB)

عبر اختلافها آليات وطرائق، فاردةً فُسحة آفاق كبيرة لقطار العولمة. كما نجد أن كلّ هذه المؤسسات والأدوات تتميز بقوة تأثيرها الاقتصادي والسياسي على الساحة العالمية، كما تمتلك بوق إعلامي شديد التأثير. في هذا الصدد سوف نقوم تالياً بإبراز دور كلّ من الشركات المتعددة الجنسيات (أولاً) ومنظمة العمل الدولية (ثانياً) ومنظمة التجارة العالمية (ثالثاً) في توطيد أقدام العولمة الاقتصادية بأفكارها المصطبغة بصبغة الرأسمالية وتأثيرها داخل حرم التشريع الاجتماعي.

### أولاً - الشركات المتعددة الجنسيات:

تُعتبر الشركات المتعددة الجنسيات من أهمّ الأدوات التي ساهمت في جرّ الاقتصاد العالمي نحو السيل العولمي. فهي كيان اقتصادي يمارس التجارة والانتاج من خلال القارات ويمتدّ امتداداً اخطبوطياً في الدول عبر فروعٍ تابعةٍ له يتمّ التحكم بها من خلال الشركة الأمّ وخاضعةً للخطة الاقتصادية التي ترسمها الأخيرة لها.<sup>1</sup> بحيث تتميز هذه الشركات بضخامة رؤوس أموالها وقدرتها اللامتناهية على التوسّع والامتداد اللامحدود. وإذا ما حاولنا تبيان انعكاس دور الشركات متعددة القوميات على قواعد قانون العمل، نلاحظ أنّ انفتاح الأسواق وإذابة الحدود التي تُناشد بهما العولمة والتي يتمخّض عنهما اشتداد المنافسة قد أدّى إلى اضطرارية فتح الأسواق أمام سطوة هذه الشركات لتغزو الاقتصاديات المحلية بآلياتها وبمعايير معينة لأدائها ضاربةً خصوصية التشريع الاجتماعي داخل الدول عرض الحائط، وقطعت الطريق على المؤسسات والشركات المحلية وأدّت إلى إقفال معظمها. مثل هذا الانفتاح أدّى بلا شكّ إلى تسيدّ أنماط عالمية في أساليب الانتاج داخل الأسواق المحلية للدول والتي تتركز بالدرجة الأولى على أحدث التقنيات وبمعايير عمل جديدة، الأمر الذي ولّد اعتقاداً لدى الدول النامية بأنّ الحداثة والتطور في الانتاج من شأنه تحرير العمال من العمل الرتيب ومخاطره والتقليل من ساعات العمل، إلّا أنّه واقعياً أتت النتائج مغايرة بحيث ازدادت عمالة الأطفال واندثرت آلاف من فرص العمل مما جعل معدلات البطالة تأخذ المنحى التصاعدي.<sup>2</sup> كما واتخذت ظروف العمل مساراً حديثاً نتيجة تعميم أنماط علاقات الانتاج الرأسمالية، الأمر الذي جعل قواعد قانون العمل بكليتها تُغرّد خارج السرب. هذا الأمر بلا شك يُعزى إلى التبدّل الذي طال الأرضية

<sup>1</sup> لمزري مفيدة، سالمى وردة، الشركات المتعددة الجنسيات واقتصاديات الدوا النامية، مجلة ايليزا للبحوث والدراسات، 2020، مجلد 5، عدد 1، الجزائر ص 141.

<sup>2</sup> معضاد رحال، تشريعات العمل والعولمة، مرجع سابق، ص 70.

الإيديولوجية التي ارتكزت عليها قواعد قانون العمل في نشأتها. فالأفكار الرأسمالية المُتسيّدة بحلّتْها المتأنّقة تحت خمار العولمة قد وضعت قانون العمل على محكّ البقاء وجعلته موضعاً للجدل والنقاش إزاء ضبابية مستقبله في ظلّ هذه المتغيرات الاقتصادية العولمية.

## ثانياً - دور منظمة العمل الدولية

سبق أن أوردنا في متن بحثنا أنّ التوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية لطالما كانت تُعتبر من الروافد الخارجية التي شكّلت بنية النظام العام الاجتماعي في نطاق قانون العمل، كونها كرّست الحقوق الأساسية للعَمّال في خضمّ تدويل الحق في العمل. فاشتملت مقرّراتها على 192 توصية و 184 اتفاقية نظّمت في متنها الحقوق التي تُمثّل الخطوط العريضة لتأمين مقوّمات العمل اللائق، كون جُلّ اهتماماتها تكمن في بثّ روح العدالة في النظم الاجتماعية كافة وهذا الأمر لا يتحقّق إلّا عبر وضع معايير عمل دولية تضمن المكتسبات التي لطالما ناضل العَمّال لتحقيقها. فاشتملت روزنامة أعمالها على صون الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم النقابي والمساواة بين العمال والعمالات في الأجر، كذلك تطرقت إلى تحديد عدد ساعات العمل يومياً وأسبوعياً فضلاً عن وضع حدّاً أدنى لسنّ تشغيل الأطفال.<sup>1</sup> فغطّت مروحة مقرّراتها تنظيم مختلف أوجه العلاقة بين العمل والانتاج تحت شعار إرساء العدالة الاجتماعية من شأنه أن يُحقّق السلم والوثام العالمي.<sup>2</sup>

إلّا أنّ السؤال الملحاح الذي يُطرح في هذا المضمار هو كيفية تبدّل دور هذه المنظمة تحت تأثير التّيار العولمي وتجبيرها لخدمة أهدافه؟

قبل الحديث عن المسار المغاير الذي اتخذته منظمة العمل الدولية والذي كشف عن تراجع تشريعيّ لافتيّ على المستوى الدولي، كان لزاماً أن نتطرّق إلى المنهجية الحمائية التي كانت تحتضنها المنظمة في طيّات اتفاقياتها السابقة. نلاحظ أنّ أبرز الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية كانت تحوي بُعداً إنسانياً في تنظيم علاقات العمل وذلك عبر إقامة توازنات بين ضرورات الاقتصاد والحماية الاجتماعية للعامل، وهذا يتّضح جليّاً من المادة 41 من معاهدة فرساي لسنة 1919، وإعلان فيلادلفيا سنة 1944 الذي بدوره

<sup>1</sup> Lee E. mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, revue internationale du travail, N 2 Bureau internationale du travail, Genève 1997 p. 191.

<sup>2</sup> Ibidem p. 187

دحض فكرة اعتبار العمل مجرد سلعة للتبادل والإتجار. كذلك الأمر بالنسبة لاتفاقية امستردام التي حرصت على ضمان الحقوق الاجتماعية للعامل بوصفه إنساناً قبل اعتباره عاملاً فضمنت له الحقوق الأساسية الملاصقة للفرد متماهيّة مع حقوقه الاجتماعية كعامل.

إلا أنّ ما سعت إلى صونه وتكريسه منظمة العمل الدولية باتفاقياتها وتوصياتها لم تستطع المجابهة والصمود أمام الجرف العولمي. وكون أهداف العولمة تتناقض مع مضمون هذه الاتفاقيات وحقوق العمّال ومكاسبهم يُفرمل عجلتها ويُعيق توسّعها، سعت جاهدةً إلى حصر دور هذه المنظمة وتحجيم ما كرّسته من معايير. فنلاحظ تبدّلاً واضحاً في آليات عملها إذا ما أمعنا النظر في الإعلان الصادر عن هذه المنظمة عام 1998، فنجد أنّها اختزلت 183 اتفاقية تتضمن معايير وشروط العمل بثمانى اتفاقيات عُزل مَبوِّبة تحت عنوان الحقوق الأساسية في العمل. حيث ركّز هذا الإعلان على أربع نقاط تتمثّل في الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على العمل الجبري والإلزامي وعلى عمل الأطفال والتمييز في الاستخدام والمهنة.<sup>1</sup> لم يُقرّب هذا الإعلان على أيّة حقوق اجتماعية دفعت الطبقة العاملة الغالي والرخيص في سبيل الاستحصال عليها. فلم يأتِ على ذكر حق الانسان في العمل وحقه في الحماية من البطالة وحقه المقدّس في أجرٍ عادلٍ وحقه في الراحة وحقه في الضمان الاجتماعي. فهذا إن دلّ على شيء يدلّ على التشرذم والتشظّي في الحقوق الانسانية والاجتماعية التي كان يتمتّع بها العامل قبل سطوة العولمة والقضم اللامتناهي لحقوقه التي لطالما كانت تتّصف بالمكتسبة. فالمفاهيم التي تركزت في ظلّها لعقودٍ مديدة أصبحت تطبيقها غير صالح إلا في المدينة الفاضلة، فالسيل العولمي قد فرض إعادة خلط الأوراق. فإذا ما انطلقنا من المبدأ الأساسي التي لطالما ناشدت المنظمة بضمّانه " أجر متساوٍ عن عمل متساوٍ" لم يُعدّ تحقيقه بالأمر السهل، إذ أنّ تطبيقه لا يتم على مستوى مهنة أو مجموعة من العمال داخل إطار الدولة وإنّما أصبح التطبيق يتم على المستوى العالمي. فلا يُعقل أن يبقى أمر تحقيق العدالة الاجتماعية يقوم على مثاليات لا تمتّ للواقع والمتغيّرات الاقتصادية بصلة.

بالرغم من السعي الدؤوب للمنظمة للدفاع عن المعايير الأساسية للعمل باعتبارها من أعمدة النظام الاقتصادي الدولي،<sup>2</sup> وإصدارها للاتفاقيات والمصادقة عليها من قبل دول الأعضاء وإدماجها في النظام القانوني لكلّ بلد، إلاّ أنّه واقعياً وفعلياً تطبيقها ليس بالأمر المضمون. هذا ما يمكن إثباته إذا ما دقّقنا

<sup>1</sup> الاعلان الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998.

<sup>2</sup> معضاد رحال، تشريعات العمل والعولمة، مرجع سابق ص 66.



ببعض التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية واليونسيف، نلاحظ في إحداها أنّ عمالة الأطفال حول العالم قد ارتفع تعدادها إلى 160 مليون طفل بحلول عام 2021 مقارنةً بـ 80 مليون طفل عام 2000<sup>1</sup> بالرغم من المصادقات على الاتفاقيات والتوصيات المرتبطة بالقضاء على عمل الأطفال. وهذا غيض من فيض من الإحصاءات التي تكشف النقاب عن المعدلات المرتفعة في البطالة وعمالة الأطفال والعمل الجبري بالرغم من وجود اتفاقيات تنصّ على آليات للقضاء عليها. وهذا فعلياً يعود إلى تعاظم دور الشركات المتعددة الجنسيات في إعادة تكوين منظومة إنتاجية مندمجة عالمياً تخدم التكنولوجيا المعولمة،<sup>2</sup> وهذا بطبيعة الحال أثر على معايير العمل الدولية التقليدية وحتى على تكوينه الطبقة العاملة.

### ثالثاً - منظمة التجارة العالمية:

تُعتبر منظمة التجارة العالمية بمثابة السياج الآمن للعولمة الاقتصادية، فهي من أهم المنظمات وأخطرها على حدّ سواء. أبصرت هذه المنظمة النور عام 1995 وذلك على انقاض الاتفاقية العامة للتعريفات الجمركية والتجارة (GATT) التي وُضعت عام 1947. تمتاز هذه المنظمة بتمتعها بالصلاحيات الواسعة في وضع معايير دولية مرتبطة بالتجارة والتعامل المالي عبر الدول. تبرز مكان قوة تأثير هذه المنظمة في مساهمتها الجليّة في تحويل الاقتصاديات الوطنية المقفلة إلى اقتصاديات مفتوحة ومندمجة في الاقتصاد العالمي.<sup>3</sup> ناهيك عن تمتّعها بصلاحيات تشريعية واسعة في مجال التبادل التجاري إلى جانب تميّز الاتفاقيات الصادرة عنها بالصبغة الإلزامية، بالإضافة إلى امتلاكها صلاحيات الإشراف والمراقبة على تطبيق الاتفاقيات التي تخرج من تحت عباءتها. إلا أنّ ما يثير القلق حيالها أنّها تُعيد إحياء مفهوم الدولة الحارسة بطريقة مُنمّقة عبر كبح جماح الدولة عن التّدخل في النشاط الاقتصادي وتركه مفتوحاً على الأسواق العالمية ويسير على هوى آليات السوق التي تضعها والتي بطبيعة الحال تُعيد تنفيذ أهداف العولمة الاقتصادية.

نلاحظ من مجمل ما تقدّم أنّ العولمة الاقتصادية والتي تُعبّر عن مضامينها الأدوات الموكلة تطبيق أهدافها قد أعادت تصميم معايير العمل الدولية بإجراءات تتماشى مع حرية التجارة العالمية وتتوافق مع تطلّعات الشركات المتعددة الجنسيات التي تُعدّ العامود الفقري للعولمة. هذه الإجراءات بطبيعة الحال نتج عنها

<sup>1</sup> <https://news.un.org/ar/story/2021/06/1077712> تاريخ الزيارة 2023\9\1

<sup>2</sup> معضاد رحال، تشريعات العمل والعولمة، مرجع سابق، ص 66.

<sup>3</sup> سالم ناصر سريع، مرجع سابق ص 24.

عواقب كثيرة أثرت بشكل مباشرٍ على تشريعات العمل والتي تتضمن مستوى الأجور والشروط الأساسية للعمل والحقوق المكتسبة والبدئية للعامل. فيما يلي سنبيّن التغيّرات التي عصفت بمفاهيم كانت تركز لفترة طويلة داخل منظومة الثوابت.

## الفرع الثاني: المرونة والنمطية الجديدة لعقد العمل

إنّ القانون دائماً ما يكون متقلّباً ومتغيّراً لكي يتماشى مع المكان والزمان الذي يتواجد فيه.<sup>1</sup> فالقاعدة القانونية ليس بإمكانها أن تبقى دائماً جامدة لا تتأثر بالمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي تستجدّ. لذلك تجاوباً مع النوازل الاقتصادية والأفكار الليبرالية التي وطّدت أقدامها العولمة، باتت القواعد القانونية المطلقة والإلزامية التي يحميها نطاق النظام العام تشهد تقهقراً حقيقياً أمام مفهوم المرونة الذي ابتدعته العولمة. عصد ذلك التراجع الملحوظ في دور الدولة التدخلية في المجال الاقتصادي وسلبها خصائص دولة الرعاية الاجتماعية. فما عادت الدولة تنتهج النظام الاقتصادي المخطّط المسير من قبلها بل أصبح يطوف على قواعد نظام السوق.

ظهر مفهوم المرونة بعد أن مهّدت له المستجدات الاقتصادية. حيث يعرف بأنه " الحدّ الفاصل بين الثبات المطلق الذي يصل إلى درجة الجمود والحركة المطلقة التي تخرج بالشئ عن حدوده وضوابطه..."<sup>2</sup> كذلك تعرّف بأنها " تؤمّن سلطة في وضع القواعد المهنية التي تتسجم مع واقع إدارته لمؤسسته وتهيئ له وسائل إدارة قوى العمل البشرية وفقاً لمقتضيات الاقتصادية المناسبة داخلها، لتحسينها وزيادة الانتاج بما يكفل استمرار العمل داخل المؤسسة وضمان حقوق الاجراء"<sup>3</sup>

ارتطمت قواعد قانون العمل بتغيّرات هامة في البيئة التي شهدت على تكوينه، بفعل تنامي العولمة بالدرجة الأولى وإحياء المبادئ الليبرالية. هذه المستجدات الأخيرة حالت دون الابقاء على الثبات المستديم لقواعد قانون العمل الحمائية. فشهد النظام الاجتماعي للعامل تداعياً ملحوظاً نتيجة هدم الأسس التي يرتكز عليها عقد العمل والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي الذي كان يتضمّنه في إطاره. ففي ظلّ عقد العمل كان

<sup>1</sup> Carbonnier J. **Flexible droit ; op. Cit** p. 13

<sup>2</sup> منوار علال، من أجل مرونة منتجة في مجال الشغل بالمغرب، مطبعة البيضاوي، الدار البيضاء، 2013 ص 13.

<sup>3</sup> ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري) المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015، ص 30.

العامل يستبدل استقلاليته بنظام ذات حماية مزدوجة، تنبثق عن قواعد قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

في ضوء المعطيات الواقعية والتطورات الاقتصادية التي شهدتها العصر، أصبح التخبُّط في النصوص الاجتماعية واقعة لا مفرَّ منها إزاء التغيّرات التي بدّدت مفاهيمٍ جوهريةً عديدةً في سوق العمل. بحيث وُضعت نصوص قانون العمل أمام محكّ تليينها وإضفاء المرونة على قواعدها، بُغية زيادة الانتاج والتخفيف من معدلات البطالة. فبالاستناد إلى فلسفة العولمة الاقتصادية يُعتبر النظام العام الاجتماعي بأحكامه التي تُؤمّن الارتقاء الدائم للحماية الاجتماعية للعمّال، المتّهم الأول في إعاقة التقدّم الاجتماعي وفرملة النمو الاقتصادي وتقييد حرية الاستثمار. أمّا المُضيّ في إدخال المرونة على قواعد قانون العمل، بالتالي إضعاف الدور الحمائي للنظام العام الاجتماعي، يعني الاستجابة لمقتضيات العولمة التي تُعطي أولويةً لزيادة الانتاج وتعظيم الربح بفعل المنافسة الشديدة. فأصبح توجّه الدول المتقدّمة يتّجه نحو تليين تشريعاتها الاجتماعية لتتماشى والمتطلّبات الاقتصادية لهذه المرحلة. أكّدت اللجنة الأوروبية على أهميّة وضرورة المرونة داخل المؤسسات الاقتصادية.<sup>2</sup> هذا وقامت العديد من الدول بإدخال تغييرات جذرية على قوانين عملها بجعلها تتّسم بالمرونة.<sup>3</sup>

غير أنّ هذه المرونة انعكست تبدالاً على العناصر التقليدية لعقد العمل وتطويعاً لقواعده، فبفعل النظام الاقتصادي العالمي الجديد وإملاءاته تغيّرت البنية الكلاسيكية لعقد العمل. فالمرونة في قانون العمل قد أعطت صاحب المؤسسة سلطات واسعة في إدارة المؤسسة الاقتصادية وتكييفها مع الواقع الاقتصادي المستجدّ. فالمرونة الخارجية مكّنت صاحب العمل من اللجوء إلى طائفة جديدة من العقود أُطلق عليها العقود الهشّة، كذلك أتاحت له المرونة الداخلية فرصة تغيير روتنامة العمل وتعديل الأجور وتبديل مكان العمل. بالتالي تكييف العمل المقدم من قبل العامل مع كميّة العمل الموجود داخل المؤسسة وذلك زيادةً لقدرة المؤسسة الاقتصادية التنافسية وتقليلاً للتكاليف الانتاجية قدر الإمكان. لم تقتصر آثار المرونة على عقد العمل فقط بل تطاولت بالتعدّي على ركنٍ أساسيٍّ للأخير يتمثّل برابطة التبعية (المطلب الأول).

<sup>1</sup> Del Sol M. l'activité Salariée aujourd'hui et demain, le droit en question ellipses, édition marketing, France 1998 p. 45

<sup>2</sup> من خلال المؤلف الصادر عنها "النمو والمنافسة والتشغيل"

<sup>3</sup> مثل القوانين الاسكندنافية، الدنمارك، السويد، النرويج

كلّ ذلك كان عبر بروز أشكال هجينة لعقود العمل تملّصت من الضوابط والقيود التي كانت تصونها أحكام النظام العام الاجتماعي. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: تأثير المرونة على عناصر عقد العمل

إنّ الحديث عن تأثير فكرة المرونة على عناصر عقد العمل، يجزنا للتطرق إلى التغيّرات التي تركتها المرونة على هيكلية عقد العمل، فالحرية التي مُنحت لصاحب العمل في تنظيم وتسيير مؤسسته الاقتصادية وتمكينه من تكييفها مع المستجدّات والنوازل الاقتصادية قد بدّلت مفاهيم في سوق العمل لم تشهد تبدّلاً منذ الثورة الصناعية. فهذه التغيّرات قضت على طابع الاستقرار الذي كانت تتّصف فيه عقود العمل وأحدثت تبدّلاً واضحاً في وقت العمل (أولاً) بالإضافة إلى التغيّر في جغرافيته (ثانياً). كان لذلك تأثيراً مباشراً على رابطة التبعية التي كانت تُعتبر ركناً أساسياً لعقد العمل باعتبارها علامة فارقة تميّزه عن باقي العقود المشابهة له (ثالثاً).

### أولاً- وقت العمل

إنّ شروط العمل العادلة والمرضية التي تناولتها المواثيق الدولية ورعتها في أحكامها، تعني بلا شكّ حق العامل في ساعات عمل محدّدة يومياً وإسبوعياً وفي ساعات راحة وإجازة سنوية مدفوعة الأجر كلّ ذلك ينضوي تحت مفهوم شروط العمل العادلة والمرضية. كذلك شدّدت على ما سبق المادة الرابعة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الانسان<sup>1</sup> بتأكيداها على حقّ العامل في الراحة الجسدية وذلك عبر تحديد ساعات العمل اليومية، تجنّباً لاستغلاله الاقتصادي من قبل صاحب العمل. محلياً رعت أحكام الفصل الثالث من قانون العمل اللبناني مدّة العمل والإجازات<sup>2</sup> وشدّدت على عدم إمكانية تخطّي الحدّ الأقصى لهذه المدّة إلّا في حالات استثنائية شرط أن تُحاط وزارة العمل بذلك قبل 24 ساعة بالأمر الحاصل والوقت اللازم لإنجاز العمل.<sup>3</sup>

إنّ هذا الاهتمام الدولي والوطني بهذا الحق يدلّ على القدسية العظيمة التي يحظى بها، ليس فقط استجاباً للاعتبارات الصحية ومتطلبات العامل الاجتماعية بل أيضاً بُغية إقامة حاجزٍ فاصلٍ بين تمكين صاحب

<sup>1</sup> الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ 10\12\1948

<sup>2</sup> من المواد 31 لغاية 43 من قانون العمل الصادر بتاريخ 23\9\1946.

<sup>3</sup> المادة 33 من قانون العمل الصادر بتاريخ 23 ايلول 1946.

العمل من الاستفادة من قدرات العامل وبين منع الاستغلال الاقتصادي من قبل الأخير على حساب صحّة العامل. كذلك ومن زاويةٍ أخرى يُنظر لمُدّة العمل كـمعيارٍ أساسيٍّ في تحديد قيمة أجر متناسبةً مع مدّة العمل المنجز.<sup>1</sup>

بيد أنه وكحال مفاهيم وحقوق كلاسيكية أخرى في قانون العمل، شهدت روزنامة العمل تغييراً شاملاً بفعل تأثيرات العولمة على سوق العمل. فالمرونة الداخلية التي اقتحمت عناصر عقد العمل أثرت بشكلٍ مباشرٍ على مدّة هذا العقد، وذلك عبر إعطاء صاحب العمل الحرّية في تصميم وتبنيّ سياسات اقتصادية تستجيب للواقع الاقتصادي الجديد الذي يركّز على زيادة الهامش الربحي على أساس تقليص التكاليف الانتاجية للبقاء في دائرة المنافسة. يعني ذلك بالكثير من الأوقات التملّص من الأحكام الإلزامية لقواعد قانون العمل. من الملاحظ أنّ تشريعات العمل تصدّت لموضوع زيادة عدد ساعات العمل بتحديد حدٍّ أقصى لها لا يُمكن تخطّيه إلا في حالات استثنائية، غير أنّ الفراغ التشريعي يكمن في عدم التطرّق إلى احتمالية خفضه. الأمر الذي استغلّه صاحب العمل بفعل المرونة الداخلية حيث قام بتخفيض ساعات العمل وفقاً لحاجة مؤسسته. هذا الأمر بلا شكّ يؤثّر انخفاضاً في الأجر وانقاصاً في الضمانات الاجتماعية المقدّمة للعامل. غير أنّ الآثار السلبية الحقيقية للمرونة تمتدّ إلى مرحلة إنهاء العقد. فالتدقيق بالقانون الفرنسي تحديداً المادة 1222-7 التي اعتبرت أنّ " مجرد تخفيض عدد ساعات العمل تطبيقاً لاتفاق تخفيض مدّة العمل، لا يُشكّل تعديلاً لعقد العمل." <sup>2</sup> يؤدي النصّ الأخير إلى اعتبار التخفيض في ساعات العمل لا يشكّل مساساً بمضمون عقد العمل بل لا يتعدّى اعتباره تبدّلاً في شروط عمل العامل، ليكون مصيره التسريح في حال رفض ذلك. <sup>3</sup> بالتالي تم تخييره إمّا الموافقة على الشروط الجديدة أو التسريح. كذلك فإنّ المادة 1222-8 من القانون نفسه غفت صاحب العمل من التعويضات التي تترتّب عليه كيلا يتأسس هذا التسريح على سبب اقتصادي. إلا أنّ اللافت في الموضوع إعطاء صاحب العمل حق تغيير شروط عقد العمل بإرادة منفردة مع أنّ ذلك يؤدي بصورة غير مباشرة إلى تغيير أكيد في الأجر والذي يعتبر شرطاً جوهرياً في هذا العقد. من هنا أثّرت إشكالية إدخال المرونة في أحكام قانون العمل من عدمه بالنظر لآثارها الخارجة عن المألوف والتي تضع نصوص قانون العمل الحمائية في أزمة حقيقية لا تقتصر على اعتبارها أزمة تشريعية

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 169.

<sup>2</sup> Code du travail, Dalloz, 70 édition 2008, p. 70

<sup>3</sup> Marion Del sol, op.cit. P. 99.

فقط بل أزمة اقتصادية واجتماعية على حدّ سواء .

## ثانياً - جغرافية العمل

يندرج ضمن المرونة الداخلية التي أصبح صاحب العمل يتمتع بها، إمكانية تعديل مكان العمل للعامل بالشكل الذي يخدم حسن سير مؤسسته. فالالتحام التقليدي ما بين مكان العمل وتنفيذه، عرف تقهقراً واسعاً نتيجة وسائل التكنولوجيا الحديثة التي أتاحت للعامل بممارسة مهامه الوظيفية بعيداً عن مركز الانتاج وسمحت لصاحب العمل أن يمارس رقابة غير مباشرة على العامل وذلك في إطار عقد العمل عن بعد. أو عبر ما يُعرف بالمرونة المهنية التي تعني تغيير وظيفة العامل من وظيفة إلى أخرى، فهذه المرونة تصيب العامل في مركزه الوظيفي.<sup>1</sup>

فإنّ مكان العمل أصبح يندرج ضمن شروط العقد الذي يمكن لصاحب العمل أن يعدّل به بإرادته المنفردة تحت شعار تنظيم الانتاج الذي شرّعته المرونة، كما ينضوي تحت مفهوم التسيير العصري للمؤسسة.<sup>2</sup>

## ثالثاً - واقع رابطة التبعية

إنّ رابطة التبعية تعتبر ركناً أساسياً في عقد العمل ونقطةً فارقةً تميّزه عن غيره من العقود المشابهة. إنّ هذا الركن يُتخذ كميّارٍ حاسمٍ في اعتبار العلاقة التعاقدية القائمة بين طرفين تندرج في خانة عقود العمل الفردية، ذلك يعني تطبيق أحكام قانون العمل واعتبار العامل تابعاً وصاحب العمل متبوعاً في هذا الرباط التعاقدية. فهذه الأخيرة تتمثّل بوضع الأجير عمله رهين خدمة صاحب العمل والامتثال لأوامره والعمل في إطار إدارته وخضوعه لسلطته التأديبية، مقابل ذلك يقع على عاتق صاحب العمل موجباً مقابلاً يتمثّل بالإشراف والرقابة على عمل الأخير وتوجيه التعليمات له. إلى جانب هذه التبعية تركن التبعية الاقتصادية التي تتجلّى باعتماد العامل الكليّ على الأجر الذي يتقاضاه لقاء تقديم عمله ووقته لخدمة صاحب العمل. أبعد من ذلك يكتنف التبعية دوراً حمائياً لصالح العامل يتجلّى بالأخذ بالمسؤولية المخفّفة في حال ارتكبوا أضراراً في معرض قيامهم بالعمل وذلك استناداً لمسؤولية التابع عن أعمال المتبوع وتطبيقاً لمبدأ حماية

<sup>1</sup> معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل الجزائري وحماية العمال المسرحين لاسباب اقتصادية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر 2007\2008 ص 126.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 141.

الطرف الضعيف في العقد.<sup>1</sup> إن رابطة التبعية يمكن استخلاص وجودها من خلال جملة من الشروط الدالة عليها. تتمثل الأولى بالطابع الشخصي لتأدية العمل فالعامل ملزم بتأدية عمله شخصياً إذ لا يمكن الاعتداد بعقد العمل إلا إذا كان تنفيذه يتم من قبل العامل شخصياً وإلا أصبحنا أمام عقد وكالة أو مقاوله. كذلك لمكان العمل أهمية بالغة في الاستدلال على توافر رابطة التبعية. فمن أجل ممارسة الرقابة والإشراف المباشر على العامل من المفترض أن يكون موجوداً في مركز الإنتاج أي في مكان العمل وخاضعاً لرقابة صاحب العمل المباشرة إلى جانب الأخذ بعين الاعتبار تقديم التجهيزات والآليات للعامل. بالإضافة إلى الالتزام والنقيذ بدوام العمل. كل ذلك من شأنه القول بوجود رابطة تبعية قانونية بين العامل وصاحب العمل بالتالي وجود عقد عمل.

بيد أن التبدل الذي أحدثته العولمة بفعل المرونة على مدة ومكان العمل أثر بشكل مباشر على رابطة التبعية. فالتغير الذي أصاب جغرافية العمل عبر بروز أنماط جديدة في العمل مثل العمل عن بُعد والعمل من المنزل قد قطع أحد أهم روابط التبعية التي كانت تتمثل في الإشراف المباشر على أداء العامل، ووضع التشريعات الاجتماعية بين خيارين إما الإبقاء على تبني مفهوم التبعية القانونية والتي يتمخض عنها إزاحة الحماية الاجتماعية عن علاقات العمل التي أفرزتها العولمة أو تكييف رابطة التبعية مع المستجدات الحاصلة أي عبر الاعتداد بالتبعية الاقتصادية إلى جانب التبعية القانونية.

كذلك التغير في المفهوم الكلاسيكي لمدة العمل والمتمثل بعقود العمل المحددة المدة ودوام العمل الجزئي قد جرد علاقة العامل بصاحب العمل من روابط التبعية. فهذه النمطية الهجينة لعلاقات العمل قد وضعت قانون العمل بمفاهيمه الكلية موضع إرباك ليس فقط رابطة التبعية.

فالمرونة التي أدخلت على قواعد قانون العمل لم تلتين قواعده وحسب بل طمست الحماية الاجتماعية التي كانت تقدمها نصوصه. إن الهدف التاريخي الكامن وراء نشأة قانون العمل والنظام العام الاجتماعي الذي حمى قواعده بالزاميته قد أصبح عائقاً أمام العجلة الاقتصادية لهذا العصر. فالسمة التي كانت تميزه وتحقق أهدافه هي إلزامية قواعده وعدم إمكانية مخالفتها إلا بالمنحى الإيجابي الذي يزيد المنافع للعامل. فتلبيح قواعده يقضي على هذه الميزة. ناهيك عن ترك عقد العمل مصيدةً للتفاوض الاجتماعي؛ واقعياً يعني التحكم الفردي بهذه الشروط من قبل صاحب العمل تحت حجة تسيير مؤسسته على النحو الذي يُبقيه ضمن إطار

<sup>1</sup> شهيدة قادة، حماية الطرف الضعيف في العقد محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية، مجلة الدراسات القانونية، مخبر القانون الخاص، العدد 05، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، ص 77.

المنافسة. وأبعد من ذلك طالما أنّ المقومات التي يركز عليها عقد العمل (العمل، الأجر، ورابطة التبعية) تمّ تبديل محتواها الكلاسيكي بشكلٍ جذريّ كيف يصحّ بعد الاعتراف بتسمية عقد العمل وتمييزه عن العقود الأخرى المشابهة طالما أنّ المعالم التي نستدلّ بها عليه قد شوّهت؟ ما مصير قانون العمل وأحكامه طالما أنّ العقد التي تُطبّق في حرمه متجّهاً نحو الاندثار؟؟

## المطلب الثاني: الأشكال الهجينة لعقد العمل

أفرزت العولمة الاقتصادية أشكالاً جديدةً لعلاقة العامل بصاحب العمل، أفرغت عقد العمل التقليدي من خصائصه ومميّزاته كما جرّده من النزعة الحمائية التي كانت تكتنف مضمونه. لحدّ يُثير التساؤل الجوهري حول مدى صوابية اعتبار هذه الأشكال عقوداً للعمل. فتلبيةً للمستجدّات الاقتصادية وتماشياً مع التطور التقني، برز إلى حيّز الوجود واقعاً جديداً لعلاقات العمل وجّهت الضربة القاضية لمعايير العمل التقليدية، وحوّلت الاستثناء الذي ينطوي في اعتبار عقود العمل عقوداً محددة المدة، إلى قاعدة منبّعة غالباً كونها تتمتع بحجّة جاهزة باعتبارها وسيلةً للتخفيف من وطأة الأعباء والتكاليف المالية على صاحب العمل بُغية زيادة قدرته التنافسية. فيما يلي سنتطرق لأبرز الأشكال التي أصبحت تغطّي على علاقة العامل بصاحب المؤسسة وتبيان تأثيرها على الحماية الاجتماعية التي كانت مقرّرة للعامل.

### أولاً- العقود المحددة المدة

إنّ الأصل في عقود العمل أن تكون عقوداً غير محددة المدة والذي يُعطي لكل فريق في العقد حق إنهاء العقد القائم شرط احترام شروط انذار الفريق الآخر.<sup>1</sup> لكن للاستجابة للسياسات الاقتصادية الجديدة التي فرضت نفسها في سوق العمل وأثّرت على البنية التقليدية لهذه الأسواق، سمح ذلك للعقود المحددة المدة بأن تنتشر انتشاراً واسعاً على حساب العقود ذات مدة غير محددة. مع الإشارة إلى أنّ هذه العقود لا تُعتبر بطبيعتها ظهرت إلى حيّز الوجود بفعل العولمة كون التشريع الاجتماعي كرسها، بيد أنّ العولمة عزّزت وجودها. بحيث تمتاز هذه العقود بتوافر شرطين؛ الشرط الزمني أي الاجل فبحلول الاجل المتفق عليه ينتهي العقد، أمّا الشرط الثاني يكمن في عدم إمكانية الفسخ بالإرادة المنفردة وقت ما يشاء أحد الطرفين.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> قرار رقم 248 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، سنة 2020 بتاريخ 2020\4\29 برئاسة القاضي هيام خليل. جرى الاطلاع عليه عن موقع مركز المعلوماتية القانونية.

<sup>2</sup> قرار رقم 494 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، بتاريخ 2019\6\17 برئاسة القاضي بطرس. جرى الاطلاع عليه من موقع مركز المعلوماتية القانونية.



فرع القدرة التنافسية للمؤسسة وخفض تكاليفها الانتاجية كان مساومةً حقيقيةً على مبدأ ديمومة علاقة العمل الذي كان يحظى به عقد العمل باعتباره عقداً غير محدد المدة في الأساس. فإنّ المرونة الداخلية قد أعطت صاحب العمل هامشاً كبيراً من الحرية في تسيير أمور مؤسسته بالتالي أضفت الطابع التعاقدى على علاقة العمل بعد أن كان المشرّع يتدخل تدخلاً ايجابياً في شروط هذا العقد. فيعتمد صاحب العمل إلى اللجوء إلى هذه الطائفة من العقود تجنباً لتحمل تبعات التعاقد ضمن إطار عقود العمل غير محددة المدة والمتمثلة بالدرجة الأولى بالتعويضات المترتبة عن إنهاء عقد العمل والتملص من شروط الانذار وتعويضات الانهاء التعسفي.<sup>1</sup>

## ثانياً - العمل بالدوام الجزئي

إزاء التخبّط الذي خلّقه المرونة في أسواق العمل وازدياد تعداد العاطلين عن العمل وإيلاء أهمية للحوار الاجتماعي لتعزيز شروط عقد العمل. أصبح صاحب المؤسسة يلجأ إلى التعاقد مع العمال بدوام جزئي، كنوع آخر لعلاقة العمل تهدف إلى تخفيض الأعباء الإنتاجية عن كاهل المؤسسة ذلك عبر انقاص المدة القانونية للعمل وما يستتبع ذلك من تخفيض في الأجور. بديهياً هذه العقود تفتقر للحماية القانونية التي يتمتع بها العمل بالدوام الكامل. على الرغم من اعتبار أحكام قانون العمل تسري على هذه الطائفة من العقود.<sup>2</sup> فإنّ المرونة في سوق العمل فرضت تكييفاً للعمل مع حاجة الانتاج داخل المؤسسة بقطع النظر عن التغيير الذي أحدثته في الشروط التقليدية لعقد العمل. عصّد ذلك نسب البطالة المرتفعة التي انعكست تحكماً منفرداً في شروط العمل من قبل صاحب المؤسسة.

## ثالثاً - العمل عن بُعد

من غير الممكن الحديث عن عولمة اقتصادية بمعزل عن الثورة التكنولوجية والتقدّم التقني الذي رافقها وسهّل أمر توغلها. فالثورة التكنولوجية أثّرت بدورها على أساليب وطرق الإنتاج كما ابتدعت أشكالاً جديدةً لعلاقات العمل بالإضافة إلى مساهمتها الفعّالة في إمكانية تحييد صاحب العمل عن ممارسة إشرافه المباشر على العامل.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 213.

<sup>2</sup> قرار رقم 566 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت بتاريخ 18\4\1967 برئاسة القاضي روجيه شدياق. جرى الاطلاع عليه عن موقع مركز المعلوماتية القانونية.

لعل أبرز هذه التغيرات التي أفرزتها العولمة وكان لها اتصالاً وثيقاً بالتطور التكنولوجي؛ العمل عن بُعد. عرّفت منظمة العمل الدولية الأخير بأنه " نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يفصل العامل عن الاتصال الشخصي بالعمال الآخرين وسهّلت التكنولوجيا الحديثة انفصال العامل عن المقر الرئيسي للعمل".<sup>1</sup> بالغالب الأعمّ تعتبر هذه العقود عامل جذب لأصحاب العمل كونها تحتوي على مزايا اقتصادية تشجيعية تتمثل في زيادة الإنتاج والتخفيف من الأعباء التوظيفية عن كاهله.<sup>2</sup> إلّا أنّ ذلك خلق ارباكاً حقيقياً على الصعيد التشريعي، وأثر بشكل مباشر على المفهوم التقليدي لرابطة التبعية. إنّ النتيجة المهمة التي تتمخض عن ذلك تكمن في عدم خضوع العامل لأحكام قانون العمل<sup>3</sup> الأمر الذي يؤدي تلقائياً إلى فقدان الحماية القانونية التي توفرها نصوص التشريع الاجتماعي.

فالعامل عن بُعد يُحرّر العامل من وطأة الدوام الثابت للعمل في موقع الإنتاج ممّا يؤدي إلى هدم عنصر أساسي في عقد العمل وهو الوقت أي الدوام والمدة القانونية التي يُمارس بها العمل فهو يُحرره من جهة ويتعدّى على خصوصيته وراحته من جهة ثانية. أبعد من ذلك كون العامل يمارس عمله بعيداً عن المكتب الرئيسي أو موقع الإنتاج ذلك يحزّه أيضاً من أعباء المواصلات لكن في نفس الوقت يقوّض عنصراً ثانياً للعمل؛ جغرافيته.

أما الإشكالية الأساسية التي تُطرح في هذا السياق هي التضارب في مفهوم رابطة التبعية التي تُعتبر ركن أساسي لعقد العمل والنقطة الفارقة فيه. فكون صاحب العمل لا يُمارس رقابة مباشرة على العامل بل يكتفي بمراقبة نتائج عمله ولا يوجّه له التوجيهات والأوامر بل يتمتع العامل في هذا النطاق بمساحة من الحرية، وكونه يمارس عمله بعيداً عن موقع الإنتاج ووسائله تُطرح مجدداً مسألة أي تبعية يُعتدّ بها للقول بوجود عقد عمل؛ تبعية قانونية أو اقتصادية؟

أغلب التشريعات العمالية كما في لبنان أخذت بالتبعية القانونية دون التبعية الاقتصادية بغية حصر العلاقات التعاقدية التي تدرج في إطار عقود العمل في أضيق نطاق. وكون التبعية القانونية تفترض وجود عامل في وقت عمل معين يعيّنه صاحب العمل وفي نطاق مكاني للقيام بعمله وصاحب عمل يتمتع بسلطات واسعة في إصدار توجيهاته للعامل مع صلاحية تقرير عقوبات تأديبية عند المخالفة يُقابل ذلك تحمّل

---

<sup>1</sup> حمدي أحمد سعد، العمل عن بعد (ذاتيته - تنفيذه) دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة في ضوء القواعد العامة للعمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010 ص 13.

<sup>2</sup> المرجع أعلاه، ص 25.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، مرجع سابق، ص 96.

صاحب العمل وحده مخاطر المشروع.<sup>1</sup> إلا أنه مع غياب الرقابة المباشرة من قبل صاحب العمل وتمتع العامل بهامشٍ من الحرية والاستقلالية في ممارسة عمله من شأن ذلك أن يقطع أواصر رابطة التبعية ويخلق إشكالية حقيقية حيالها ويحسر دورها مقابل التبعية الاقتصادية التي تعني اعتماد العامل اقتصادياً على الأجر الممنوح له.

إنّ هذه الصيغ الجديدة لعلاقات العمل وإن كرسّت المرونة التي فرضتها العولمة غير أنّها تسببت بلا شكّ في القضم اللامتاهي للحماية الاجتماعية التي كانت تحتضنها القواعد التشريعية لقانون العمل إن لم نقل طمسها كلياً. فبعد اعتبار العمل الدائم والمستقرّ هو الغاية والمرجع الذي يصبو إليه كلّ عاملٍ ضمن إطار عقد عمل غير محدّد المدّة والذي بدوره يعتبر الموطن الأساسي للحماية الاجتماعية للعامل أصبح كلّ ذلك مجرد وهم في ظلّ العولمة الاقتصادية.<sup>2</sup> وكون البطالة أصبحت سمة هذا العصر المعولم، شكّل ذلك عاملاً ضاغطاً على العامل الذي أصبح يقبل بمثل هذه الشروط المتدنّية هرباً من براثن البطالة. هذا ما أدّى إلى اتّساع رقعة علاقات العمل غير التقليدية والتي توصف بأنّها منطقة ضعف الحماية وتقلّص الحقوق ( La zone infra droit) بالنظر لحرمان العامل من أي حماية اجتماعية وقانونية. فمثل هذه العلاقات التعاقدية لا تعطي أهميّة لمدّة العمل أو الحد الأدنى للأجور أو التصريح الاجباري بالعمل للضمان الاجتماعي كيلا تُدفع الاشتراكات. هذا بالإضافة إلى غياب أي شكل من أشكال الترقية وضعف دور النقابات.<sup>3</sup>

### المبحث الثاني: مستقبل قانون العمل إثر تنامي العولمة

إنّ الحرية التي استرجعها صاحب العمل في نسج شروط العلاقة التعاقدية مع الأجير بفعل المرونة التي فرضتها إملءات العولمة، وتراجع دور الدولة التخلّي التشريعي في تنظيم الشؤون الاقتصادية وإخضاعها لنظامٍ عالميٍّ عابرٍ للحدود فرض عليها أشكالاً هجيناً في علاقات العمل، قد أدّى إلى كسر النمطيّة التقليديّة للحماية الاجتماعية التي توفّرها قواعد النظام العام الاجتماعي ووضع قانون العمل بكليته على محكّ البقاء وأدخله في مستنقع الركود. فالطابع الحمائي الذي لطالما كانت تتّسم به قواعد هذا القانون قد شهد خفوتاً

<sup>1</sup> ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009 ص 29.

<sup>2</sup> Boutillier S. Travail et entreprise, règles libérales et globale management. Série cliches, collection l'esprit économique. Innoval, l'harmattan, 2005, France, p. 112

<sup>3</sup> Akkache A. Revue Algérienne du travail, renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, institut National du travail. N 27/2002 p. 98 et 99.

حقيقياً، بالنظر لمحاباة المصلحة الاقتصادية من قبل المؤسسات على حساب المصلحة الاجتماعية. فشهدنا مساساً فاضحاً في مفهوم الحق في العمل، كما سُدت آفاق الحرية النقابية وطُمس التفاوض والحوار الاجتماعي. فالصفة التقدمية التي اكتسبتها نصوص التشريع الاجتماعي بالنظر للارتقاء الاجتماعي الدائم التي كانت توفرها في طيات قواعده قد أصبحت واهية (الفرع الأول). جذوة القول إنّ السيطرة الهمجية للعولمة لم تستبعد صرح قانون العمل من تأثيراته، بل مسّت بحقوق يتضمّننها الأخير ظنناً أنّها من المسلّمات كونها تكرّست نظير نضالات وكفاحات على امتداد عقود. كما وفرضت العولمة، على وجه الاضطرار لا الاختيار، أنماطاً اقتصادية واجتماعية جديدة على الدول بدلت الكثير من المفاهيم. وتمادت أيضاً في سلعة القيم الانسانية بجعلها هي كذلك سلعاً عابرة للحدود. غير أنّ المغالاة في استبعاد البعد الإنساني من معادلة العولمة قد خلق رؤى ومناشداً على الصعيد الدولي تحثّ على ضرورة الموازنة بين المصلحة الاجتماعية التي يتكفل النظام العام الاجتماعي حمايتها وبين المصلحة الاقتصادية التي تأتي ضمن أولويات العولمة. فظهر ما يُعرف بالعولمة العادلة علّها تحقّق هذا التوازن المطلوب. (فرع ثانٍ)

### الفرع الأول: تجريد قانون العمل من طابعه الحمائي

حرص النظام العام الاجتماعي بقواعده الإلزامية على زنبقية التوازن بين المصلحة الاجتماعية للعامل والمصلحة الاقتصادية التي تهّم صاحب العمل. غير أنّ العولمة الاقتصادية قد وضعت هذه القواعد موضع إرباك، إذ جعلت السبيل الوحيد للنهوض بالاقتصاد القومي يرتكز على التخفيف من الحماية الاجتماعية المقررة للعامل باعتبارها أعباء اجتماعية لا تجذب الاستثمار الخارجي بالإضافة إلى إرجاع صلاحية إدارة المؤسسة الاقتصادية لصاحب العمل دون تقييدها بتدخلات تشريعية من قبل الدولة.

عصّد ذلك المرونة في قواعد قانون العمل التي نسفت الطابع الإلزامي الحمائي للنظام العام الاجتماعي وأدّت بلا شكّ إلى انحسار قطر دائرة الحماية الاجتماعية التي كانت تقدّمها للعامل، فما عادت قواعد قانون العمل تتّصف بالصفة التقدمية بل أضحت قابلة للارتداد بالقدر الذي يخدم متطلبات العولمة (المطلب الأول). من دون أدنى شكّ كان لذلك انعكاس مباشر على الحقوق الأساسية للعامل وأحدث تبديلاً واضحاً في مفهومها وتوسّل زعزعة فكرة التكريس الراسخ لهذه الحقوق على مدى عقود (المطلب الثاني).

## المطلب الأول: تبدد الصفة التقدمية لقواعد قانون العمل

إذا تعقبتنا تطوّر قانون العمل انطلاقاً من نمطيّة نهجه وتعديلات قواعده منذ اعتباره قانوناً مستقلاً ومنفصلاً عن القانون المدني، نجد أنّه عرف تطوّراً بمنحى واحدٍ هدفه تحسين الأوضاع الاقتصادية والارتقاء بالحماية الاجتماعية للطبقة العاملة داخضاً بذلك أي مساسٍ أو استنقاصٍ من حقوقها المكتسبة.<sup>1</sup> إنّ هذه الميزة التي اكتنفت قواعده ولازمت منعطفات تاريخه جعلت من قانون العمل يكتسب صفة القانون التقدمي *Un droit progressiste*. تجلّت هذه الصفة عملياً في مبدأ الأكثر فائدة الذي صانه بالدرجة الأولى النظام العام الاجتماعي على النحو الذي بيّناه سابقاً.<sup>2</sup> غير أنّ عدم ارتقاء هذا المبدأ لمصافي المبادئ الدستورية واقتصار تكريسه مبدأً تشريعياً كان لا شكّ غايةً في نفس يعقوب بعدم ربط المشرّع على الدوام بموجب الارتقاء بالحماية الاجتماعية. وكون التشريعات العمالية لم تتكرّس من دون نضالاتٍ جبّارةٍ صانت هذه التشريعات بالطابع الحمائي وأبعدت التقهقر والتراجع عن الحقوق المتولّدة عنها، الأمر الذي جعلها من المسلّمات والبدهيّات حتّى الفقه دافع عن الصفة التقدمية لقواعد قانون العمل.

غير أنّ هذه الصورة التقليدية لمنهجية قواعد قانون العمل قد واجهت منعطفاً خطيراً مع بداية السبعينيات من القرن الماضي تمخض عنه تبدلاً تدريجياً في سمات فطرية لازمت قانون العمل منذ نشأته، بعضها كان يُعتبر من الجبلّة الأصليّة لهذا القانون. غير أنّ المرتبة التشريعية التي استقرت ضمن خانتها قواعد التشريع الاجتماعي قد سهّلت أمر التنازل عنها بقواعد تشريعية أخرى من نفس المرتبة. فكان من غير المتصوّر أن يصدر تعديلاً يُنقص من الحد الأدنى المفروض للأجور أو أن يُزيد ساعات العمل. كان ذلك بفضل الحماية الاجتماعية التي يتكفل صيانتها النظام العام الاجتماعي بقواعده الأمرة التي لا تقبل المخالفة إلاّ لمنح مزايا إضافية للعامل. إلى جانب مبدأ الأكثر فائدة الذي يمنع أي تراجعٍ أو استنقاصٍ للحقوق الممنوحة للعامل بل يمنحه أفضل المزايا. كان ذلك في ظلّ إيديولوجية سائدة ذات مضمون اجتماعي تضمن الارتقاء الاجتماعي.

غير أنّ الوضع الاقتصادي الجديد الذي ابتدعته العولمة قد أعاد الفكر الليبرالي بمبادئه إلى التسيّد. فالأخير يعتبر أنّ النهج التقدّمي لقواعد قانون العمل هو السبب الرئيس للاختلالات البنيوية في الاقتصاد،

<sup>1</sup> خالفي عبد اللطيف، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، دار السلام، الرباط، 2004 ص 68.

<sup>2</sup> راجع في ذلك الرسالة ص 47.

فاعتبر أنّ التخلّي عن هذا النهج يُشكّل ضرورة أساسية للإصلاح الاقتصادي. إزاء هذه المتغيّرات الاقتصادية والإيديولوجية وجد هذا النهج صعوبة في توطيد أقدامه بمواجهة السيل العولمي. فأصبحت الصفة التقدّمية لقواعد قانون العمل وهماً في ظلّ نظام يسعى إلى تمكين أواصره الاقتصادية لتحقيق هامش ربحي عالٍ لو كان ذلك على حساب الحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية للعامل وبغض النظر عن الآثار الاجتماعية السلبية التي ستنتج عن ذلك. فكيف تصمد هذه الصفة في ظلّ عصر يعتبر التشريع الاجتماعي الذي يُقلّص من قيود الحماية الاجتماعية عامل جذب للاستثمار؟ وكيف لها أن تستمرّ في ظلّ عولمة تُطالب الدول بالإصلاحات الاقتصادية التي تستند إلى إدخال المرونة على قواعد قانون العمل بالتالي طمس الدور الحمائي الريادي للنظام العام الاجتماعي التي تترعرع في ظلّه؟ وفي أي شكل ستبقى صفةً تُلازم قانون العمل إذا كان قانون العمل كلّه قد أصبح عُرضةً للنسف والذوال؟

### **المطلب الثاني: تأثيرات العولمة الاقتصادية على الحقوق الأساسية للعامل**

إنّ العولمة الاقتصادية بأفكارها ذات الطابع الرأسمالي والمدعّمة بالأدوات التنفيذية اللازمة والقادرة على تجسيد أفكارها واقعياً، قد أدّت بلا شكّ إلى تضعيع بنين التشريع الاجتماعي كان ذلك عبر التطاول الجسور على الحقوق الأساسية للعمال والتي لطالما كانت بمنأى عن أي استنقاص أو مساس، كان ذلك استمساكاً بالنزعة الحمائية التي توقّرها للعامل. إلّا أنّ هذا البنين لم يصمد طويلاً أمام الهجمة العولمية التي تتناقض أهدافها مع الحماية الاجتماعية المقرّرة للعامل والتي يُنظر لها على أنّها عبء ثقيل على كاهل المؤسسة تزيد من كلفة إنتاجها وتحدّ من قدرتها التنافسية.

فإنّ هذا السيل العولمي لم يستبعد حقوق العمال من نطاق تأثيره على الأقلّ احتراماً للنضال الذي دام قرنين لتكريسها تشريعياً كقواعد إلزامية صانها النظام العام الاجتماعي. فكأنّ للعولمة الاقتصادية وجهة نظر مغايرة حيالها، بحيث اعتبرت أنّ الحماية الاجتماعية للعامل لم تُعدّ تتماشى مع الجو الاقتصادي التي اختلقته والذي يقوم بالدرجة الأولى على انفتاح الأسواق واشتداد المنافسة. فكانت حقوق العمال في ظلّ هذه المتغيّرات الاقتصادية المتسارعة بمثابة كبش المحرقة. فيما يلي سوف نستعرض الحقوق الأساسية للعامل التي استهدفتها سهام العولمة.

## أولاً- الحق في العمل:

يندرج الحق في العمل ضمن خانة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للصيقة بالإنسان وذلك بالنظر إلى الاستقرار والأمن الاقتصادي والاجتماعي الذي يتكرس في حضوره. لذلك دأبت التشريعات الاجتماعية المحلية والمواثيق الدولية لتوفير الأطر القانونية اللازمة لصونه خصوصاً منذ بداية القرن العشرين بعدما تيقن المجتمع الدولي للخطورة الحادة الناتجة عن المساس أو الاستتقاص من هذا الحق ومتفرعاته.<sup>1</sup> فإذا ما نظرنا نظرة شمولية للموقف الدولي حيال هذا الحق نجد أنّ المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان نصّت على أنّه " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية، كما أنّه له حق الحماية من البطالة." <sup>2</sup> نلاحظ من ما تقدّم أنّ هذه المادة قد كرّست جلياً هذا الحق واعتبرت الحرية باختيار شروط هذا العمل من أهمّ ركائزه. كذلك أكّدت منظمة العمل الدولية أنّ حرية العمل من أهمّ مقومات الحياة الديمقراطية والتي يتفرّع عنها عدم إجبار أي شخص على القيام بعملٍ ما رغماً عنه إلى جانب تجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بفرص العمل دون أي تمييز على أن يتمّ كل ذلك في ظلّ ظروف عمل عادلة ومرضية.<sup>3</sup> كما أكّدت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان الصادرة في 4 تشرين الثاني 1950 المنبثقة عن مجلس أوروبا <sup>4</sup> على عدم جواز استرقاق الإنسان ودحض العمل الجبري وحرّيته في اختيار العمل الذي يريده.

كلّ هذه الاتفاقيات سلّطت الضوء على أهمية العمل في إرساء السلم والوئام الاجتماعي داخل المجتمع شرط أن يكون مؤطّر باحترام حقوق الانسان عامةً وصون الحقوق الاجتماعية للعامل على وجه الخصوص. في ظلّ هذه الاتفاقيات الداعمة لحق العمل كانت الدولة تقوم بدورٍ رياديّ في ترتيب وتهيئة سوق عملها الداخلي لتأمين فرص متكافئة لأفرادها وإشاعة جوّ من الاستقرار والسلام الاجتماعي داخل مجتمعها.

إلا أنّ السياسة الاقتصادية الجديدة التي تنتهجها العولمة بعيدة كلّ البعد عن فكرة الحماية الاجتماعية التي كرّستها أحكام وقواعد قانون العمل. فالأخيرة أصبحت طرازاً عتيقاً لا يتماشى مع المعطيات الاقتصادية

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 34.

<sup>2</sup> المادة 23 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

<sup>3</sup> V. Jean, M. Serrais, **Normes Internationales du travail**, L.G.D.J Paris, 2004 p. 102.

<sup>4</sup> قادري عبد العزيز، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية المحتوى والآليات، دار هومة للنشر، الجزائر، 2002 ص 123.

الجديدة التي فرضتها العولمة والتي تقوم بالدرجة الأولى على إشاعة جو مناسب للمنافسة، بالتالي اختلاق أساليب وأنماط جديدة للإنتاج تُخفّف الأعباء الإنتاجية عن كاهل المؤسسة ولو كان ذلك على حساب حق الفرد بالعمل، خصوصاً بعد التبدّل الذي طال النهج الحمائي التقليدي للتشريع الاجتماعي والذي كان يتّخذ منحى واحد موحّد في سبيل حماية مصلحة الأجير. غير أنّ قانون تافت هار تلامي<sup>1</sup> قد بدّل هذا النهج عبر وضع أسس للعلاقات الجماعية للعمل لتمكين الأطراف الاجتماعية والتي تشمل على العامل وصاحب العمل للتفاوض على قدم المساواة فيما يتعلّق بالسياسة التشريعية<sup>2</sup> بالتالي أصبح قانون العمل يسدّل الحماية على الأجير كما المؤسسة. بالإضافة إلى إضعاف الدور الاجتماعي الذي كانت تتولّاه الدولة وذلك عبر إبعادها وكفّ يدها عن التحكّم في النشاط الاقتصادي. تحقّق ذلك عبر سياسات الخصخصة وانفتاح الأسواق وتوغّل الشركات المتعدّدة الجنسيات وفرض معاييرها في سوق العمل، الأمر الذي أدّى تلقائياً إلى تبدّل الرؤى تجاه قضايا العمل ووضع معايير العمل وقواعده الحمائية موضع نقاش أمام واقع مُحاباة رأس المال على حساب العمل وتأكيد سيطرة وأهمية الأول على حساب الثاني.<sup>3</sup>

بل وأكثر من ذلك أصبح يُنظر للعمل على أنّه سلعة تخضع لقانون العرض والطلب تحت راية تحقيق التوازن المنشود في سوق العمل بعدما أُعيبت النصوص الاجتماعية التشريعية بنزعتها الحمائية المفرطة والتي شكّلت عائقاً أمام تحقيق النمو الاقتصادي المطلوب. الأمر الذي يُؤكّد على الخفوت التدريجي والتراجع الدراماتيكي للبعد الاجتماعي في إطار النشاط الاقتصادي والتضارب والتخبّط الحقيقي بين ما يتطلبه الاقتصاد وبين ما يتضمّنه القانون.

## ثانياً - الحق في أجرٍ عادل:

يحتلّ الأجر مكانة مرموقة بالنظر لأهميته بالنسبة لحياة الفرد من جهة ودلالاته الهامة بالنسبة للمجتمع ككلّ. وهو يُشكّل البرهان الحسي على وجود تبعيّة اقتصادية من العامل لرب عمله. وبدون أدنى شكّ فإنّه ركنٌ جوهريّ في عقد العمل؛ فهو يُمثّل سبب الموجب بالنسبة للعامل. لذا بالنظر لأهميته البالغة فقد حظي الأخير بحماية كبيرة ضمن نطاق التشريع الاجتماعي عبر تكريس حدّاً أدنى له يُمنع الاستنفاص منه يكون

---

<sup>1</sup> قانون علاقات إدارة العمل لعام 1947، هو القانون الفيدرالي للولايات المتحدة الذي يقيد أنشطة وسلطة النقابات العمالية.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 26.

<sup>3</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 67.



كافياً لسدّ حاجات العامل وعائلته الضرورية،<sup>1</sup> وضمن الاتفاقيات الدولية كذلك على وجهٍ أعمّ. وما دمنا نتحدّث عن أهميته لا بدّ من توضيح هذه الأهمية بالنسبة للفرد؛ فإنّ الأجر يُمثّل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل والمصدر الذي يعتمد عليه كلياً أو غالباً لتأمين رزقه ومعيشته. بالتالي فهو المعيار الرئيسي لتحديد المستوى المعيشي للفرد بالنظر للقوة الاقتصادية والقوة الشرائية التي يمنحها للعامل. ضف إلى ذلك الراحة النفسية والشعور بالأمن الاقتصادي والاستقرار الذي يُقدّمها للعامل، علاوةً على ما ذُكر إنّ الأجر يُعزّز شعور الفرد بقيمته في مجتمعه باعتباره شخصاً منتجاً.<sup>2</sup>

كذلك تُطرح في هذا السياق أهمية الأجر على صعيد المجتمع بشكلٍ أعمّ، فإنّ للأجر دلالات وانعكاسات جدّ هامة على الجو الاقتصادي العام للمجتمع وتأثير مباشر على تحديد المستوى المعيشي للفرد ومستوى رخائه. بالإضافة إلى دوره في تحقيق الرفاه والتقدّم الاجتماعي.

ولعلّه من المفيد الإشارة إلى دلالاته بالنسبة لصاحب العامل. بحيث يُعتبر الأجر من أهمّ الموجبات التي تقع على كاهل المؤسسة؛ تُدفع للعامل لقاء الجهد المبذول من قبله. أمّا إذا حاولنا موضعة الأجر في العملية الإنتاجية نلاحظ أنّه من أهم تكاليف الإنتاج ويُشكّل العبء الأكبر على المؤسسة ويحدّ أحياناً من قدرتها التنافسية ويؤدي إلى الإفلاس في بعض الأحيان إذا ما تمت زيادة الأجور دون خطة إنتاجية تُغطّي هذه النفقات.

غير أنّ سهام العولمة الاقتصادية لم تُعْم قائمة لأهمية الأجر على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي كما الإنساني، بل سلّطت الضوء عليه من منظور اعتباره عبئاً ثقيلاً على المؤسسة يزيد من تكاليف الإنتاج ويُخرجها من دائرة المنافسة، الأمر الذي يتنافى وأهداف العولمة القائمة على خفض التكاليف الإنتاجية وتعظيم هامش الربح متغاضيةً بذلك عن البُعد الإنساني للأجر ودوره الأساسي في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للعامل. على هدى هذا الواقع، عادت صلاحيات صاحب العمل في الإدارة الاقتصادية لمؤسسته والتحكّم في شروط العمل إلى الاتّساع بحجّة تحقيق أنجع الطرق للبقاء في الإطار التنافسي الذي فرضته العولمة، بطبيعة الحال يبقى التخفيض من الحماية الاجتماعية المقرّرة للعامل أسهل الطرق لتخفيض الكلفة الإنتاجية. ناهيك عن الاحتكام لآليات السوق ومتطلباته في تحديد الأجر والذي

<sup>1</sup> المادة 44 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 ايلول 1946.

<sup>2</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 79.

بدوره أصبح يُحتسب وفقاً لجهد العامل وقدرته الإنتاجية وتأثيره على إنتاج المؤسسة بعدما كان للاعتبار الزمني دور أساسي في احتسابه (كلّ شهر بالإجمال). عضد ذلك البطالة التي أصبحت صفة تُلزم هذا النظام الرأسمالي العالمي<sup>1</sup> فأصبح الفرد يقبل بشروط عمل متدنّية باعتبارها تبقى أرحم من شبح البطالة. ضف إلى ذلك بروز أشكال هجينة في العمل ذات هدفٍ خفيّ يكمن في التملّص من الحماية الاجتماعية التي أصبحت مفروضة شكلياً على صاحب العمل؛ أبرزها ما يُسمّى بالعمل الهشّ أو غير المضمون، أبرز مثال عن ذلك العمل المؤقت، الذي بدوره يضمن مردودية إنتاج كبيرة لصاحب العمل مقابل نفقات إنتاجية قليلة على كاهله كونها تعفيه بشكلٍ مُنقَع من نفقات كثيرة مثل إعفائه من نفقات الضمان الاجتماعي وتعويضات التقاعد... نلاحظ من مجمل ما تقدّم إنّ مُجارة العولمة الاقتصادية وأهدافها ذات الطابع الاقتصادي البحت قد أفرغ العمل من محتواه وجردّه من صفاته؛ فما عاد يتّصف بالدوام ولا بالاستقرار ولم يعد وسيلة فعّالة في تحقيق الاندماج الاجتماعي كون المنافسة طغت حتّى على علاقة العمّال فيما بينهم بسعيهم لتحقيق أجرٍ أعلى. وأصبح الاستثناء المُجسّد في اعتبار العقود محددة المدّة هو الواقع الأكثر شيوعاً تجاوباً مع ما تقتضيه هذه المرحلة الجديدة.

### ثالثاً - الحقّ بالتمثيل النقابي:

يكمن الهدف الأعمى وراء نشأة النقابات في إقامة نوع من التوازن في علاقة العامل بصاحب العمل كون الأخيرة قائمة على تبعيّة قانونية واقتصادية خالصة من العامل لمستخدمه. يتمّ ذلك عبر سعيها الدائم لتحسين الأجور وكذا ظروف العمل. وقد عضد حق اللجوء إلى الإضراب دورها باعتباره حقّاً مشروعاً لتحقيق مطالب العمال.

غير أنّ الواقع الاقتصادي الجديد الذي فرضته العولمة بنزعتها الرأسمالية يسعى إلى تحرير العمل من قوقعة تنظيمه محلياً وترك زمام التحكم لاقتصاد السوق وآليّاته وإسدال المرونة على أحكامه ليتماشى مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة. وإزاء التغيّر الذي أصاب بيئة العمل بمضامينها كافة أدّى ذلك إلى جدّية التساؤل حول إمكانية صمود العمل النقابي بوجه السيل العولمي أو سحقه!؟

إنّ العولمة بسعيها إلى تغليب المقتضيات الاقتصادية على الاعتبارات الاجتماعية الانسانية التي لطالما كان التشريع الاجتماعي يصونها، من البديهي أن تُوجّه سهامها نحو الحق في التمثيل النقابي بصفته يُعزّز

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 84.

الوحدة والتماسك في صفوف العمال بالإضافة إلى تقوية مركزهم في علاقتهم التعاقدية. غير أن تعطيل العمل النقابي وخفوته كان نتيجة تلقائية للتغيير الذي أحدثته في سوق العمل، بدءاً من ابتكار أشكال جديدة للعمل ( العمل المؤقت، العمل الجزئي، انتشار العقود المحددة المدة.. ) الأمر الذي أدى بدوره إلى تفكيك نسيج النقابة بزرع روح التنافس بين العمال بالتالي تضعف وحدة الهدف والمصير وروح التضامن بين العمال بالتالي اندثار القاعدة التنظيمية المؤلفة للنقابات.

## الفرع الثاني: العولمة العادلة بديلة عن العولمة المفرطة

غالت العولمة الاقتصادية، بنزعتها الرأسمالية المفرطة، في إعادة إحياء وتقديم المبادئ الليبرالية وتوطيدها في الاقتصاد العالمي، بالرغم من اعتبار نتائجها السبب الرئيس في تكوين نسيج التشريع الاجتماعي وقتذاك. فكأن الإيديولوجية الرأسمالية قد تَمَمَّت على شاكلة العولمة الاقتصادية وعادت لتأخذ بالثأر من النظام العام الاجتماعي والقواعد التي شكّلت قوامه. غير أنها بتوسّعها الهمجي قد حفرت قبرها بيدها، فأصبح المجتمع الدولي يُطالب بالعولمة العادلة التي تحمل في طياتها البُعد الاجتماعي إلى جانب البُعد الاقتصادي وذلك بُغية التوصل إلى نقاط تلاقٍ تجمع بين متطلبات الاقتصاد ومضمون القانون الاجتماعي. تُرجم هذا التوجّه عملياً عبر إنشاء لجنة عالمية معنية بالبُعد الاجتماعي للعولمة باقتراح من المدير العام لمنظمة العمل الدولية، والتي بدورها عبّرت عن آمالها في تقويم مسار العولمة بإضفاء نفحة إنسانية عليه. وقد كشفت عن أهدافها بتقرير صادر عنها عام 2004 جاء فيه " إننا نتوخى عملية عولمة تتسم ببُعد اجتماعي قويّ قائم على قيم يتقاسمها الجميع وعلى احترام حقوق الإنسان وكرامة الفرد، عولمة عادلة تشمل الجميع وتُدار ديمقراطياً وتوفّر الفرص والمنافع الملموسة لجميع البلدان والشعوب." <sup>1</sup>

فقد أُعيدت أهمية العدالة الاجتماعية مجدداً إلى الواجهة في سبيل الوصول إلى تنمية شاملة ومستدامة <sup>2</sup> على صعيد دول العالم كافة؛ النامية منها كما المتطورة، تحت جناح عولمة عادلة يندرج ضمن أولوياتها البُعد الاجتماعي كون العولمة بذاتها حدث لا يُمكن التغاضي عن إيجابياته والنقلة النوعية الفريدة التي أحدثتها عالمياً. فبعد الفشل البالغ الذي مُنيت به التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرجوة في معظم دول العالم، النامية منها تحديداً، بالرغم من اتباعها سياسات واستراتيجيات واصلاحات اقتصادية بُغية تحقيق

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 242.

<sup>2</sup> هي التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار الابعاد الاجتماعية والبيئية الى جانب الابعاد الاقتصادية لحسن استغلال الموارد

المتاحة. موقع <https://ar.wikipedia.org>

الهدف المنشود، جرى البحث عن سُبُل مُجدية لإحداث تنمية واقعية ترتكز على العدالة الاجتماعية. فهذه اللجنة حاولت تقويم اعوجاج المسار الأولي الذي اتخذته العولمة والذي كان يُعطي أولوية بالغة للبعد الاقتصادي بصرف النظر عن الارتباط الوثيق والتأثير المباشر للاقتصاد بأسواقه وسياساته على عالم العمل بأركانه وشروطه. فما سُمِّي بالعولمة العادلة لا يُبصر النور إلا في نطاق تعاون جاد بين ممثّل الإنتاج الممثّل بالدولة وأصحاب العمل والعمّال وإلقاء مسؤوليات جسام على كلّ منهم. بالتالي برز مجدداً دور منظمة العمل الدولية كونها تُمثّل أطراف الإنتاج الثلاثة. وكون الأخيرة ترسم السياسة الاجتماعية على صعيد العالم، كان لا بدّ من تغيير أطر عملها وأولوياتها لتحتضن تحت مظلة أعمالها البعد الاجتماعي الذي أهملته العولمة متماشيةً بذلك مع التغيرات التي عصفت في البنية التقليدية لمفهوم الحق في العمل وأسواق العمل على حدّ سواء، فبرزت مناقشات وسياسات عديدة للارتقاء بالعدالة الاجتماعية (المطلب الأول). إلى جانب اعتناق فكرة المرونة الآمنة التي تُتيح لصاحب العمل إدارة مشروعه لكن ضمن ضوابط تمنع المساس بالحقوق الاجتماعية للعامل الأمر الذي يُعطي ومضة أمل لمستقبل الحماية الاجتماعية. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: العدالة الاجتماعية أساسٌ للعولمة العادلة

من أجل الوصول للعولمة العادلة بمقوماتها، كان لا بدّ أن تبدأ رحلة الألف ميل بخطوات جادة استهلّتها منظمة العمل الدولية ببرنامجهما العمل اللائق وجعله مهمّة الجميع (أولاً) كذلك يقع على حكومات الدول مهمّة أساسية في تقريب نصوص التشريع الاجتماعي من السياسات الاقتصادية الجديدة التي رافقت الواقع الجديد الذي فرضته العولمة وذلك عبر ما يُعرف بالحوكمة الرشيدة للدولة (ثانياً). إلى جانب الدور الأساسي الذي يقع على كاهل أصحاب العمل باعتبارهم الطرف الثالث في العملية الإنتاجية والذي يُسند أساسه القانوني إلى المسؤولية الاجتماعية التي يجب أن تتيقن المؤسسات الاقتصادية لأهميتها (ثالثاً).

### أولاً- العمل اللائق: ثمرة جهود منظمة العمل الدولية

بعدما نُظر للحق في العمل نظرة اقتصادية بحتة تتمثّل في اعتباره سلعة خاضعة لقانون السوق، وبعدما كان إعلان فيلادلفيا عام 1944 يؤكّد على أنّ العمل ليس بسلعة. جعلت منظمة العمل الدولية من ذلك مصدراً مُلهماً لها عزّز اليقين بدورها الأساسي في وضع المداك المتين للعدالة الاجتماعية بعدما وضعت العولمة بسياقها الحالي عالم العمل موضع إرباك وأمام منعطف خطير نتيجة تنامي العمل غير المحمي

والاقتصاد غير المنظم والازدياد المُتّرد في معدلات البطالة.<sup>1</sup> برز في هذا السياق أهداف جديدة في أفق منظمة العمل الدولية تضمن الاستدامة في الاقتصاد العالمي وتُحقّق التلاحم الاجتماعي وتتصدّى للفقر وتلجم معدّلات البطالة. كان ذلك عبر تقديم العمل اللائق (decent work) بمفهومه ومؤشّراته كترسانة فعّالة لمجابهة تحدّيات العولمة. فالعمل اللائق يُعتبر الضمانة الأقوى والأكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي على الصعيد العالمي.<sup>2</sup> هذا وقام مكتب العمل الدولي بتقديم تعريف للعمل اللائق من منظورٍ شاملٍ وملّم بحيث اعتبره العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسويته الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الانسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة. ويُشكّل العمل اللائق محور النقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معاً؛ تعزيز الحقوق في العمل والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.<sup>3</sup> بالتالي هذا التعريف يُسلط الضوء على مقوّمات العمل اللائق والتي تتمثّل بدايةً بالحرية أي أن يكون الإنسان حرّاً في اختيار عمله وشروطه دون أن يكون مُجبِراً على القيام به.<sup>4</sup> كذلك لا تكتمل مقوّمات العمل اللائق من غير ارتكازه على أساسٍ صلبٍ من الإنصاف والمساواة، نعني بذلك توافر العدالة الواقعية بين الرجال والنساء إزاء ممارستهم نفس العمل انطلاقاً من المساواة في الأجر وصولاً إلى ممارسة عملهم في بيئة عمل صحيّة وأمنة بالإضافة إلى تمتّعهم بالضمان الاجتماعي والحرية النقابية وحققهم بالحوار الاجتماعي، كلّ ذلك في جوٍّ من المساواة والعدالة وعدم التمييز.<sup>5</sup> كلّ ذلك، بما فيه إعادة النظر بالسياسات المالية والاقتصادية المتبّعة في ظلّ العولمة بنسختها الأولى هدفه الارتقاء بالعدالة الاجتماعية باعتبارها العمود الفقري للأمن والسلم الاجتماعي. غير أنّ ما تقدّم يبقى حبراً على ورق من دون خطوات عمليّة على النطاق المحلي تُترجم هذه المبادئ واقعياً. استكمالاً لما سبق، نقف أمام تساؤل جوهري مفاده مدى فعالية منظمة العمل الدولية عبر برنامجها العمل اللائق في تقليص فجوة القصور في نطاق العمل بدون استراتيجية شاملة وتشاركيّة تحتضن في تصميمها أطراف الإنتاج؟!

---

<sup>1</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008 بصيغته المعدّلة عام 2022 ص 1.

<sup>2</sup> مجلة منظمة العمل الدولية، عالم العمل، أجنحة العمل اللائق، عدد 64 نيسان 2009 ص 8.

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام 2023، مقال عن الموقع التالي [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS\\_718291/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_718291/lang--ar/index.htm) تاريخ الزيارة 2023\9\25

<sup>4</sup> يُراجع في ذلك التعريف الوارد في الاتفاقية رقم 29 الصادرة سنة 1930 والمتعلّقة بالعمل الجبري.

<sup>5</sup> يُراجع في ذلك التعريف الوارد عن مكتب العمل الدولي سنة 2007 للمساواة بين النساء والرجال.

## ثانياً- دور الحوكمة الرشيدة للدولة في تدعيم أُسس العدالة الاجتماعية

بُغية توطيد أُسس وآليات الحماية الاجتماعية الفاعلة وتحسين الحقوق الاجتماعية من المساس، كان لا بدّ من قيام الدولة بدورٍ رياديّ في تجسيد العدالة الاجتماعية واقعياً في نطاق العمل. يكون ذلك عبر تبني وصوغ سياسات اجتماعية واقتصادية مُستلهمة من برنامج العمل اللائق للتخفيف من وطأة الآثار السلبية التي وُلدتها العولمة بالدرجة الأولى، وخلق بُعداً جديداً للأخيرة يتّصف بعدالته. غير أنّ ذلك لا يتحقّق إلاّ باعتماد سياسة الحوكمة الرشيدة التي تستند إلى تقديس حقوق الانسان والعدالة الاجتماعية والارتقاء بالمساواة الفعلية إذ أنّها أساساً ترتكز على قاعدة صلبة من التشاور والتنسيق والشفافية والمشاركة في القرار.<sup>1</sup> فإنّ الفشل النسبي الذي تحقّق في ظلّ العولمة الاقتصادية بمسارها الأولي قد أعادنا إلى أهميّة دور الدولة كضابط إيقاع وكابح جماح العولمة بعدما كانت العدالة الاجتماعية ضحيّتها الأولى. إلاّ أنّ ذلك الدور لا يعني استرجاع المهام التقليدية للدولة الراعية بل الولوج في جوهر نظام الحكم الراشد الذي يجعل منها وسيطاً فعّالاً في العملية الإنتاجية وليس مجرد راعٍ على علاقة العامل بصاحب العمل.

لعلّه من المفيد الإشارة إلى تعريف الحوكمة الرشيدة حسبما عرّفها اللجنة المساعدة التابعة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD والتي اعتبرتها " مجموع الطرق المتعدّدة لتسيير الأعمال المشتركة من طرف الأفراد والمؤسسات العموميّة والخاصّة." <sup>2</sup> كما عرّفت الحوكمة بأنّها مجموعة الأنظمة والضوابط التي تُنظّم العلاقات بين أصحاب المصلحة وتُحقّق مجموعة من المبادئ كالعدل والشفافية والمساواة.<sup>3</sup> كما تطرّق إلى تعريفها البنك الدولي مُعتبراً إيّاها الطريقة التي تُمارس بها السلطة لأجل تسيير الموارد الاقتصادية والاجتماعية لأيّ بلد بُغية التنمية.<sup>4</sup>

هذا ونلاحظ أنّ الدافع وراء بروز هذا المفهوم في صرح القطاع العام كان اعتباره خطّة انتقاليّة إنقاذية لسند التداعي الحاصل في الأنماط التقليدية التي تتبّعها الحكومات الوطنية التي لم تُعدّ تتلاءم وتتماشى مع المتغيّرات الاقتصادية المستجّدة. فإزاء هذا القصور الجليّ في الترسّانة الاقتصادية والقانونية للحكومة والتي

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 287.

<sup>2</sup> نفس المرجع اعلاه ص 287.

<sup>3</sup> عبدالله غانم، الحوكمة مفهومها واهدافها مقال منشور على موقع التالي

[https://mep.gov.sa/ar/EconomicAffairs/EconomyBlog/Pages/Governance\\_concept\\_and\\_obje](https://mep.gov.sa/ar/EconomicAffairs/EconomyBlog/Pages/Governance_concept_and_obje)

[ctives.aspx](https://mep.gov.sa/ar/EconomicAffairs/EconomyBlog/Pages/Governance_concept_and_obje) تاريخ الزيارة في 2023\9\3

<sup>4</sup> Demontrond P. la gestion des droits de l'homme, édition 2006 APOGEE, Paris p 31.

بدورها أثرت بشكل مباشر على فعالية وفاعلية عملها، كان لا بدّ من إزاحة الستار عن مفهوم جديد يحوي في جعبته مبادئ وأسس تهدف إلى خلق جوّ اقتصادي يسير بعجلة منتظمة نحو تنمية مستدامة وشاملة تحقّق تطوّرًا اجتماعيًا منشوداً. فالحوكمة الرشيدة أصبحت المرادف للتسيير الاقتصادي الفعّال والامثل.<sup>1</sup> هذا فضلاً عن اكتسابه بُعداً معيارياً جديداً بالنظر لأهميته ونجاعة أسسه في تحقيق التطوّر الاقتصادي والاجتماعي القويم. فكيف تساعد الوسائل البنيويّة التي تتجسّد في أبعاد الحوكمة الرشيدة في توطيد أقدام العولمة العادلة؟!

هذا التساؤل قد أجابت عنه اللجنة الدولية للبعد الاجتماعي للعولمة التي اعتبرت أنّ الحكم الراشد في كل مستوى من مستويات المجتمع من حيث الامتثال للقوانين الديمقراطية، حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية يُعتبر أمراً ضرورياً لتحقيق عولمة عادلة ومنتجة، إذ يضمن المسؤولية العامّة للدولة.<sup>2</sup> فمن خلال أسس الحوكمة الرشيدة يتم تحيين الدولة للتدخّل في وضع الإطار الرسمي على الاقتصاد غير المنظم الذي يُعتبر أحد أهمّ العقبات التي تحول دون تحسين إنتاجية هذا الاقتصاد ذلك عبر منح الجميع فرصاً متساوية وبصورة متكافئة.<sup>3</sup>

بمقاربة أخرى تُوضح تامة هذا المفهوم، ما توجّه إليه أحد فقهاء القانون الذي اعتبر أنّ المفتاح للولوج إلى مجتمعات عادلة يكمن في "الحرّيات الإنسانيّة"؛ الحرّيات بكافّة مضامينها. نعني بذلك الاجتماعية والاقتصادية كما السياسية. فالحرّيات السياسية التي تحتضن في إطارها الحرّيات المدنية إلى جانب الحرّيات الاجتماعية التي تشتمل على فرص التعلّم والطبابة والعمل بالإضافة إلى الحرّيات الاقتصادية التي تسهّل الانخراط في العملية الإنتاجية بالتالي تحقيق الرفاه والرخاء الاجتماعي، من شأنها مجتمعةً أن تُكرّس العدالة الاجتماعية. شرط أن يكون العمل أحد المعطيات الهامّة للوصول إلى ذلك، كونه الوسيلة الأساسية والمدخل الرئيس للتمتّع بهذه الحرّيات وبلوغ الاندماج الاجتماعي.<sup>4</sup> بالتالي في كنف دولة تحترم الحقوق الملاصقة

---

<sup>1</sup> محمد الطرابلسي، الحوكمة الرشيدة ودورها في مكافحة الفساد، مقال [https://alislahmag.com/index.php?mayor=contenu&mayaction=article&article\\_id=1087&idlien=189](https://alislahmag.com/index.php?mayor=contenu&mayaction=article&article_id=1087&idlien=189) تاريخ الزيارة 2023\9\16 .

<sup>2</sup> Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation : une mondialisation juste ; Créé des opportunités pour tous 1<sup>er</sup> édition Avril 2004 p. 8 § 34.

<sup>3</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق ص 288

<sup>4</sup>Auer P. Genévrière Besse et Dominique Méda. Délocalisation, normes du travail et politique d'emploi vers une mondialisation plus juste. La Découverte, Paris 2005 p 208 et 209.

للفرد وتضمن له ممارسةً أكيدةً لحريّاته الإنسانية كافةً، تُؤمّن الآليات الكفيلة والفعّالة لجعل اقتصادها متنزّلاً، تُشجّع على التفاوض والحوار لصون حقوق العمّال الاجتماعية الأساسية، تهدف إلى الارتقاء بالعدالة الاجتماعية. من شأن كلّ ذلك أن يحقّق تنميةً مستدامةً وشاملةً تدعم ركائز العولمة العادلة وتسيير على هدى أهدافها

### ثالثاً - المسؤولية الاجتماعية الواقعة على المؤسسات الاقتصادية

بالنظر إلى أهميّة المؤسسات الاقتصادية ومركزها المحوري في الاقتصاد الوطني المُفضي إلى تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في الدولة، ناهيك عن دورها الرئيسي في خلق فرص العمل في المجتمع. كان لا بُدّ من إلقاء مسؤوليّات هامة على كاهلها بوصفها طرفاً أساسياً في عملية الإنتاج. كذلك إذا ما نظرنا إلى ما رافق هذا العصر من متغيّرات وتحولات تمخّض عنها تطورات هامة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي لعلّ أبرزها توغّل الشركات المتعدّدة الجنسيات في الاقتصاديات الوطنية. إبان هذه الأحداث المتسارعة أصبحت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية واقعةً ماديّة ملموسةً عصيّةً عن الإنكار. عَضد ذلك الهاجس الربحي الذي يطغى على عمل هذه المؤسسات. فلكي لا يكون تعظيم الربح واقعاً على حساب الحقوق الاجتماعية للعمّال، وكون دائرة اهتمام هذه المؤسسات لم يُعدّ يقتصر على المشتقّات الاقتصادية بل اتّسع قطرها لتطال المجتمع كما البيئة، كان لزاماً امتثال المؤسسات الاقتصادية الوطنية والأجنبية للمسؤولية الاجتماعية التي تركز على عاتقها.

كثُرَت التعريفات التي حاولت الإحاطة بالإطار المفاهيمي للمسؤولية الاجتماعية. فقد تطرّق إلى تعريفها مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة فاعتبرها " الالتزام المستمرّ من قبل مؤسسات الأعمال بالتصرّف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعيّة الظروف المعيشيّة للقوى العاملة وعائلاتهم إضافةً إلى المجتمع المحليّ والمجتمع ككلّ".<sup>1</sup> كذلك تمّ تعريفها من قبل الكتاب الأخضر على أنّها " التكلّف الإرادي للمؤسسات بالإدماج الطوعي للاهتمامات الاجتماعية والبيئة في أنشطتها التجارية وعلاقتها مع شركائها".<sup>2</sup> " إلزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع عمّالهم وعائلاتهم والمجتمع المحليّ والمجتمع ككلّ لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 291.

<sup>2</sup> Deleu A. **Vers une mondialisation plus juste**, Avis et rapports du conseil économique et social, les éditions des Journaux officiels, Paris 2005 p. 37



التجارة ويخدم التنمية في آنٍ واحدٍ<sup>1</sup>، على هذا النحو السابق تمّ تعريفها من قبل البنك الدولي.

فمع تعاظم دور الشركات المتعدّدة الجنسيات في الدول وعدم توفيقها بين متطلبات الاقتصاد ومقومات الحماية الاجتماعية، كان لا بدّ من إلقاء مسؤوليات اجتماعية على عاتقها. ولو اعتُبرت هذه الأخيرة بمثابة موجب أخلاقي غير أنّه استطاع أنّ يحتلّ مكانة مرموقة تفرض الالتزام به بعد أن أصبح من إفرازات الحوكمة الرشيدة. فتمّ رسم إطار تعمل هذه الشركات ضمنه استكمالاً لمهمّة إضفاء البُعد الاجتماعي على العولمة وتحقيق تنمية شاملة. فقد فرض "إعلان الشركات المتعدّدة الجنسيات" الذي وُضع في السبعينيات بفضل نظريته الاستشرافية، مجموعة من المبادئ تهتمّ بتشجيع المساهمة الإيجابية لهذه الشركات بغية تحقيق التقدّم الاجتماعي. بالإضافة إلى المواثيق التي أضيفت لاحقاً استكمالاً له والتي تُعنى باحترام ودعم وحماية حقوق الإنسان، القضاء على عمالة الأطفال وأشكال التمييز والسعي الحثيث لمواجهة التحديات البيئية...<sup>2</sup>

إنّ كلّ الجهود الدوليّة الحثيثة التي ترجمتها منظمة العمل الدولية في إعلانها بشأن العدالة الاجتماعية التي تنكّس في ظلّ عولمة عادلة، تستوجب تعاوناً وتحالفاً دولي كبير لتحقيق مرامي هذا الإعلان والتخفيف من حدّة المساوئ التي ولّدتها العولمة والتصدي للإشكاليات التي فرضتها الأخيرة. كما يستوجب من الدول إلزاماً وتكيفاً تشريعياً مع الاستراتيجيات التي وضعتها المنظمة بغية الوصول إلى النتائج المرجوة التي تضع حدّاً للتشرذم الحاصل في الحقوق الاجتماعية للعمّال.

### المطلب الثاني: المرونة الآمنة

بالنظر إلى ما يرافق المرونة الخارجية من اللجوء إلى التعاقد بعقود عمل محددة المدّة والولوج للتعاقد بعقود عمل هشة تفنقر إلى التنظيم القانوني والمبادرة إلى تسريح العمال حسب التقلّبات والتبدّلات الاقتصادية التي ترافق نشاط المؤسسة. بالإضافة إلى المرونة الداخلية التي تعطي صاحب العمل إمكانية تنظيم العمل وشروطه داخل المؤسسة إلى جانب تعديل الأجور وفق نتائج العمل.

شهدت الحقوق الأساسية المكتسبة للعامل مساساً مباشراً من قبل السلطة الواسعة الممنوحة لصاحب العمل.

<sup>1</sup> ماموني فاطمة الزهرة، مرجع سابق، ص 292.

<sup>2</sup> صالح سليم الحموري، المسؤولية الاجتماعية بين النظرية والتطبيق، مداخلة ضمن مؤتمر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، قطر، 2008 ص 5.

فبالرغم من أنّ هدف المرونة العلني يتمثّل في التخفيض من خطر البطالة، إلّا أنّها من دون أدنى شكّ توسّلت زعزعة الاستقرار الاجتماعي والوظيفي.<sup>1</sup> بالتالي برز مفهوم المرونة الأمانة التي تقتزن بالأمان القانوني كمفهوم وسطي يؤمّن المرونة لصاحب العمل في تسيير شؤون مؤسسته متفادياً التصلّب في قواعد قانون العمل التي تعد أحد أبرز العراقيل لحرية السوق لكن دون أن يكون ذلك على حساب حقوق العامل. فالمرونة الأمانة على هذا النحو تعني تسهيل الاستخدام وليونة إنهاء عقد العمل مع ضمان الامان الاجتماعي للعامل من حيث التعويضات العادلة لنهاية عمله وتأمين التأهيل الدائم والاستخدام البديل بعد إنهاء العمل وتعويض البطالة.<sup>2</sup> لعلّ النموذج الدنماركي الذي جمع بين مفهومي المرونة والأمان القانوني يتمثّل المرونة الأمانة بشكلٍ نموذجي إذ يسمح للدولة بالتدخل في قانون العمل وتنظيم شروطه بالإضافة إلى تحفيز العاطلين عن العمل للخضوع لتأهيل مهني مستمرّ.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> علاّ منوار، مرجع سابق، ص 152.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 152.

<sup>3</sup> المرجع نفسه أعلاه ص 152.

## خلاصة الفصل الأول:

تولّى عجز هذا الفصل مهمّة إيضاح مفهوم العولمة. بالرغم من صعوبة الاحاطة بمختلف مضامينها، الأمر العائد لكثرة اختزالاتها. فانحسر نطاق تطرّقنا بالشقّ الاقتصادي للعولمة الذي يعتبر السند الصلب في لبّ هذه الظاهرة والمرتكز الأساسي لها. وعلى الرغم من وجود الداعم والمناهض لهذه الظاهرة، إلاّ أنّه لا يمكن غضّ البصر عن نتائجها الملموسة في شتّى المجالات. فهي دون أدنى شكّ تعتبر ظاهرة القرن العشرين.

كذلك بيّنا الأدوات التنفيذية الفاعلة التي مكّنت ارتكازها وثبّتت دعائمها لتحدث هذا التوغّل الملحوظ في الجوانب الحياتية الملاصقة لحياة الفرد اليومية. سيّما التغيير الذي أحدثته في حرم قانون العمل والتبدّل الذي أصاب مفاهيم كُنّا نخالها حقوقاً مكتسبة عصيّة عن المساس. فمفهوم المرونة الذي برز استجابةً للمعطيات الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي كرّستها العولمة، قد اقتحم خصوصية قواعد قانون العمل وأحدث تبدّلاً ملحوظاً في القواعد القانونية الإلزامية التي كان يتكفّل صونها طيف النظام العام الاجتماعي. فتحت حجة منح صاحب العمل هامشاً من الحرية في تسيير أمور مؤسسته الاقتصادية بالشكل الذي يتجاوب ويتماشى مع الواقع الاقتصادي الجديد الذي اختلقته العولمة واشتداد المنافسة على المستوى المحلي والدولي في الأسواق الاقتصادية، رُوّج لمفهوم المرونة بهدف كسر حديّة قواعد قانون العمل والتملّص من الجمود الطاغى الذي كان مكمّن الحماية الممنوحة للعامل. كان لذلك تأثيراً مباشراً على الحقوق المكتسبة التي كان يتمتع بها العامل والتي كانت غير قابلة للمفاصلة أو المشاركة، بل كانت مُنزلة تتمتع بقُدسية عظيمة لكونها تشكّلت لقاء نضالات لعقودٍ مديدة. غير أنّ سهام العولمة قد طالت عناصر عقد العمل وأدخلت عليها تغييرات جمة بفعل المرونة والتي تمخّض عنها عقود عمل هجينة مشوّمة المعالم بعيدة كل البعد عن المعايير التي كان يُستند عليها لتمييز عقد العمل عن العقود المشابهة، وابتداع علاقات عمل أخرى تفتقد لعناصر عقد العمل التقليدية.

كان لذلك تأثيراً ملحوظاً على الطابع الحمائي التي كانت تتكئى به قواعد قانون العمل وعلى الصفة التقدمية التي كانت تُلازم نهج تطورها، الأمر الذي وضع قانون العمل بكليّته موضع ارباك وعرضةً لاضمحلال مفهومه وأهدافه. غير أنّ مغالاة العولمة في إعادة الأفكار الليبرالية إلى التسيد واستبعاد البُعد الاجتماعي من أجندة أهدافها قد جعل المجتمع الدولي سيّما منظمة العمل الدولية تتيقن لأهمية استبدالها بما يُسمّى بالعولمة العادلة وتحديد أسس العمل اللائق الذي يُعزز دور العدالة الاجتماعية.

## الفصل الثاني: موقف قانون العمل اللبناني من التحوّلات الاقتصادية

تُنظَّم علاقات العمل في لبنان بالدرجة الأولى وفقاً لقانون الموجبات والعقود الصادر عام 1932 باعتباره البناء الحقوقي العام داخل الوطن، بالإضافة إلى قانون علاقات العمل الفردية الصادر بتاريخ 1946/9/23 والذي يحوي في فضاءات نصوصه قواعد آمرة حمائية تصطف إلى جانب العامل باعتباره الطرف المذعن في عقد العمل. فهذه القواعد بلا شكّ ترسم طيف النظام العام الاجتماعي. بالإضافة إلى قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964/9/2 الذي يعتبر بقواعده حجر الأساس للعقود الجماعية كما يحدّد وسائل حلّ النزاعات الناجمة عن هذه العقود.

إنّ التغيّرات الاقتصادية والاجتماعية الجذرية التي شهدتها العصر قد فرضت مراجعة التشريعات الاجتماعية والنظر في مدى ملاءمتها مع التطوّرات التي اختلقها العولمة. لأجل ما سلف، دأبت تشريعات بعض الدول أمثال فرنسا والجزائر إلى تليين قواعد قانون عملها والتخفيف من حدّة إلزاميتها لتتماشى مع الإيديولوجية الجديدة التي أصبحت تركز على حماية المؤسسة الاقتصادية ولم تعدّ موجّهة فقط نحو حماية العامل.

فقانون العمل اللبناني الذي وُضع منذ أكثر من سبع عقود، أصبح يواجه ترهلاً حقيقياً في نصوصه والقواعد التي يكتنزها. كما لم يعدّ مهياً لمسايرة التطوّرات المتسارعة التي أرخت بضلالها على أسواق العمل وغيّرت بنيتها التقليدية. فلا زال قانون العمل اللبناني واقفاً على الأطلال بنصوصه العاجزة عن استيعاب ديناميّة المتغيّرات الحاصلة. فهذا القانون بقواعده التي توقّر الحماية لطرف عقدي واحد أصبحت قواعد رجعيّة كون الاتجاه التشريعي السائد حالياً يوقّر ضمن قواعد حماية معتبرة للمؤسسة الاقتصادية كذلك. فهذه التغيّرات التي أصابت البيئة التي حنّت على تكوين قانون العمل قد وضعت الأخير أمام خيارين؛ إمّا مسايرة الواقع الاقتصادي الجديد بمرونة قواعده أو السقوط فريسة في براثن التقادم والتجاوز. فأمام انسداد أفق قواعد قانون العمل اللبناني في حلّته هذه ولكي لا يبقى على هامش التاريخ بقواعده التي لا تمتّ للواقع الاقتصادي بصلة، أصبح لزاماً أن تُرصد الوسائل التشريعية اللازمة لتعديله وتجنّبه السقوط في حلقة تشريعية مفرغة وتحييد قواعده من التغيريد خارج سرب التشريعات الاجتماعية الحديثة. فحتّى النظام العام الاجتماعي الذي كان يحظى بقدر عظيم وخصوصية فذة ترعى أحكامه قد أصبح يواجه منعطفات اقتصادية أثّرت على الإيديولوجيّة الحمائية بالدرجة الأولى وحملته على التحوّل، فالمرجو منه لم يعدّ يشفي غليل النهج الاقتصادي المتبع (المبحث الأول).

ضف إلى ذلك الطابع النظامي لعقد العمل قد لقيَ تراجعاً بشكلٍ واضحٍ أمام مفهوم التفاوض الجماعي الذي أعاد الأهمية لحرية التعاقد، بالتالي أصبح يطغى على عقد العمل الطابع التعاقدى تبعاً لذلك. بطبيعة الحال حتى قانون عقود العمل الجماعية يجب أن تُساير قواعده التطورات الاقتصادية والتقنية على حدّ سواء (مبحث ثانٍ).

### المبحث الأول: تعديل قانون العمل اللبناني: واقعٌ وليس خيار

إنّ الهدف التاريخي وراء قواعد قانون العمل يكمن في توفير الحماية الاجتماعية للعامل كونه الحلقة الأضعف في عقد العمل. هذا الأمر يُستشفّ بسهولة بحكم ذاتية تنظيم قواعد هذا القانون. فالبنان القانوني للتشريع الاجتماعي يصبو إلى تأمين الأمن المهني للعامل كذلك. غير أنّ المتغيرات التي حملتها رياح العولمة، قد وضعت في سبيل قانون العمل اللبناني بنسخته التقليدية جملةً من العقبات أبعدته عن هدفه فما عادت قواعده الحالية تستند إلى الروحية الحمائية التي كانت تتميز بها. فإنّ بساط الحماية بات يُسحب تدريجياً من تحت أقدام فئة كبيرة من العاملين كون أشكال العمل الجديدة التي انخرطوا في ممارستها لا تستند إلى أساس قانوني داخل لبنان من منظور قانون عمله التقليدي. من هذه الزاوية يُسلط الضوء على ضرورة إجراء تعديلات هامة في حرم قانون علاقات العمل الفردية (الفرع الأول) وذلك لإبقاء التشريع الاجتماعي بمشتملاته على طابعه الحمائي وامتتاعاً بأفق حمائية شاملة.

كذلك مفهوم النظام العام الاجتماعي الذي كان هدفه حماية مصلحة العامل وتقديسها عبر قواعده الآمرة التي يُمنع الاستنقاص من مزاياها، أصبح التوجّه التشريعي الجديد يخطو باتجاه تأمين الحماية لمؤسسة العمل وتأمين ديمومتها (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تكييف قانون علاقات العمل الفردية مع المستجدات الاقتصادية

إنّ الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد تؤثر بشكلٍ مباشرٍ على بنيته القانونية. كونها تؤثر على نهجها وتُترجم في مضامين أحكامها. ويبقى التعديل لقوانينها أمراً واقعاً لا مهرب منه حال فقد التوافق بين روابطها القانونية التقليدية والواقع الاقتصادي والاجتماعي الجديد. هذا ما آلت إليه الأمور فيما يتعلّق بقانون العمل اللبناني الذي أصبح بحاجةٍ إلى نفس وثورة تشريعية حقيقية تنقذه من موته السريري المحتم.

فيما يلي سيُسلط الضوء على أبرز الإصلاحات والرؤى العامة الجديدة لبعض المفاهيم بهدف إثراء قانون العمل اللبناني من جهة ولكي يتماشى مع اتجاه القوافل التشريعية الحديثة من الجهة المقابلة مع

المحافظة على الطابع الحمائي لتشريعہ الاجتماعي (المطلب الأول). بالإضافة إلى التعديلات الواجب إدخالها للتصدّي لظاهرة البطالة والتشردم الحاصل في العمل النقابي لتُعيد إليه دوره الريادي في التشريع وتسدّ الفراغ التشريعي الذي أصبح يعتري الترسنة التشريعية لقانون عمله (مطلب ثانٍ).

### المطلب الأول: الرؤية الجديدة لقواعد قانون العمل

لكي تبقى أحكام قانون العمل اللبناني توفّر الأمن المهني والحماية الاجتماعي للعامل لا بدّ من أن يتّخذ المشرّع اللبناني خطوةً جريئةً نحو تعديل هذه النصوص لتُحاكي المتغيّرات التي طالت بنية أسواق العمل بدءاً بتحديث مفهوم رابطة التبعية الذي أصبح يواجه تحبّطاً في مضمونه نتيجة الأشكال الجديدة لعلاقات العمل التي أفرزتها العولمة (أولاً). بالإضافة إلى تليين وتطويع قواعد قانون العمل لتتماشى مع متغيّرات المرحلة كون إلزاميتها أثبتت فشلها في مساندة التطورات المتسارعة (ثانياً).

### أولاً- تحديث مفهوم رابطة التبعية

يُقتضى أثر رابطة التبعية في التشريع الاجتماعي اللبناني من خلال المادة الثانية الواردة في متنه التي عرّفت الأخير بأنه "كلّ رجل أو امرأة أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل".<sup>1</sup> كذلك إذا سبرنا غور المادة 624 من قانون الموجبات والعقود التي بدورها عرّفت عقد الاستخدام بأنه العقد الذي بمقتضاه يجعل أحد المتعاقدين عمله رهين الفريق الآخر وتحت إدارته مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له.<sup>2</sup>

على الرغم من وضوح هذه النصوص حيال وجود رابطة تبعية بين العامل بصفته تابعٍ وبين صاحب العمل بكونه المتبوع، اختلف الفقه حول الأخذ بالتبعية القانونية أو التبعية الاقتصادية. تتجلى الأولى عبر قيام الأجير بعملٍ لحساب صاحب العمل تحت إشرافه المباشر والالتزام بأوامره والخضوع لسلطته التأديبية. أمّا التبعية الاقتصادية فتبرز عبر اعتماد العامل الكليّ على الأجر الممنوح له نظير عمله المقدم. يميل الفقه اللبناني للأخذ بالتبعية القانونية بالنظر إلى زبنيّة معاييرها في تمييز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة بغية إخضاعه لقواعد قانون العمل مقارنةً بغموض وقلة الدقّة التي تكتنف معايير التبعية الاقتصادية. هذا الاتجاه نجده مكرّساً في القضاء اللبناني وذلك عبر مثال اجتهادي صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت يقرّ "أنّ نظرية التبعية الاقتصادية وإن كانت مستمدّة في جوهرها من دوافع

<sup>1</sup> المادة الثانية من قانون تنظيم علاقات العمل الفردية الصادر بتاريخ 1946\9\23.

<sup>2</sup> المادة 624 من قانون الموجبات والعقود الصادر عام 1932\3\19.

اجتماعية وإنسانية إلا أنّ معظم الفقهاء والاجتهاد المستمر رفضاً باتاً إذ أنّها تعلّق التكييف القانوني لعقد العمل على عنصر أجنبي عنه وهو المركز الاجتماعي لأحد المتعاقدين.<sup>1</sup> بالتالي وفقاً لهذا الاتجاه إذا لم تتوفر التبعية القانونية كركن أساسي في هذه العلاقة التعاقدية لا يُعتدّ به عقد عمل لو توفّرت التبعية الاقتصادية. هذه النظرة التقليدية لرابطة التبعية حصرت العلاقات التعاقدية التي تُعتبر عقود عمل في أضيق أطر. لكن إذا ما قارنا الإطار النظري للتبعية القانونية مع واقعية العقود التي أنتجتها العولمة، تتجلى حقيقة التصادم بين مرتكزات التبعية القانونية التي يتمسك بها التشريع الاجتماعي والتوجّه الاجتهادي اللبناني السائد والتغيّر الذي أصاب بنية عقد العمل نتيجة النّقد والتطوّر التقني من باب أولى.

فالتقدّم التكنولوجي قد أتاح لصاحب العمل ممارسة سلطته في الرقابة والإشراف عن بُعد ذلك عبر وسائل الاتصال الحديثة أي عبر ما يُعرف بنظام المراقبة الإلكترونية Les systèmes de télésurveillance<sup>2</sup>.

وعقد العمل التقليدي الذي اعتبره الاجتهاد اللبناني يرتكز على ثلاث مقومات تتمثل بالعمل والأجر ورابطة التبعية،<sup>3</sup> قد أُدخل عليه تغيّرات راديكالية غيرت مفهوم الأجر وشكل العمل وقطعت روابط التبعية القانونية. بحيث يعتبر العمل المؤقت والعمل بالدوام الجزئي والعمل عن بُعد شواهد ناطقة عن ذلك. يُعتبر العمل عن بُعد بمثابة التحدي الأكبر لرابطة التبعية بمفهومها التقليدي.

يُضاف إلى ذلك مساحة الحرية الاستثنائية التي أصبح العامل يتمتع بها في معرض قيامه بعمله، الأمر الذي يوحي بتراجع فكرة إلزام العامل بتعليمات وأوامر صاحب العمل الذي يقابله إلزام الأخير بمسؤولية التابع عن أفعال المتبوع. فإنّ صاحب العمل أصبح يكتفي بمراقبة نتائج العمل ليس العامل.

كلّ هذه المتغيّرات الواقعية يجب أن تُجابه بحلول تشريعية تهدف إلى إرساء ملامح جديدة لرابطة التبعية تتوافق وتستجيب لمتطلبات هذه المرحلة. فكون رابطة التبعية كما أسلفنا الذكر تُعتبر العلامة الفارقة التي تميّز عقد العمل عن غيره من العقود المشابهة له، بالتالي يُطبّق في إطاره القواعد الحمائية لقانون العمل.

---

<sup>1</sup> قرار رقم 272 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، بتاريخ 1968/3/1 برئاسة القاضي محمد الشخبزي، جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.

<sup>2</sup> خالد السيد محمد، أحكام العمل عن بعد، مرجع سابق ص 170.

<sup>3</sup> حكم رقم 658 صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة القاضي نديم عبود، الصادر بتاريخ 1996/7/8 جرى الاطلاع على الحكم من مركز المعلوماتية القانونية.

فلا يُعقل عزل الأنماط الجديدة لعلاقات العمل عن قواعد قانون العمل لمجرد غياب ركن التبعية القانونية عنها وحرمان فئة كبيرة من العمّال من الحماية القانونية التي توفرها قواعد قانون العمل لها بحجّة الاعتداد المطلق بالتبعية القانونية ودحض فكرة التبعية الاقتصادية.

لذلك أصبح تطويع فكرة التبعية القانونية داخل التشريع اللبناني مع المستجدات الراهنة أمراً ملحاحاً. فالتدخّل التشريعي يجب أن يصبو إلى الاعتداد بالتبعية القانونية إلى جانب التبعية الاقتصادية خصوصاً في عقد العمل عن بُعد. كون الأخير موجود واقعياً ومكرّس عملياً دون أن يرتكز على أساس تشريعي وتنظيم قانوني له يحمي العاملين في إطاره. فعلى المشرع اللبناني أن يستلهم بفكر قانوني من بعض الاتفاقيات الدولية التي رعت في بنودها التبعية الاقتصادية ويُحدث تغييراً بات ضرورياً في مفهوم رابطة التبعية.

فإنّ تحديث رابطة التبعية بالشكل الذي يعيد الاعتبار للتبعية الاقتصادية ودخوله مجدداً ساحة التشريع،<sup>1</sup> له تأثير كبير على كذا صعيد. فمن باب أولى من شأن ذلك أن يمنح الحماية القانونية للأشخاص العاملين في الأنماط الجديدة لعلاقات العمل عبر تطبيق أحكام قانون العمل في إطار عقودهم بالتالي الاستفادة من الأحكام التي تتعلّق بالأجور والإجازات وساعات العمل. من ناحية ثانية يساعد ذلك في بناء منظومة مكرّسة تشريعياً لعلاقات العمل الجديدة التي أنتجتها العولمة.

## ثانياً – المرونة في أحكام قانون العمل

إنّ تجسيد مفهوم المرونة واقعياً في قانون العمل اللبناني يجب أن يكون مصحوباً بجملة من الضوابط لا تُطلق العنان الكامل لصاحب العمل في تحديد وتبديل شروط العمل. فعلى الرغم من وجود بذور لهذا المفهوم في القانون المدني الذي كرّس قواعد ومبادئ عامّة تنطبق على أغلب العقود منها عقود العمل، يتجلّى ذلك في مبدأ الحرية التعاقدية التي تتيح لأطراف العقد بأن ينظّموا ويتفقوا على بنود وشروط عقودهم من لحظة إنشائها مروراً بتنفيذها وصولاً لانتهاؤها. بحيث اكتفى المشرّع بتأطير هذه الحرية بقواعد قانونية عامة إلزامية دون الدخول بالتفاصيل التشغيلية بالتالي تركها لسلطة صاحب العمل. هذه القواعد القانونية الإلزامية تتّصف بالجمود كونها تتعلّق بالنظام العام الاجتماعي الذي يوفّر حماية فريدة للعامل في إطار عقده. بالتالي إنّ أول عثرة أمام مرونة القواعد القانونية المطلقة في حرم قانون العمل هي قواعد النظام العام الاجتماعي التي يجب أن تبقى ضابطاً نسبياً للمرونة.

<sup>1</sup> يوسف الياس، مرجع سابق، ص 98.



كذلك يُطرح إشكالية أخرى في التناقض الحاصل في حال طُبقت المرونة بشقّها الداخلي التي تتيح لصاحب العمل تغيير وقت وشروط العمل بإرادة منفردة مع مبدأ العقد شريعة المتعاقدين والتي تعني عدم جواز المساس بشروط العقد أو تعديلها إلا باتفاق الطرفين.

لكن بالنظر للتوجّه التشريعي العام نحو التخفيف من إلزامية وجمود قواعد التشريع الاجتماعي كونها تُعتبر عائقاً أمام عجلة النمو الاقتصادي التي تفرضها الظروف الاقتصادية المستجدة وتراجع الدور الحماي التي كانت تنتهجها الدولة، أصبحت المرونة واقعة ضرورية لمسايرة المستجدات الاقتصادية. يتجلى ذلك في تطويع قواعد قانون العمل بما يخدم التطورات الاقتصادية، دون غض الطرف عن أهمية إبقاء الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية والمهنية للعامل التي لا تتحقق إلا بموجب قواعد قانون العمل الإلزامية.

نتيجةً لذلك يجب أن تبقى المرونة نسبية ولا يُعطى صاحب العمل اليد المطلقة في تحديد وتبديل شروط العمل بحجة تأمين حسن سير مؤسسته. فإنّ المرونة في إنهاء عقد العمل تُبرز الخطورة الكامنة في تركها مطلقة دون ضوابط تحافظ على الحقوق المكتسبة للعامل. فإنّ ذلك يجب أن يُجابته بتعديل للمادة 50 من قانون العمل تنظّم في إطاره الصرف التعسفي والاقتصادي، هذا من شأنه أن يشكّل قيداً مهماً على مفهوم المرونة الخارجية بحيث لا تصبح الأخيرة حجة على إنهاء العقود وآلية سهلة متبعة من صاحب العمل لإنهاء العلاقة التعاقدية. فهذه المادة تعتبر خطّ تماس حقيقي لعلاقة صاحب العمل والعامل، لذا يجب أن لا يُغيب دور النصّ التشريعي الذي يضمن التوازن في مصلحة العمل وحقوق العامل<sup>1</sup> وتحافظ قدر الإمكان على مناصب العمل وديمومتها. بالتالي الولوج إلى تطبيق المرونة الآمنة كخطوة متزنة تُعطي مرونة لأصحاب العمل وتمنح أمان قانوني وضمانات للعمال.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: تعزيز مفهوم الشراكة بين العمّال وأصحاب العمل

إنّ التعديلات الواجب إدخالها على قواعد قانون العمل الناظم لعلاقات العمل الفردية لكي تتماشى مع الضرورات الاقتصادية التي فرضتها إيديولوجية العولمة يجب أن لا تجرف قواعد قانون العمل عن هدفها التاريخي الكامن في حماية العمال داخل حدود الدولة، بالرغم من منهجية العولمة في إذابة الحدود واضمحلال مبدأ إقليمية القوانين. بالتالي بالإضافة إلى مسايرة النوازل الاقتصادية يجب من الجهة المقابلة

<sup>1</sup> معضاد رحال، تشريعات العمل والعولمة (لبنان)، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 151.

بذل الجهد اللازم للحفاظ على الحد الأدنى من الأمن المهني والحماية الاجتماعية للعامل استمسكاً بالنهج الحمائي الذي توفّره قواعد هذا القانون مذ نشأته. لذا على المشرع الالتفات لأهمية دور العمل النقابي وتعزيز دعائمه الحمائية لكي يصمد أمام الجرف العولمي ويبقى الدرع الحامي لحقوق العمال (أولاً). كذلك يجب أن تُعطى المشاركة الفعالة للعمال داخل المؤسسة الأهمية اللازمة على غرار المشرع الفرنسي الذي تيقن لأهمية هذا الدور في المحافظة على ديمومة واستمرارية المؤسسة بالتالي المحافظة على مناصب العمل وتحقيق الأمن المهني (ثانياً). دون غض الطرف عن أهمية المؤسسة الوطنية للاستخدام في لجم التعداد الرقمي للعاطلين عن العمل والحد من تفشي ظاهرة البطالة (ثالثاً).

### أولاً- تطوير دور النقابات العمالية

لطالما كانت النقابة العمالية تلعب دوراً محورياً في الدفاع عن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل وتنمية روح التعاون والعمل الجماعي في صفوفهم وحملها رسالة مطلبية ونضالية تدافع عن مصالحهم. غير أنّ أساليب العولمة واستراتيجيتها الاقتصادية قد أدت إلى إبعاد العمل والدور النقابي عن مسلكه المطلي المصحوب بمصلحة العمال. فليس من قبيل المبالغة وصف العولمة بأنها أعظم التحديات التي تواجه النقابات العمالية.<sup>1</sup> خصوصاً بعد توغل الشركات المتعددة الجنسيات حيز الوطن وفرض شروط عملها داخلياً. إبان هذه التحديات المستجدة التي أمعنّت في المساس بالحقوق والمكتسبات التي أحرزتها الطبقة العاملة عبر النقابات العمالية، أصبح أمر التصدي لهذه التطاولات يتطلّب نقابات عمالية قوية ذات بنية تنظيمية متماسكة متينة الأوصال تكون المحامي الشجاع الذي يدافع عن حقوق ومصالح العمال. بالتالي القيام بالدور النضالي المعهود لها لا أن تتحرف عن مسارها الحمائي.

داخلياً رعت أحكام الباب الرابع من قانون تنظيم علاقات العمل الفردية النقابات في لبنان.<sup>2</sup> إلا أنّ ثمة ثغرات قانونية تركز داخل أحكام هذا الفصل تعرقل الدور المرجو من النقابات خصوصاً في عصر العولمة. لعلّ أبرزها القيود المفروضة على الحرية النقابية. حيث نستدلّ على معايير الحرية النقابية من خلال الاتفاقيتين رقم 87 و 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية. فمن خلال إجراء مقارنة بين ما أشارت

<sup>1</sup> هيام كيروز، الحركة النقابية العمالية في لبنان بين الحرية والاستقلالية والواقع، مقال عن الموقع التالي

[www.lebarmy.gov.lb](http://www.lebarmy.gov.lb)

تاريخ الزيارة 2023\9\13

<sup>2</sup> الباب الرابع من المادة 83 لغاية 104 من قانون العمل الصادر في ايلول 1946.

إليه هاتين الاتفاقيتين مع مضمون النصوص قانون العمل، تبرز الثغرات ونقاط الضعف التي تبين أنّ الحرية النقابية في لبنان منقوصة ومقيّدة. ففي المادة 83 من القانون الأنف الذكر التي منحت الشخصية المعنوية لهذا الهيكل القانوني التي تكسبه الاستقلال الاداري والمالي. غير أنّ ذلك غير كافٍ لمنحها الإطار الكامل للحرية النقابية. إذ أردفت المادة 86 من قانون العمل على وجوب الاستحصال على ترخيص من وزير العمل لكي تنشأ النقابة على النحو القانوني التام. بالإضافة إلى الاستتبابية التي أضفتها المادة 87 على هذا الترخيص باعتبار أنّ لوزارة العمل أن تتخذ قرارها بالقبول أو بالرفض بعد استطلاع رأي وزارة الداخلية. كذلك قُيد إنشاءها بموجب نشر قرار التأسيس بالجريدة الرسمية لكي تُعدّ نقابة شرعيّة. غير أنّ ذلك يُعدّ خرقاً للحرية النقابية من منظور الاتفاقية رقم 87 بحيث نصّت "لا تخضع لاكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم، الشخصية الاعتبارية لشروطٍ من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد 2,3,4 من هذه الاتفاقية." <sup>1</sup>

والأمر سيّان بالنسبة لحلّ النقابة وإلغائها. فقد أشارت المادة 105 من قانون العمل اللبناني إلى الحلّ ومنحت الحكومة الحق في حلّ مجلس النقابة. <sup>2</sup> أمّا الإلغاء فتناولته المادة 14 من المرسوم رقم 7993 والتي خوّلت وزارة العمل صلاحية تصفية أموال النقابة في حال إلغاء القرار الصادر بإنشائها. <sup>3</sup> بالتالي بالاستناد إلى هذه النصوص يكون قانون العمل قد أعطى صلاحية حلّ مجلس النقابة للحكومة وإلغاء قرار الترخيص من قبل وزارة الداخلية. الأمر الذي بدوره يتناقض مع المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية حول الحلّ والإلغاء. بحيث نصّت على عدم جواز السلطة الادارية حلّ منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقف نشاطها. <sup>4</sup> كذلك شددت لجنة الحريات النقابية لعام 1985 على سحب الشخصية القانونية من نقابة عمالية وفق إجراءات يتخذها القضاء وليس من خلال الارادة، تقادياً للقرارات الاعتباطية. <sup>5</sup> كما أردفت أن يكون القضاء المخوّل في النظر بهذه القضايا جهازاً قضائياً مستقلاً وحيادياً

---

<sup>1</sup> المادة السابعة من الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948

<sup>2</sup> المادة 105 من قانون العمل الصادر بتاريخ 23 ايلول 1946.

<sup>3</sup> المادة 14 من المرسوم رقم 7993 الصادر بتاريخ 1952\4\3 .

<sup>4</sup> المادة 4 من الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948.

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي، الحريات النقابية، الطبعة الرابعة، جنيف، 1996 ص 191.

ويتمتع بصلاحي النظر بالقضية...<sup>1</sup> كذلك الأمر بالنسبة لإدارة وتسيير أعمال النقابة. حيث أنّ المرسوم رقم 7993 حدّد آلية وضع النظام العام الداخلي للنقابة، كما تطرّق إلى كيفية إجراء الانتخابات وكيفية إدارة شؤون النقابة المالية والادارية.<sup>2</sup> كذلك في أحكام قانون العمل نجد قيوداً واضحة على الحرية النقابية بحيث أوجبت المادة 89 مصادقة وزارة العمل على النظام الداخلي لاعتباره نافذاً. الأمر الذي بدوره يتعارض مع المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 التي أعطت منظمات العمل الحق في صوغ دساتيرها وتسيير أمورها الداخلية وانتخاب ممثليها بحرية كاملة دون أن تُقيّد هذا الحق السلطات العامة بتدخلها.<sup>3</sup>

أمّا النقطة الأهم تكمن في انتخاب ممثليها بحرية. هذا الشرط شديد الأهمية من أجل ضمان استقلاليتها وعملها الحرّ. إذا ما نظرنا بتطبيقات هذا الشرط محلياً، نلاحظ أنّ وزارة العمل تتدخل في العملية الانتخابية بدءاً من تحديد موعدها لغاية تصديقها من مصلحة النقابة لكي تعتبر نهائية. بالإضافة إلى الاشراف على هذه العملية من قبلها. الأمر الذي يشكّل مخالفة صريحة لموقف منظمة العمل الدولية حيال هذا الموضوع. إيّان كل هذه التجاوزات من السلطة والتقييد للحرية النقابية فأى قرارات مفصلية قادرة النقابات على اتخاذها في ظلّ هذا التدخل التطفلي للسلطة في عملها؟

ففي ظلّ تغييب الحرية النقابية الممنهج من قبل المشرع تبقى هذه النقابات هياكل فارغة لا تعدو أن تكون تجمّع لمجموعة من العمال دون أي فاعلية أو فعالية لدورها. فإنّ التداخل والتشابك في المصالح السياسية داخل حرم النقابات من شأنه أن يبعتها عن دورها الرئيسي في إقامة التوازن بين مصلحة العمال ومصصلحة أصحاب العمل. فعلى الدولة أن تحجم تدخّل السلطة في حرم النقابات العمالية كونها عضو في منظمة العمل الدولية. وكون الحرية النقابية من شأنها إعلاء شأن العدالة الاجتماعية. فلكي تبقى النقابة صدىً حراً ومنبراً مستقلاً يدافع عن مصالح العمال خصوصاً في ظلّ هذه المتغيرات، ولكي لا تتنازل عن دورها المعياري في المشاركة في رسم السياسات التشغيلية في ظلّ التفاوض الجماعي، يقع على النقابات دوراً هاماً في إرساء ملامح جديدة لها تعيد الاعتبار لمكانتها ومصداقيتها وفعاليتها في تحقيق المرجو منها. كذلك استعادة دورها النضالي المبني على الاستقلالية والحرية في ممارسة عملها والذي ينعكس على جرأة

<sup>1</sup> Bureau international du travail, Liberté syndicale et négociation collective, 1ere édition Genève 1994, p 37.

<sup>2</sup> روزالين مبارك، الحرية النقابية في لبنان في ضوء معايير منظمة العمل الدولية مقال عن الموقع التالي [www.lebarmy.gov.lb](http://www.lebarmy.gov.lb) تاريخ زيارة الموقع 2023/9/12.

<sup>3</sup> المادة 3 من الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948.

مطالبها. كما يقع ضمن مسؤولياتها مهمة توعية العمال على أهمية الحق النقابي وزيادة الوعي لديهم بأهمية النقابة لصون حقوقهم المكتسبة والدفاع عنها. بالإضافة إلى ضرورة إعادة النظر في بنيتها الهيكلية ولمّ شمل قاعدتها التنظيمية واتخاذ التحالف سبيلاً للدفاع عن حقوق أعضائها والتصدي للتشردم والتشظّي الحاصل داخلها.

## ثانياً - تقوية التعاون بين طرفي الإنتاج

نظّم قانون العمل اللبناني شكلاً تقليدياً رائجاً للتعاون بين طرفي الإنتاج بصورة غير مباشرة. تمثّل ذلك في التعاون بين النقابات وأصحاب العمل وذلك عبر عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم التي أتاحت بدورها للنقابات فرصة تحديد شروط العمل مع صاحب المؤسسة لكن من دون أي تدخّل مباشر سواء من قبلها أو بواسطة العمال أو حتّى المشاركة في الأجهزة الداخلية للمؤسسة.<sup>1</sup>

لكن مقتضيات تعزيز السلم الاجتماعي تنطلق من ضرورة تطوير وتقوية المشاركة بين طرفي الإنتاج بصورة مباشرة داخل المؤسسة، الأمر الذي يتطلّب مشاركة فعلية للعمال. الجدير ذكره إنّ تفعيل هذه المشاركة تمّ التطرّق له في أكثر من مناسبة تعديل لقانون العمل أو محفل. نذكر منها تعديل 1961 حيث تمّ اقتراح إنشاء نظام مندوبين لأجراء المؤسسة وتنظيم الشروط وترتيب المسؤوليات على الأطراف وذلك في فصلٍ عاشرٍ. غير أنّ هذا الاقتراح لم يُبصر النور.<sup>2</sup> كذلك طُرِح هذا الموضوع في ندوة انعقدت تحت عنوان علاقات العمل في السبعينيات بتاريخ 9 تموز 1971، بحيث أجمع الحاضرون على أهميّة وجود مشاركة للعمال مع أصحاب العمل في المؤسسة بالنظر للنفع الراجع على طرفي الإنتاج، غير أنّ الظروف الأمنية التي وقعت وقتذاك حالت دون اتخاذ هذه الخطوة.<sup>3</sup>

لكن مع ازدياد الوعي لأهميّة دور العامل في إنجاز عمل المؤسسة والمحافظة على ديمومتها والرفع من قدراتها الانتاجية، كان لا بدّ من تمثيل العمال تمثيلاً حقيقياً وفعالاً داخل المؤسسة وذلك عبر مندوبين يقومون بحمل همومهم ورفع مطالبهم. لذلك بات من الضروري أن يستلهم المشرّع اللبناني من القانون الفرنسي باعتباره المنهل القانوني والأوّل له، ويقوّي أواصر التعاون بين العمال وصاحب العمل لما في ذلك

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 166.

<sup>2</sup> فرح ابي راشد، قضايا العمل، المشروع المعدّل لعام 1961، مطبعة عون، بيروت، دون ذكر تاريخ نشر، ص 234.

<sup>3</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 167.

من تعزيز السلم الاجتماعي داخل المؤسسة وعلى صعيد المجتمع.

وإذا ما ألقينا نظرةً شموليةً على القانون الفرنسي الذي رعت أحكامه المشاركة المباشرة للعمال، نجد أن ذلك يتم عبر تطبيق نظام مندوبي الأجراء ولجنة المؤسسة أو ما يُعرف بلجنة المشاركة. إنَّ إحداث هذه الأخيرة كهيكلٍ قانونيٍّ داخل المؤسسة من شأنه أن يخلق نوعاً من التوازن بين الازدهار الاقتصادي من جهة والسلم الاجتماعي من الجهة المقابلة ومدّ جسرٍ متين للحوار البنّاء داخلها.<sup>1</sup>

فإنَّ استساغة هذه الفكرة وتجسيدها واقعياً يعدّ حدثاً يُعزّز الحوار والتعاون والانسجام في علاقة العمال بصاحب العمل، ويتجلّى ذلك في الدفاع عن نجاح واستمرارية المؤسسة باعتبارها مصلحة جماعية لا يقتصر نفع استمراريتهما وتطورهما على صاحب المؤسسة فقط. فإنَّ إشراك العمال في الأمور المفصلية في المؤسسة التي تؤدي إلى الربح والخسارة والتعامل مع صاحب العمل بنوعٍ من الشفافية ينعكس ذلك تفاعلاً إيجابياً وحماساً عالياً من قبل العمال لتقديم أفضل ما لديهم في عملهم كونهم على يقين بأنَّ إنجاح المؤسسة هو جزء لا يتجزأ من نجاحهم بالتالي المحافظة على مناصب العمل.

إنَّ ذلك يُقرّبنا من ما أقرّه المشرّع اللبناني في تعديله للقانون التجاري وتطويره لمفهوم الإفلاس الذي لم يعد سيفاً على رقاب التجّار الذين عجزوا عن سداد ديونهم بل أصبح يراعي الظروف الاقتصادية التي يمرّ بها التاجر في مشروعه التجاري من منظور حمائي انقاضي هدفه انقاذ المشاريع الاقتصادية ومدّها بالحلول اللازمة بدل من تصفيتهما.

### ثالثاً- تفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام

خصّص الباب السادس من القانون الناظم لعلاقات العمل الفردية لمكاتب الاستخدام. على إثر ذلك أنشئت المؤسسة الوطنية للاستخدام بموجب المرسوم الاشتراعي رقم 80 الصادر بتاريخ 1977/6/27. كذلك صدر مرسومين 2019 ، 2020 لتنظيم هذه المؤسسة وتحديد عدد موظفيها. فهي مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتخضع لوصاية وزارة العمل. تبعاً لذلك تمَّ إنشاء ثلاث مكاتب استخدام أولها كان في بيروت عام 1996 ومكتب في طرابلس وآخر في صيدا.

<sup>1</sup> مازة عبلة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة وهران 2 ، الجزائر ص

وعلى الرغم من إيلاء المشرع اللبناني أهمية ودوراً حقيقياً للمؤسسة الوطنية للاستخدام إلا أنّ التطبيقات الواقعية المجدية لهذه النصوص كانت الغائب الأبرز منذ نشأتها عام 1977. لم تُدخل الدولة اللبنانية النصوص التشريعية النظرية الناظمة لعمل هذه المؤسسة جادة التطبيق العملي الجاد. فهُمّش دورها ودخلت في طي النسيان لدرجة أنّ قلة قليلة تعلم بوجود هذه المؤسسة والغالب الأعمّ لا يعي بالأدوار الموكلة لها. حدّدت مهام مكاتب الاستخدام من قبل المادة 111 من قانون العمل<sup>1</sup> وحصرتها بأربع مهام أساسية واستشرافية. فهي مختصة بقبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة وتصنيفها وتسجيلها في سجل خاص كذلك تسهيل إيجاد فرص عمل لطالبيها بالإضافة إلى توجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية بالتالي رسم سياسات الاستخدام بالبلاد إلى جانب الدور الأخير والأهم الذي يقضي بتنظيم الاحصاءات الدقيقة عن نسب البطالة في كل منطقة.

إذا أمعنا النظر بعمل هذه المكاتب نلاحظ أنّها استقبلت 11684 طلباً للعمل و 3983 عرضاً للعمل. كذلك بلغ عدد عمليّات التوظيف 1840 ووصل عدد الزيارات للمؤسسة 1453 زيارة. وذلك في الفترة الممتدة من عام 1998 حتّى 2007.<sup>2</sup> أما بحسب آخر إحصاء تمّ عام 2019 تراجع تعداد الطلبات إلى 150 طلباً مقابل تزايد جنوبي بتعداد العاطلين عن العمل.<sup>3</sup>

غير أنّ ثمة عثرات كثيرة تعرقل حسن سير هذا المرفق العام. بحيث تقتقر معظم المكاتب التابعة لهذه المؤسسة إلى أبسط التجهيزات البديهية (كمبيوترات، آلات طباعة..) بالإضافة إلى غياب المكننة في إدارتها ويتّضح ذلك من فقر موقعها الإلكتروني وذلك راجع بالطبع إلى شحّ مواردها المالية وعدم رصد ميزانية كبيرة لها.

كذلك تمثّل المحسوبيات في التوظيف العثرة الأكبر في سياسة تجميد وتهميش عمل هذه المؤسسة ممّا أثار الشكوك حيال فعاليتها أمام انتشار هذه الأساليب الملتوية في التوظيف. كذلك التحدي الثاني كان انتشار ظاهرة الشركات المتخصصة بالتوظيف مع العلم أنّ ذلك يشكّل خرقاً فاضحاً لأحكام المادة الثامنة من المرسوم الاشتراعي 77/80 التي نصّت "اعتباراً من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي لا تُعطى أية

<sup>1</sup>المادة 111 من قانون العمل الصادر بتاريخ 1946.

<sup>2</sup> مقال من موقع الأخبار <https://al-akhbar.com/Community/268216> تاريخ الزيارة 2023\9\23

<sup>3</sup> مقال من الموقع الإلكتروني التالي <https://www.mtv.com.lb/AMP/Details/910538> تاريخ زيارة الموقع 2023/12/10.

رخصة لإنشاء مكاتب استخدام خاصة أو مكاتب تقوم بأعمال تدخل ضمن مهام المؤسسة الوطنية للاستخدام

كما لا تجدد ولا تعدّل أية رخصة معطاة مسبقاً بهذا الشأن...<sup>1</sup>

غير أنّ دقّة هذه المرحلة تتطلب بلا شكّ إعادة تفعيل دور هذه المؤسسة بشكلٍ جديّ ووفق خطة موضوعية شاملة بحيث تكون المؤسسة الوطنية للاستخدام صلة الوصل والمعبر نحو سياسة استخدام فعّالة تتماهى مع الوضع الاقتصادي السائد ومتطلّباته. من الجهة المقابلة وبدون أدنى شك تخفف من حدّة الزيادة الرقمية لتعداد العاطلين عن العمل والتخفيف من الآثار السلبية لظاهرة البطالة. بحيث تيقّنت منظمة العمل الدولية عبر الاتفاقية رقم 142<sup>2</sup> لضرورة تفعيل دور المؤسسة لتنفيذ المهام الموكلة لها.

يوجد مسوّغات هامّة تستوجب إعادة تفعيل عمل هذه المؤسسة سيّما مع ازدياد معدّل البطالة إما بسبب توجّه الطلاب إلى اختصاصات دون موجه ومرجع يُستند إليه لمعرفة حاجات سوق العمل أو بسبب العمالة الاجنبية التي تستقطب بتراخيص عشوائية من قبل وزارة العمل بدون تنسيق فعّال مع المؤسسة التي تُعنى بتحديد نسبة حاجة البلاد إلى عمالة أجنبية بحيث تُعطى الأولوية للعمال اللبنانيين قبل اللجوء إلى استقطاب العمال الأجانب. بالتالي بالنظر للأهميّة الواقعية لهذه المؤسسة وبهدف لجم نسبة البطالة، يجب الاسترشاد ببعض المعايير الدولية لتفعيل دور هذه المؤسسة وتسليط الضوء على أهميتها خصوصاً مع التبدّل الحاصل في أسواق العمل وفي خضمّ المنافسة الشرسة التي أمّلتها العولمة. لذا يجب أن تُحمى العمالة الوطنية في ظل السلعة الحاصلة في اليد العاملة من جهة كما يجب أن يُوجّه الطلاب توجيهاً صحيحاً لتلبية متطلبات سوق العمل اللبناني. يكون ذلك بتفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام عبر رصد ميزانية كافية لها للقيام بمهامها الرئيسية على أن يكون ذلك مصحوباً بتنسيق تامّ مع وزارة العمل دون تخطّي صلاحيات الأخيرة. كما وإزالة كل التعديلات الصارخة عن المادة الثامنة من المرسوم الاشتراعي 77/80.

### الفرع الثاني: تحديث قواعد النظام العام الاجتماعي

إنّ التوجّه الاقتصادي الجديد الذي حملته رياح العولمة كان له أثر كبير على معايير لطالما كانت راسخة في حرم قانون العمل. وكون هذا الأخير يُعد من أكثر القوانين تأثراً بالأوضاع الاقتصادية والاجتماعية

<sup>1</sup> المادة الثامنة من المرسوم الاشتراعي 77/80 الصادر بتاريخ 1977/6/27.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 142 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1975



التي تبقى في حركية دائمة. فلا يمكن لقانون العمل أن يتفوق في شرنقة منعزلة بعيداً عن هذه التفاعلات ويتخبط في الجمود والخمود. تبعاً لذلك كون النظام العام الاجتماعي يطبق في حرم قانون العمل، من الطبيعي أن يتأثر هو كذلك بالتحويلات والمستجدات الاقتصادية والاجتماعية.

فعلى هدى هذا الواقع التي فرضته النوازل الاقتصادية في ظلّ العولمة والتحوّل الذي طال منهجية قواعد قانون العمل التي لم تعد ترتكز على توفير النهج الحمائي الصرف للعامل، وذلك عبر قواعد إلزامية آمرة يحميها النظام العام الاجتماعي بل أصبح النظام الاقتصادي يركّز على حماية المؤسسة ومناصب العمل على حدّ سواء لما تقدمه من تسيير للعجلة والنمو الاقتصادي. بالتالي نشأ إلى جانب النظام العام الاجتماعي نظاماً عاماً آخر هدفه حماية المؤسسة وضمان ديمومتها وتطورها. فعرف الأخير بالنظام العام المخالف الاستبدالي (*ordre public dérogatoire*) (المطلب الأول). وعلى ضوء تكريس الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي ظهر نظام آخر يشاطر النظام العام الاجتماعي؛ النظام العام الاجتماعي التبادلي (مطلب ثانٍ).

### المطلب الأول: النظام العام المخالف الاستبدالي

يعتبر النظام العام المخالف الاستبدالي في حرم قانون العمل، خرقاً واضحاً للنظام العام الاجتماعي وقواعده الآمرة ومبدأ الأكثر فائدة المنبثق عنه. فبالنظر للواقع المستجد في محاباة ديمومة العمل واستمرارية المؤسسة أصبح التوجّه التشريعي الحالي يهدف إلى التخفيف من حدّة إلزامية قواعد قانون العمل عبر إحداث نص استثنائي في قانون العمل يجيز به المشرّع في حالات محددة قابلة للتفاوض<sup>1</sup> كتحديد المدّة القانونية للعمل كقاعدة استثنائية كرّسها المشرّع الفرنسي في قانونه الصادر عام 1982 الذي أجاز لأطراف الانتاج المتمثلة بالعمال وأصحاب العمل بالاتفاق على مخالفة المدّة القانونية للعمل بزيادتها، وذلك بهدف مراعاة ظروف المؤسسة.

إنّ ذلك يشكّل تقويضاً واضحاً لمبدأ الأكثر فائدة الذي يعتبر مبدأً تشريعياً مكرّساً على مدى عقودٍ مديدة في حرم التشريع الاجتماعي كمبدأ لمحاباة مصلحة العامل. غير أنّ عدم ارتقائه لمرتبة المبدأ الدستوري سهّل أمر مخالفته بقاعدة تشريعية من نفس الرتبة. فتجلّى ذلك عبر قوانين Auroux سنة 1982 التي تُعتبر نقطة تحوّل في المفاهيم التقليدية والأهداف القويمية والتاريخية التي كانت تقوم عليها قواعد قانونه.

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 156.

بالتالي يعرف الاتفاق المخالف الاستبدالي أنه الاتفاق الذي يخالف النصوص الآمرة والمتعلقة بالنظام العام الاجتماعي الحمائي على أن تتم هذه المخالفة بالغالب الأعمّ بتدني المنافع الممنوحة للعامل لمصلحة المؤسسة وديمومة العمل.<sup>1</sup>

غير أنه بالنظر لخطورة تطبيقه المتزايد في نطاق قانون العمل والذي يعني العمل على الإلغاء التدريجي للنظام العام الاجتماعي وتقويض مبدأ الأكثر فائدة، تمّ تنظيم هذه الاتفاقيات المخالفة وضبطها من قبل المشرّع الفرنسي ضمن شروط تقيّد الولوج إلى مثل هذه الاتفاقيات.

ولكي تبرم العقود التي تتضمن بنوداً مخالفة لأحكام النظام العام الاجتماعي الحمائي. يجب أن يتم ذلك من خلال صدور نص تشريعي يفوض إلى العمال وصاحب العمل. بالتالي القيام بتفويض قانوني وترخيص من قبل المشرّع<sup>2</sup> يحدد كذلك مضمون ومجالات هذا الاتفاق التي غالباً ما تكون تنظيم مدّة العمل أو القواعد المتعلقة بتحديد الأجور.

وكون مثل هذه الاتفاقيات تعدّ مساساً بمبدأ الأكثر فائدة فقد منح المشرّع الفرنسي النقابات والعمال حق المعارضة للحؤول دون تطبيق هذا الاتفاق إذا كان ذلك من مصلحتهم.<sup>3</sup>

بالتالي تماشياً مع الحوار والتفاوض الجماعي الذي أقرته وركزت على مضمونه اتفاقيات منظمة العمل الدولية، يجب أن يرتشف المشرّع اللبناني من منهل القانون الفرنسي ويتبع خطاه في إحداث تطوير في الوسائل القانونية لإغناء تشريع عمله ومواكبة القوافل التشريعية المعاصرة. وذلك عبر إدخال تعديل في قانون العمل يتيح للمشرّع أن يفوض النقابات وأصحاب العمل في نطاقات محددة من قبله أن يحدثوا تعديلات تعود بالمنفعة على مصلحة المؤسسة للمحافظة على استمراريتها بالتالي ديمومة مناصب العمل.

### المطلب الثاني: النظام العام الاجتماعي التبادلي

على إثر التحولات التي أصابت بيئة قانون العمل وأحدثت تغييراً واضحاً في إيديولوجية مساره. فأصبح التوجّه التشريعي الحديث يتّجه صوب حماية الاستخدام والمؤسسة وديمومة العمل لو كان ذلك على حساب النهج الحمائي الطاغي للعمال. بطبيعة الحال تأثر النظام العام الاجتماعي بهذه التحولات التي طالت

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 156.

<sup>2</sup> نفس المرجع اعلاه ص 158.

<sup>3</sup> Chalaron Y. Négociation collectif d'entreprises op. cit p. 365.

القانون الذي نشأ في ظلّه وتغيّرت إيديولوجيته تبعاً لتغيّر نهج الأخير.

فتفرّع عن النظام العام الاجتماعي نظام عام آخر إلى جانب النظام العام الاستبدالي هو النظام العام التبادلي يتخذ هذا النظام من عقود العمل الجماعية نطاقاً له. بحيث أجاز القانون الفرنسي Auroux عام 1982<sup>1</sup> التفاوض بين النقابات العمالية وأصحاب المؤسسات على تحديد شروط عقد العمل الجماعي عند تجديده بطريقة مخالفة لأحكام النظام العام الاجتماعي. هذا التفاوض بلا شك قائم على مبدأ العطاء مقابل العطاء، أي تخفيض المنافع التي يستفيد منها طرفا العقد في حين تأتي التضحية من جانب العامل بأغلب الأحيان. الناظر للدوافع الكامنة وراء نشأة هذه العقود يلاحظ أنها تهدف إلى مساندة التوجّه التشريعي الهادف إلى حماية المؤسسة ومناصب العمل عبر منح المرونة لصاحب العمل في تحديد شروط تسيير مؤسسته. كذلك تستند هذه العقود المتبادلة بالدرجة الأولى على الحوار والتفاوض الجماعي الفعّال من قبل النقابات العمالية وأصحاب العمل على مبدأ تقديم التضحيات من قبل الطرفين للمحافظة على ديمومة العمل والتي لا تتحقق بالغالب إلا عبر تنازلات من جعبة العمال. فهذه المفاوضات الجماعية تؤدي إلى تعزيز السلم الاجتماعي عبر إقامة نوع من التوازن بين النقابات العمالية وأصحاب المهن.

إلا أنّ لهذه العقود المتبادلة تأثيراً مباشراً على مبدأ الأكثر فائدة يتجلى بالتنازل عن بعض المزايا التي يتمتّع بها العامل في عقده الجماعي القائم على أحكام النظام العام الاجتماعي. كما أنّ لهذه العقود أسوةً بغيره من العقود يتعرّض للبطلان انفاذاً للنظرية العامة للعقد. فإنّ عدم وجود سبب للتنازل المقدم من قبل النقابة يعتبر كافياً للاعتداد ببطلانه. مع الإشارة إلى أنّ سبب التعاقد في هذه الاتفاقيات المتبادلة هو بشكل عام هو الإبقاء على الوظيفة. والجزء الناتج عن هذا البطلان يكون بإبطال الاتفاق والعودة إلى أحكام النظام العام الاجتماعي.

على المشرع اللبناني أن يستلهم من قانون العمل الفرنسي الصادر عام 1982 والذي بلور التوجّه الحديث في عقود العمل الفردية عبر الاتفاقيات الاستبدالية وفي العقود الجماعية عبر الاتفاقيات المتبادلة، الذي أصبح يتّجه إلى منح المرونة لقواعد قانون العمل وتلييناً واضحاً لأحكام النظام العام الاجتماعي بغية المحافظة على استمرارية العمل والاستخدام.

<sup>1</sup> القانون الفرنسي الصادر عام 1982.

## المبحث الثاني: تطوير قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم

إنّ قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم له حيثية خاصة بالنسبة للتشريع الاجتماعي، فبالإضافة إلى اعتباره مصدراً أساسياً من المصادر التي يستقي منها النظام العام الاجتماعي أحكامه. إلا أنّ طبيعته النظامية إلى جانب الطابع العقدي الذي يتّصف به كذلك، يجعل منه مكملاً للنظام العام الاجتماعي الفردي المنبثق عن أحكام قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل الفردية.<sup>1</sup> بالإضافة إلى ذلك تلعب عقود العمل الجماعية دوراً محورياً في تطوير دور الحركة النقابية وإعلاء صوتها وإعطائها مهام أساسية للوقوف إلى جانب العمال والتفاوض بشأنهم على شروط العمل الأساسية وإبرام عقود عمل جماعية.

غير أنّ دورها المحوريّ هذا لم يتعدّ المفاصلة حول الشروط الأساسية للعقد والهموم التقليدية للعامل المتمثلة بشروط العمل والأجور... بالرغم من إيلاء تشريعات الدولة المقارنة أهمية بالغة لهذه العقود لتكون شرع مهنية حقيقية، خصوصاً بعد بروز الحوار والتفاوض الجماعي كوسيلة هامة مستحدثة لتحقيق السلم الاجتماعي في علاقات العمل. فهذا الاهتمام الدولي تجلّى عبر اتفاقيات العمل الدولية مثل الاتفاقية رقم 154 الصادرة عام 1981 والمتعلّقة بالمفاوضة الجماعية، والاتفاقية العربية رقم 11 الصادرة عام 1977 المتعلّقة كذلك بنظام التفاوض الجماعي.

على صعيدٍ متّصل لم يولّ المشرع اللبناني في قانون العقود الجماعية الصادر بتاريخ 1964\9\2 تنظيمياً خاصاً للمفاوضات الجماعية. كما أنّه انضمّ إلى مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد بتاريخ 1998\6\18 والذي تمّ من خلاله الإعلان عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بيد أنّ لبنان أبرم سبع اتفاقيات ما عدا الاتفاقية المتعلّقة بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.<sup>2</sup> لذا بات من الضروري إجراء التحديثات اللازمة في حرم هذا القانون لتثبيت دعائمه كشرعة مهنية معتبرة تسند الدور النقابي وتعزّز حريته (الفرع الأول). كذلك الأمر بالنسبة لحلّ النزاعات الجماعية (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: تكريس مبادئ حديثة في نطاقه

سعيّاً وراء تحقيق السلم والأمن الاجتماعي وتحقيق حدّ أدنى من الاستقرار المهني الذي أصبح على أرض غير ثابتة بفعل المرونة وبغية المحافظة على مناصب العمل وديمومة المؤسسة. كرّست منظمة العمل

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 122.

<sup>2</sup> وليام غريب، مرجع سابق، ص 27.

الدولية ضمن مبادئها الأساسية الحوار والتفاوض الجماعي إيماناً منها بأنه الوسيلة الأكثر نجاعة في ضمان التفاعل بين أطراف الإنتاج (الدولة، أصحاب العمل والعمال) باعتباره وسيلة لحلّ مشاكل العمال بشكلٍ سلمي لأنّ التشاور والتقارب في وجهات النظر حول نقاط الخلاف من شأنه دون أدنى شك أن يوطد السلم الاجتماعي (المطلب الأول). وما أوجنا في هذا العصر الذي يمتاز بالتطور التقني الهائل أن يُعار أهمية للمرسوم رقم 180 الصادر بتاريخ 12\12\1957<sup>1</sup> الذي أشار بنظرة استشرافية إلى أهمية التدريب المهني. فلا بدّ من تفعيله بهدف التدريب المستمر للعمال خصوصاً مع ما نشهده من إدخال الوسائل التكنولوجية في عملية الإنتاج. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: التفاوض الجماعي

تُعدّ الاتفاقية رقم 98 التي أبرمت عام 1949 السند الدولي المباشر للتفاوض الجماعي.<sup>2</sup> كما أدرجت منظمة العمل الدولية الحق في المفاوضة الجماعية ضمن إعلانها الصادر عام 1998 بشأن المبادئ والحقوق السياسية في العمل.

ازدادت أهمية هذا الحق في ظلّ التغيرات التي طالت بيئة العمل انطلاقاً من مفهوم المرونة الذي اقتحم خصوصية قواعد قانون العمل الإلزامية وصولاً إلى التراجع الملحوظ في دور الدولة التدخلية في تسيير الشؤون الاقتصادية وكفّ يدها عن تنظيم علاقات العمل وفقاً لما تقتضيه الإيديولوجية الليبرالية وتكرّسه إملاءات العولمة. فما عادت الدولة بمشرّعها الضابط العقدي الأول وصانعة قواعد التشريع الاجتماعي الوحيدة في حرم قانون العمل بل أعيرت أهمية كبرى للتفاوض الجماعي تخطّت مدلولاته التقليدية التي تعني إبرام العقود الجماعية بل توسّعت لتشمل مجال تسوية النزاعات الجماعية وصولاً لاعتبارها وسيلة لضبط العلاقات المهنية بشكلٍ عام.<sup>3</sup>

بالعودة إلى تعريف التفاوض الجماعي نجد عدّة تعريفات حاولت إحاطته بالنظر إلى تنوع الزوايا التي يُنظر بها إلى هذا المفهوم.<sup>4</sup> بحيث عرّفه الفقه الفرنسي بأنه تلك الحوارات بين المستخدم ونقابات العمال حول شروط العمل وعمل العمال وضماناتهم الاجتماعية، ويمكن أن تفضي إلى اتفاقية جماعية تنظّم مجموع

<sup>1</sup> مرسوم رقم 180 الصادر بتاريخ 12\12\1957.

<sup>2</sup> برتيمية عبد الوهاب، مرجع سابق ص 135

<sup>3</sup> Favennec Henry F. Verkindt P. **Droit du travail**, 2 éd, LGDJ, France, 2009 p. 143.

<sup>4</sup> مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005 ص 14.

شروط العمل أو اتفاق يعالج موضوع أو مجموعة مواضيع محددة.<sup>1</sup> غير أنّ هذا التعريف تناول المفهوم التقليدي للتفاوض الجماعي المحصور بإبرام الاتفاقيات والعقود الجماعية دون اشتماله على التحديثات التي أصبحت تنطوي ضمنه والتي جعلت منه إطاراً قانونياً لتسوية النزاعات الجماعية.<sup>2</sup>

فمع تطوّر علاقات العمل ودخول أشكال جديدة حرم هذا القانون ارتفعت احتمالية نشوء نزاعات بين العامل وصاحب العمل، فبات التفاوض الجماعي وسيلة أساسية تصبو إلى تحقيق الانسجام الضروري في إطار علاقات العمل وضمن استقرارها بالحفاظ على النظام العام الاجتماعي الذي يعتبر الضامن الأول للحقوق المكتسبة والامتيازات للطرفين.<sup>3</sup> هذا ويتخذ التفاوض الجماعي أشكالاً متعددة حسب الأطراف التي تتخرط فيه. فالتفاوض الثنائي يتم بين نقابة العمال وبين أصحاب العمل أو نقابتهم بوصف الطرفين شركاء اجتماعيين فاعلين. ينجم عن هذا النوع من التفاوض الاتفاقيات الجماعية التي تنظم العلاقات المهنية ويمكن أن تتعدّى إلى تسوية النزاعات التي يمكن أن تنشأ بمعرض علاقات عملهم. بالإضافة إلى التفاوض الثلاثي الذي يستدعي انضمام الحكومة. هذا النوع من التفاوض غالباً ما يرمي إلى دراسة التعديلات التي يمكن إدخالها على قواعد قانون العمل بغية تحقيق مصالح مشتركة توافقية بين العمال وأصحاب العمل. كما يمكن أن ينجم عنها مراجعة لبعض الاتفاقيات أو القوانين السابقة لتتوافق مع الأوضاع الاقتصادية الجديدة.<sup>4</sup>

غير أنّ مفهوم التفاوض الجماعي وآليته يؤدي بنا إلى الدلوف نحو أهمية اعتراف الدولة من باب أولى بالحرية النقابية والاعتراف بها كشريك اجتماعي فاعل وطرف أساسي في عملية التفاوض الجماعي لتجني هذه الآلية الثمار المرجوة منها. فإنّ أي تضيق يطال الحرية النقابية ويحدّ من عملها من شأنه أن ينسحب على آلية التفاوض الجماعي ويحدّ من دورها المعياري. فإنّ الاعتراف بالحرية النقابية من دون قيود وآلية التفاوض الجماعي هما خطان متوازيان يتخذان منحى واحد في سبيل تحقيق السلم والتقدّم الاجتماعي، فلا

---

<sup>1</sup> Pansier F. **Droit du travail relations individuelles et collectives** 5<sup>em</sup> éd, Lexix Nexis Litec Paris 2008 p. 14.

<sup>2</sup> محمد جهل، الاحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، رسالة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012 ص 22.

<sup>3</sup> محمد جهل، مرجع سابق، ص 23.

<sup>4</sup> احمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 04، 2010 ص 89.

يمكن الحديث عن تفاوض جماعي في ظلّ التضييق على الحرية النقابية التي بيّنا أشكاله على الصعيد المحلي<sup>1</sup>. فإنّ مفهوم التفاوض الجماعي لا ينمو إلا في جوّ من الديمقراطية الذي يقوم على أساس متين من الاعتراف بالحرّيات سيما الحرية النقابية، وبدور النقابة وحققها في المفاوضات باسم العمال أو أصحاب العمل من دون تضييق على الحرية التي يجب أن تتمتع بها سواء في تكوينها أو تشكيل بنيانها وهيكلها القانوني وصولاً إلى حقّها بالمفاوضة الجماعية لتحديد شروط العمل وظروفه<sup>2</sup>.

في سياق متصل وبالنظر إلى أهمية التفاوض الجماعي على صعيد تنظيم العلاقات المهنية والارتقاء بها، أصبح هذا المفهوم يتعدّى هذه الأطر الضيقة والمحصورة له ليتخذ دوراً أكبر باعتباره أداة فعالة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. فأصبح يندرج تحت مسمّى جديد يجمع بجعبته هذه الادوار؛ فأطلق عليه تسمية الحوار الاجتماعي والتي تكلفت منظمة العمل الدولية في إرساء تعريف له فاعتبرته "المصطلح الذي يصف مشاركة العمّال وأصحاب العمل في صنع القرار بشأن مسائل العمل، وهو يشمل كافة أنواع المفاوضات والتشاور وتبادل المعلومات... ويشكّل الحوار الاجتماعي في الوقت نفسه وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي"<sup>3</sup>.

خلاصة القول أنّ التفاوض الجماعي غالباً ما يؤدي إلى اختلاق قواعد قانونية توافقية بين أطراف الانتاج لتنظيم شروط العمل ومشتملاته في جوّ من التوافق والمشاركة والأهم أنّ هذه القواعد تتمتع بدينامية وحركية تتوافق مع المستجدات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية وتحقق السلم الاجتماعي الأكيد كونها توافقية بين النقابة العمالية وصاحب العمل. كذلك للتفاوض الثلاثي أهمية كبرى على الصعيد الوطني كونها تساهم في تنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية عبر مشاركة النقابات الفاعلة في عملية التشريع إلى جانب الدولة في وضع أو اقتراح تعديل للقوانين التي تمسّ مصالح العامل وأصحاب العمل بالتالي توطيد جسر السلم والوثام الاجتماعي بين الطرفين. بالإضافة إلى اعتبار التفاوض الجماعي من أفضل وأنجع الآليات لتجنّب النزاعات. وذلك من خلال التوافق على مصالح كل من الطرفين أو لحلّ النزاعات في حال نشوبها.

<sup>1</sup> يُراجع في ذلك الرسالة ص 121.

<sup>2</sup> احمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثالث، الحركة النقابية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 124 وما بعدها.

<sup>3</sup> Gazier B. et Bruggeman F. Dialogue social et dialogue social territorial au début du XXIe siècle, Un essai de théorisation, Négociation, n° 26 pp. 56 57. <https://www.cain.info/revue-negociations-2016-2-page-55.htm> consulte 5/9/2023.

فهو آلية ناجعة في تحقيق الاستقرار على صعيد العلاقات المهنية متى عولجت بحسن بحسن نية وبقدر كبير من الجدية والعقلانية.

## المطلب الثاني: التدريب المهني

كان للمتغيرات التكنولوجية والتقنية التي اقتحمت سوق العمل أثر كبير على آليات وطرائق الانتاج بحيث أصبح الأخير يعتمد على وسائل تكنولوجية وتقنية متطورة. تمخض عن ذلك زيادة خطيرة في تعداد عاطلين عن العمل بالنظر للواقع الذي أصبح يفرض على العامل أن يكون متعدد التخصصات (polyvalent) ومستعداً للتغيير الذي يطرأ على طبيعة العمل.<sup>1</sup> بالتالي للتصدي إلى هذه الاشكاليات يجب أن يُكرس نظام التدريب المهني المستمر في عقود العمل الجماعية. كون التدريب المهني السابق لمرحلة التعاقد لم يعد يحقق النتيجة المرجوة بالنظر إلى التطور الدائم في بيئة العمل والتي أصبحت تستوجب مواكبة مستمرة للمتغيرات وتنمية دائمة للخبرات والمهارات التي يتمتع بها العامل بغية المحافظة قدر الإمكان على الأمن الوظيفي.

يُفتقأ أثر التدريب المهني منذ العام 1971 في فرنسا والتي جعلت من هذا النظام واجباً وطنياً يكمل دور مؤسسات التدريس والمنظمات المهنية التي تحضّر الأشخاص للانخراط بسوق العمل. من شأن ذلك أن يؤمّن التكيف المستمر للعامل طيلة فترة العمل مع التقنيات والوسائل الجديدة في الإنتاج والتغير الحاصل الذي قد يطرأ على طبيعة المهنة. هذا التأهيل المستمر من شأنه أن يساعد أيضاً في تذليل الطريق أمام المرونة الداخلية التي تسمح لصاحب العمل نقل العمال من منصب لتولّي منصب آخر. فإن ذلك يصبح ممكناً حال التزام المؤسسة بالتأهيل والتدريب المهني المستمر للعامل لتكوين المهارات اللازمة للقيام بمهام متعددة.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني: نظام الوساطة والتحكيم

إنّ التفاوض الجماعي يُعنى في التفاهم والتوافق بين أطراف الانتاج بغية تجنب نشوب النزاعات، غير أنّه في حال فشل التفاوض الجماعي في تجنب أو تسوية أو تذليل أسباب النزاع في العلاقات المهنية، فلا

<sup>1</sup> Sennett R. traduit par Dauzat Pierre Emmanuel, Le travail sans qualités les conséquences humaines de la flexibilité, éd. Albin Michel, Paris 2000 p. 9.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق ص 199.



مناص من اللجوء إلى وسيلة سلمية أخرى لإحلال السلم في العلاقة المهنية. بحيث اختار لبنان من بين الوسائل السلمية لحلّ النزاعات في إطار العلاقات المهنية؛ الوساطة والتحكيم. جعل المشرع اللبناني من الوساطة طريقاً إلزامياً تسلكها جميع نزاعات العمل الفردية وذلك من خلال المادة 30 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.<sup>1</sup> (المطلب الأول) كما جعل المشرع من التحكيم آخر السبل السلمية لحلّ نزاعات العمل الجماعية في حال فشل الوساطة، بالإضافة إلى جعلها إلزامية. (مطلب ثانٍ)

### المطلب الأول: الوساطة

تمتاز آلية الوساطة بأنها طريقة جديدة لحلّ نزاعات العمل الجماعية خارج أروقة القضاء التقليدية. فوجدت هذه الآلية بالنظر لخصوصية قانون العمل وطابعه الحمائي التي لا تتلاقى نسبياً مع الطابع الرسمي والصارم للنظام القضائي. بحيث اقتبس المشرع اللبناني هذه الآلية من القانون الفرنسي الذي بدوره تبناها كحلّ سلمي بديل عن القضاء العادي.

تتميّز هذه الآلية بمجموعة من الخصائص تختلف باختلاف النظام القانوني المتبع داخلياً. فالمشرع اللبناني جعل منها عامة مختصة وموجهة لحلّ كافة نزاعات العمل الجماعية، يستشف ذلك من مضمون المادة 30 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم التي جعلت من جميع النزاعات الناجمة عن العقود الجماعية خاضعة للوساطة وأصولها.

بالإضافة لاعتبارها ملزمة؛ لا يمكن للأطراف الاختيار في اللجوء إليها من عدمه فهي طريق إلزامية لحلّ نزاعهم قبل اللجوء إلى التحكيم. كما تتميّز هذه الآلية بتدخل شخص ثالث يسمّى الوسيط. يقوم بهذا الدور رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية أو من ينتدبه حسب ما تقتضيه المادة 32 م.ع. يتجلى مكن الخلل في هذه الآلية من هذه الزاوية بحيث تشهد أعمال الوسيط تدخلات من وزارة العمل بالرغم من تكريس استقلاله قانوناً، مردّ ذلك لكزنه موظفاً إدارياً تابعاً لهذه الوزارة. فإنّ ذلك بلا شك من شأنه أن يقلص من الدور المعياري المرجو من الوساطة. لعلّ تفعيل المادة 66 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم هو الضامن والمحقق لهذه الاستقلالية كونها تهدف إلى تكريس إدارة مستقلة نازمة للوسيط ووضعه القانوني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 30 من قانون عقود الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964\9\2.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 225.

في سياقٍ متّصلٍ ينحصر دور الوسيط في محاولة التوفيق وتقريب وجهات النظر واقتراح حلول لا تعدو كونها توصيات واقتراحات غير ملزمة فيما يخصّ النزاع المعروض عليه وليس الفصل في النزاع.<sup>1</sup> يختتم الوساطة بتقديم اقتراحاته وتوصياته بشكلٍ خطّيٍّ ومعلّلٍ يعرضه على الفريقين. عند هذا الحدّ هناك احتمالين، إمّا قبول اقتراحه وتراضي الفريقين وإنهاء النزاع أو الدلوف إلى التحكيم واعتبار الوساطة قد فشلت.

تجدر الإشارة وقبل التطرّق إلى نظام التحكيم في قانون العمل إلى أهمية المصالحة التي تعتبر امتداداً للتفاوض الجماعي بمفهومه الجديد الذي يعزّز الحوار والتشاور بين طرفي الانتاج بغية تسوية النزاع الذي ممكن أن ينشأ بينهما. فإنّ تكريس التفاوض الجماعي كأداة فعّالة لتعزيز السلم والامن الاجتماعي هي تكريس لطرق سلمية أخرى في حلّ نزاعات العمل الجماعية إلى جانب الوساطة.

## المطلب الثاني: التحكيم<sup>2</sup>

إنّ التحكيم في نطاق قانون العمل اللبناني وتحديدًا في إطار عقود العمل الجماعية، يُعتبر الطريقة السلمية الثانية التي تلي الوساطة. بحيث جعل منها المشرّع طريقة يكون الدلوف إليها إلزامياً في حال فشل الوساطة وعدم إتيانها بنتائج إيجابية توافقية تنهي النزاع الناشئ بين الطرفين. فبحسب المادة 47 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم تبتدئ مرحلة التحكيم بواسطة اللجنة التحكيمية، إمّا فور انتهاء عملية الوساطة في حال كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة أو في المؤسسات المكلفة بإدارة المرافق العامة لحساب الدولة أو لحسابها الخاص. أو بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على الأقل من تاريخ التوقف الجماعي عن العمل بسبب النزاع. كما يمكن أن يدلّف الفريقين إلى التحكيم مباشرةً بناءً لطلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين وذلك في اليوم التالي الذي يلي تاريخ تقديم الطلب لوزارة العمل.<sup>3</sup>

بالمبدأ يمكن الاتفاق على هيئة تحكيمية مختارة ، وذلك بإدراجه ضمن عقد عمل جماعي أو خاص لحلّ النزاع الجماعي الذي ينشأ وتكون لقرارات هذه الهيئة ذات المفاعيل والقوة القانونية التي تتمتع بها اللجنة التحكيمية. الذي يميّز قرارات هذه الهيئة المختارة أن القرارات الصادرة عنها يمكن استئنافها أمام اللجنة

---

<sup>1</sup>حكم صادر عن مجلس العمل التحكيمي، بيروت تاريخ 1992\3\31 سلسلة صادر التشريع والاجتهاد طبعة 2014 ص 858.

<sup>2</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق ص 226.

<sup>3</sup> المادة 47 من الفصل الثالث من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964\9\2.

التحكيمية باتفاق يدرج في عقد التحكيم الاختياري. غير أنّ ذلك لا يسري في الحالة الأولى أي إذا كان النزاع حاصلًا في المصالح الخاضعة لوصاية الدولة...

بالتالي فإنّ التحكيم في نطاق عقود العمل الجماعية يتّخذ شكلين، الأول قانوني إلزامي تقوم به اللجنة التحكيمية التي أشارت المادة 49 إلى تأليفها والثاني اختياري يمكن الاتفاق على تكوين هيئته ضمن بند يُدرج في العقد الجماعي.<sup>1</sup>

إنّ ما يميّز الدور المعياري التي تقوم به هذه اللجنة، أنّها تفصل في كل نقاط النزاع المثار أمامها إمّا بالاستناد إلى النصوص القانونية النافذة التي تستعين وتستند إليها في الفصل في النزاعات التي تتعلّق بتفسير القوانين والمراسيم والأنظمة المرعية الإجراء. أمّا النزاعات التي تخرج عن هذا النطاق فيفصل فيها وفقاً لمقتضيات العدل والإنصاف.<sup>2</sup> بالتالي أدّى ذلك إلى إثراء الاجتهاد في حرم القانون الاجتماعي وجعلته يعتلي مركزاً مرموقاً بين مصادر النظام الاجتماعي.

بالنظر إلى بعض القرارات الصادرة عن هذه اللجنة يتجلّى دورها المعياري في الفصل في النزاعات عبر تطبيق النصوص القانونية ومقتضيات العدل والإنصاف على النزاعات غير المنظمة في نصوص قانونية. لعلّ القرار التحكيمي الصادر بتاريخ 1969\1\6 شاهداً ناطقاً على لجوء اللجنة التحكيمية إلى صوغ حكمها بالاستناد إلى النصوص القانونية ومبادئ العدالة والإنصاف.<sup>3</sup> يُلاحظ من مضمون هذا القرار أنّ اللجنة التحكيمية قامت بالفصل بجميع نقاط النزاع المثار وفقاً لما تقتضيه المادة 52 من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، وذلك بالاستناد إلى النصوص القانونية وعقد العمل الجماعي ذاته فيما خصّ النزاعات الناشئة عن هذا العقد. أمّا النزاعات ذات الخلفية الاقتصادية فقد فصلت فيها وفقاً لمقتضيات ومبادئ العدالة والإنصاف تنفيذاً لأحكام المادة 57 من القانون ذاته. عند هذا الحدّ يبرز دورها المعياري القانوني والتنظيمي في الفصل في نزاعات عقود العمل الجماعية، بالتالي إثراء اجتهاد قانون العمل والارتقاء به من جهة وسدّ الثغرات القانونية في حرم هذا التشريع بقواعد اجتهادية تستند إلى العدالة والإنصاف.

<sup>1</sup> عبدالسلام عبدالمنعم شعيب، مرجع سابق، ص 229.

<sup>2</sup> المادة 57 من الفصل الثالث من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر بتاريخ 1964\9\2.

## خلاصة الفصل الثاني

يكمّن الهدف الأسمى وراء قواعد ونصوص قانون العمل في تأمين الحماية للعامل بوصفه الطرف الضعيف في عقد العمل كما وتوفير الأمن المهني للأخير. غير أنّ التطورات والمستجدات الاقتصادية التي أحدثتها العولمة الاقتصادية، قد خلقت أشكالاً جديدةً لعلاقات العمل لا تطالها الترسنة التشريعية بحلّتها التقليدية. فأصبح أمر تعديل قواعد وإثراء مفاهيم قانون العمل أكثر من ضروري. بدءاً من تحديث مفهوم رابطة التبعية الذي حصر العلاقات التعاقدية التي تعتبر عقود عمل في أضيق أطر؛ لا تدخل الأشكال الجديدة التي استحدثتها العولمة ضمن مقاييسها الأمر الذي يحرم فئة كبيرة من المنخرطين في هذه الأنماط من الحماية التي تقدمها نصوص قانون العمل. كذلك يجب تكييف قواعد قانون العمل مع التطورات الاقتصادية وتلبيّن حدّة قواعده، دون الإغفال عن ضرورة التمسك بالحدّ الأدنى من الحماية الاجتماعية والمهنية للعامل. ذلك عبر منح صاحب العمل مرونة نسبية لا أن يُعطى الصلاحية المطلقة في تبديل وتحديد شروط عقد العمل. كذلك على المشرع الالتفات لأهمية دور العمل النقابي لكي تبقى النقابات محافظة على دورها المحوري في الدفاع عن حقوق العامل وتبقى الدرع الحامي لها خصوصاً أمام تعاظم التحديات التي تواجهها بفعل العولمة. كما واستحداث آليات جديدة لتقوية التعاون بين طرفي الانتاج وانتهاج السبل الرامية لتحقيق ذلك، عبر انشاء نظام مندوبين الأجراء داخل المؤسسة بالنظر لأهمية دور العامل في انجاح وتأمين استمرارية عمل المؤسسة.

في خضمّ هذه المتغيرات التي طالت أساسيات ومبادئ في حرم قانون العمل، كان لا بدّ من أن يتأثر هيكل النظام العام الاجتماعي بها. بالتالي نشأ إلى جانب النظام العام الاجتماعي نظامٌ عامٌ مخالفٌ هدفه حماية المؤسسة وتأمين ديمومتها. ناهيك عن نظام عام تبادلي برز في ظلّ تنامي دور الحوار الاجتماعي.

في خطّ موازٍ يجب ان تطال المواكبة التشريعية قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم بالنظر لحيثيته الخاصة باعتباره مصدراً أساسياً من مصادر النظام العام الاجتماعي، والتلفّت إلى دوره المحوري الداعم لعمل النقابات العمالية. بالتالي تصدياً للخفوت التدريجي الذي يشهده دوره في ظلّ تنامي ظاهرة التفاوض الاجتماعي، يجب أن يحظى هذا القانون بالتحديثات اللازمة لتثبيت دعائمه كشرعة مهنية حقيقية وإثراء محتواها بآليات ووسائل جديدة مثل التفاوض الجماعي الذي يوطّد جسور السلم والوثام الاجتماعي بين طرفي الانتاج.

## خلاصة القسم الثاني

رعت سطور القسم الثاني من بحثنا تداعيات العولمة الاقتصادية على صرح قانون العمل وتأثيراتها على الهيكل البنوي للنظام العام الاجتماعي بمفاهيمه ومضامينه. فالنهج التقدمي الذي رافق درب تطوّر قواعد قانون العمل، قد شهد خفوتاً واضحاً وتراجعاً ملحوظاً مقابل تقدّم وتسيّد الأفكار الليبرالية تحت خمار العولمة الاقتصادية التي دعت إلى زيادة الانتاج تبعاً لاحتدام المنافسة والسعي للتخفيف من حدة وجمود قواعد قانون العمل مقابل الترويج لمفهوم المرونة تحت شعار تكييف آليات إدارة المؤسسة الاقتصادية من قبل صاحب العمل بما يتوافق ويتمشى مع المقتضيات الاقتصادية لضمان إستمراريتها وديمومتها.

إنعكست هذه المتغيرات تخبطاً تشريعياً على الصعيد المحلي إزاء تبدّد مفاهيم جوهرية في سوق العمل، ووضعت قواعد قانون العمل اللبناني أمام مفترق طرق؛ إمّا تليينها وإضفاء المرونة على أحكامها لتتماشى مع النوازل الاقتصادية المستجدة التي فرضتها العولمة ام بقائها مغردة خارج سرب القوافل التشريعية الحديثة. بالطبع كان لدخول المرونة على هيكلية قواعد قانون العمل أن نتج عنها آثار جانبية تمثّلت بتبدّل عناصر عقد العمل التقليديّة أي جغرافية العمل ومفهوم رابطة التبعية وروزنامة العمل بفعل بروز أشكالاً هجينة لعلاقات العمل اضعفت الضمانات المقدمة للعامل. ناهيك عن التأثيرات السلبية للعولمة الاقتصادية على الحقوق الأساسية الملاصقة للعامل والتي تمخض عنها تضعف بنين التشريع الاجتماعي برمته. إزاء هذا التطاول الجسور على حقوق العمال تبيّن المجتمع الدولي على رأسهم منظمة العمل الدولية، بوصفها الناظم للسياسة الاجتماعية على صعيد العالم، لضرورة التوصل لنقاط تلاقٍ تجمع بين متطلبات الاقتصاد ومضمون القانون الاجتماعي. كما وتحقيق التوازن المطلوب بينهما والذي لا يلمس واقعياً إلا عبر إعلاء شأن العدالة الاجتماعية ووضعها ضمن أولويات أهداف العولمة، بالتالي تقويم إعوجاج المسار التي اتخذته العولمة بمظهرها الأولي. فكان تركيز دعائم العولمة العادلة واقفاً على تعاون فعّال بين أطراف الانتاج الثلاث العامل وصاحب العمل والدولة.

إزاء كل هذه المستجدات بات من الضروري مراجعة قواعد التشريع الاجتماعي لتتماشى مع إملاءات العولمة بدءاً بالقانون الناظم لعلاقات العمل الفردية وصولاً إلى قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم. فيجب أن ترصد الوسائل التشريعية اللازمة لتحديثه دون الخروج عن الميزة الحمائية التي يجب أن تتصف بها قواعد قانون العمل.

## الخاتمة

إنّ التغيّرات والتحوّلات التي حملتها رياح العولمة لم تُحيّد صرح قانون العمل من تأثيراتها فأحدثت تبديلاً جذرياً في مفاهيم كُنّا نخالها داخل منظومة الثوابت عصيّة عن التغيير. بيد أنّ قانون العمل كحال غيره من القوانين يُعتبر وليد الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يحيا في عصرها. فقواعد هذا القانون تُحاكي الظروف الاجتماعية بوصف قانون العمل من الأساس تشريعاً اجتماعياً، كما تتقاطع قواعده مع المستجدات الاقتصادية. بحيث عبّر عن ذلك **Marcel David** بقوله أنّ "العلاقات المهنية تشكّل نطاقاً متماسكاً إلى درجة لا يمكن الفصل فيها بين الثقل التاريخي والضرورات الاقتصادية والاشتراط السيسولوجي والخيارات الإيديولوجية مع القاعدة القانونية التي في الكثير من الأحيان ما هي إلاّ نتيجة لها." <sup>1</sup> فإنّ أيّ تعديل يطال قواعد قانون العمل يجب أن يأخذ بالحسبان جملة من الاعتبارات الهامّة والمتمثّلة بالبنية التشريعية القائمة في الدولة وتاريخها وبنيتها الاجتماعية والثقافية وفكرها الاقتصادي...<sup>2</sup> وإلاّ ولدت نصوص محكوم عليها بالهلاك من لحظة صدورها.

فإنّ الخطو تجاه تعديل قانون العمل اللبناني بات واقعة أكثر من ضرورة لتتماشى قواعده وتتماهى مع الواقع الاقتصادي المستجدّ، لكون الأخيرة ما هي إلاّ بلورة حقيقية للنهج الاقتصادي المتّبع داخل الدولة وقد تعدى إلى أكثر من ذلك وأصبح انعكاس مباشر لتوجّهات النظام الاقتصادي العالمي. غير أنّ ضرورة هذا التعديل يجب أن لا تدفع بالمشرع نحو إحداث تعديل مقتبس بشكلٍ أعمى من القانون الفرنسي بوصفه المنهل الرئيسي للمشرع اللبناني. فمن غير المعقول أن نقلع غرسة من جبال الألب ونزرعها في جبال لبنان دون الأخذ بعين الاعتبار البيئة الملائمة لنموها ونتوقّع منها أن تنمو بنفس الطريقة!

فبالرغم من انفتاح الأسواق وازمحلال مبدأ إقليمية القوانين إلاّ أنّ قواعد قانون العمل يجب أن تعكس وتحاكي بالحدّ الأدنى متطلّبات سوق العمل اللبناني. فإنّ أيّ تعديل يستمد شرعيّته الحقيقية من مدى توافق روابطه القانونية المستحدثة مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي داخل المجتمع الذي أبرزه إلى حيّز الوجود. بالتالي أيّ نشاط تشريعي في حرم قانون العمل اللبناني يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تجارب البلدان التي

---

<sup>1</sup> Javillier, J. Droit du travail et sociologie, l'année sociologie, 3<sup>e</sup> série, vol 27, PUF, Paris, 1976 p. 117.

<sup>2</sup> مشاعل عبدالعزيز الهاجري، تطور المنظور القانوني للعمل من السلعة إلى القيمة، مجلة الحقوق، المجلد 39، العدد 1، 32 مارس 2015، الكويت، ص 142

سبقتنا في تعديل تشريعاتها الاجتماعية، والنظر في الثغرات التشريعية التي ظهرت في ترسانتها التشريعية وتفاديها بل وتحسينها. فإنّ القفز العشوائي نحو إجراء تعديل يتماشى وإيديولوجية العولمة أثبتت قصوره وفشله في الكثير من الدول النامية كونها استوردت نصوص وقواعد جاهزة أثبتت نجاعتها في الدول المتطورة وأدخلتها صرح قانون عملها، بحيث بات الأمر كالعزف على وترٍ مشدودٍ كون هذه النصوص لم تتسجم مع النظام القانوني المستورد لها فخلقت فراغاً وتخبّطاً تشريعياً حقيقياً.

وكون الصناعة التشريعية في لبنان بطيئة التعديل نسبياً ولا تتمتع بالدينامية اللازمة لإحداث تعديلات وتحديثات كلّما طرأت تغييرات على البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك مقارنة بالقانون الفرنسي الذي يعدّل قانون عمله بوتيرةٍ دائمةٍ ضمن فترات زمنية معقولة بهدف إبقاء قواعده قريبة من تمثيل وترجمة الأحداث والتبدّلات الاقتصادية ضمن أحكامه، تبعاً لذلك لا بدّ من التأمّني في صياغة مواد التعديل بنظرة ثابتة استشرافية لتكون مرآة تعكس ما يدور في الأروقة الاقتصادية والاجتماعية الداخلية كما الأخذ بعين الاعتبار النهج الاقتصادي المتّبع دولياً كي لا يكون لبنان منعزلاً اقتصادياً عن النظام العالمي.

تجدر الإشارة إلّا أنّ الدول التي سارعت في تعديل قانون عملها بالاستلها الكلي لقواعد قانونية جاهزة استوردت لمجرّد نجاح تجربتها في الدول المتقدّمة، وانغمست في التحديثات التشريعية التي تواكب متطلبات العولمة وتتماشى مع مرتكزاتها واهتماماتها -مثال ناطق عن ذلك الجزائر- أصبحت تطالب بضرورة ضبط فرعنة العولمة وإعادة تشكيل قواعدها التشريعية من منظور الحماية الاجتماعية. فمحاياة المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل بفعل العولمة على حساب الحماية الاجتماعية التي تتكفّل صونها قواعد النظام العام الاجتماعي، قد أفرز تهديداً حقيقياً للسلم والأمن الاجتماعي وأثّرت بلا شكّ على الأمن الوظيفي ومفهوم ديمومة العمل. التداعيات الأخيرة كذلك أثّرت على تحقيق الهدف الرامي إلى إحداث تنمية شاملة مستدامة حسب ما روّجت له العولمة الاقتصادية. الأمر التي تيقنت له منظمة العمل الدولية التي أعادت التركيز على أهمية العدالة الاجتماعية للوصول إلى تنمية اقتصادية شاملة جادّة مع الارتقاء بالحماية الاجتماعية للعمال من أجل لجم وضبط معدلات البطالة ومجابهة الفقر الذي يهدد السلم الاجتماعي داخل المجتمعات.

فإنّ إعادة تشكيل قواعد قانون العمل اللبناني وإن أصبح أكثر من ضرورة بالنظر لخروج قواعده الحالية عن المسار التي تسلكه معظم القوافل التشريعية الحديثة التي أصبحت تهتمّ بالبعد الاقتصادي الذي يهيمه ديمومة المؤسسة الاقتصادية والمحافظة على مناصب العمل، غير أنّ ذلك يجب أن يتمّ دون التغاضي عن البعد

الاجتماعي الذي يحقق الحماية الاجتماعية التاريخية للعامل. فعلى المشرع أن يتّخذ خطوة جادّة وجريئة في إجراء التعديلات والتحسينات اللازمة لقانون عمله وأن يتصدّى لأوجه القصور ورجعية القواعد التي يتضمنّها وأن ينتج قانون عمل ذي هندسة حديثة متكاملة الملامح تجمع بين المتطلّبات الاقتصادية والمحافظة قدر الإمكان على المكاسب الاجتماعية وتوطيد آليات الحماية للعامل لغرض إشاعة العدالة والأمن الاجتماعي. من المعلوم أنّ تعديل القانون ليس بالأمر السهل خصوصاً تعديل التشريع الاجتماعي لما يتشعّب منه مصالح اجتماعية واقتصادية متعارضة من جهة وإلزامية مراعاة المصلحتين من جهة أخرى. غير أنّ النظر إلى التعديل من زاوية ضمان مقاربة تفاعلية بين المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل جنباً إلى جنب مع المصلحة الاجتماعية للعامل، يضمن موازنة أكيدة بين المصلحتين. لعلّ تكريس آلية التفاوض الجماعي من شأنه كذلك خلق استمرارية في تعديل وتحسين قواعد قانون العمل وفق التفاوض الجماعي الثلاثي ويضمن مقاربة تشاركية بين طرفي الإنتاج للاتفاق على بنود العقود الجماعية من جهة أخرى.

من زاوية ثانية إزاء اقتحام أشكال هجينة لعقود العمل مغايرة للنمط التقليدي المعروف لعقد العمل واضح المعالم بفعل تحديدها ضمن قواعد التشريع الاجتماعي، نلاحظ أنّ قواعد هذا الأخير تفتقر لمنظومة تشريعية تلحظ أشكال العمل المرنة الجديدة غير التقليدية في أحكامها. فإنّ قانون العمل اللبناني الحالي اكتفى بالإشارة إلى عقود العمل المحددة المدة فقط ضمن أحكام نصوصه وذلك كاستثناء على عقود العمل غير المحددة المدة.

لعلّ الهدف الكامن وراء هذا اللحظ هو توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في نطاق هذه العقود الجديدة، لكونها واقعياً داخل حيز سوق العمل اللبناني لكن دون سند قانوني تشريعي لها. فإذا بقيت الأطر القانونية الناظمة لهذه الأشكال غائبة عن التشريع الاجتماعي من شأن ذلك أن يستبعد شرائح كبيرة من العاملين حدّ التهميش وحرمانهم من الحماية الاجتماعية التي تنضوي في محتوى قانون العمل.

بالتالي للحفاظ على الهدف التاريخي الحمائي لقواعد قانون العمل وعدم تهميش هذه الفئة الكبيرة من العاملين واقعياً ضمن إطار أنماط العمل الحديثة والحؤول دون حرمانهم من الحماية الاجتماعية التي من خلالها يتمتعون ويدافعون عن حقوقهم في مواجهة أصحاب العمل، يجب لجم نمو الاقتصاد غير المنظّم الذي تنضوي ضمن إطاره أنماط العمل المرنة. إنّ السبيل إلى ذلك يكون في موازنة السياسات الاجتماعية الموضوعية والمتّبعة مع متطلّبات التنمية الاقتصادية وضمان فعالية وصمود أسسها.



غير أنّ هذه السياسات الاجتماعية الواجب وضعها والتي يجب أن تُترجم داخل تعديلات قانون العمل اللبناني، هي محلية الصنع تتوافق مع المعطيات الاقتصادية داخل سوق العمل اللبناني. بالتالي لا يمكن استيرادها جاهزة من التشريعات المقارنة بل يمكن الاستلham بمعايير العمل الدولية والاسترشاد بها لصوغ قواعد ذات بعد اجتماعي تضبط تداعيات نمو الاقتصاد غير المنظم وتوفّر الحماية الاجتماعية للعاملين في إطاره. في هذا السياق يكون التشريع الاجتماعي المعدّل قد ساير التحوّلات الاقتصادية في أسواق العمل دون التنازل عن المكتسبات المحقّقة للعمال بل وأضفى الحماية على الفئة العاملة في الاقتصاد غير المنتظم التي لم تكن تُشمل فيها.

يبقى مهماً الإشارة إلى أنّ تعديل قانون العمل لكي يجني النتائج المرجوة منه ويؤمّن زنبقية التوازن بين المصالح الاقتصادية لصاحب العمل والمتطلّبات الحمايية الاجتماعية للعامل، يجب أن يضمن التكريس الجادّ والواقعي للمبادئ الأساسية التي نصّت عليها منظمة العمل الدولية وجعل العدالة الاجتماعية تركزاً في مفاصل قواعده، بالتالي تتحقق تنمية اقتصادية حقيقية لكن ليس على حساب الأمن والحماية الاجتماعية للعامل.

بالمحصّلة، نخلص إلى النتائج التالية ونختم بالمقترحات اللازمة:

1. أهمية تكريس مبادئ ومعايير العمل اللائق مع منظمة العمل الدولية في تحقيق هذه المهمة.
2. سلط الضوء على دور النقابات العمالية في الدفاع عن العمال وحمل همومهم والارتقاء بها الى منزلة الشريك الاجتماعي الفاعل في التفاوض الجماعي وأهمية إزالة الشوائب التي تعيق حرية العمل النقابي.
3. برزت أهمية دور المؤسسة الوطنية للاستخدام بالنظر لأهميتها البالغة في عصر العولمة التي أصبحت سمته الأساسية؛ البطالة، بالنظر لدورها المعياري الحصييف القائم على الكفاءة في التوظيف بالتالي تكريس سياسة استخدام فعالة تنماهى مع الوضع الاقتصادي السائد.
4. أهمية سياسة الحوكمة الرشيدة من قبل الدولة التي تستند إلى تقديس حقوق الانسان والتركيز على العدالة الاجتماعية والتشاور والتنسيق بين الأطراف الفاعلة.
5. أهمية الارتقاء بالعدالة الاجتماعية باعتبارها العامود الفقري للأمن والسلم الاجتماعي.
6. أهمية مواءمة التشريع الاجتماعي الجديد مع العولمة العادلة التي يندرج ضمن أولوياتها البعد الاجتماعي والتعاون الفعّال بين مثلث الانتاج المتمثّل بالدولة وأصحاب العمل والعمال.

7. إبراز أهمية التعاون والمشاركة بين العمال والمؤسسة الاقتصادية عبر إشراك العمال فيها، وذلك عبر طريقتين؛ مندوبي الأجراء ولجنة المشاركة في المؤسسة. ذلك من منظور تجسيد الديمقراطية الاجتماعية.

## المقترحات:

1. العمل على وضع تشريع اجتماعي لبناني جديد يواكب التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي اقتحمت أسواق العمل مع المحافظة على الحد الأدنى من المكتسبات للعامل بالتالي الإبقاء على الأهداف التاريخية لقانون العمل.

2. تليين قواعد قانون العمل الجديد بإدخال المرونة الآمنة على نصوصه التي بدورها تعطي هامشاً من الحرية لصاحب العمل في تسير مؤسسته مع منح ضمانات وأمان للعامل من الجهة المقابلة.

3. إدراج آلية التفاوض الاجتماعي في حرم قانون العمل وإثرائها بالأدوار المستحدثة التي تشمل الوقاية من النزاعات وتسويتها حال نشوبها بالتالي تكريس آلية حديثة لحل نزاعات العمل الجماعية بطريقة سلمية قائمة على الحوار والتشاور الاجتماعي العقلاني الفعّال.

4. المصادقة على المبدأ الأساسي الذي تضمنه إعلان منظمة العمل الدولية "الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية" الذي استتاه لبنان من مصادقاته.

5. تحديث مفهوم رابطة التبعية عبر تطويع فكرة التبعية القانونية مع المستجدات الراهنة وذلك عبر الاعتراف بالتبعية الاقتصادية إلى جانب التبعية القانونية بالتالي منح الحماية القانونية للأشخاص العاملين في الأنماط الجديدة لعلاقات العمل.

6. تحديث مفهوم النظام العام الاجتماعي الذي أصبح يشاطره النظام العام المخالف الاستبدالي بالنظر للتحوّل الذي طال النظام الاقتصادي الجديد الذي أصبح يهتمّ بحماية المؤسسة ومناصب العمل بالتالي ديمومة المؤسسة بالإضافة للنظام العام الاجتماعي التبادلي الذي كرّس وجوده التفاوض الجماعي.

7. بالرغم من الدور الحثيف للجنة العمل التحكيمية وأهميته على صعيد عقود العمل الجماعية، غير أنّ قراراتها يجب أن تكون قابلة للطعن على غرار قرارات مجلس العمل التحكيمي التي بدورها أصبحت قابلة للتمييز بموجب قانون 1980\8\2. كما وضمان الاستقلال الفعلي للوسيط عبر تكريس أداة مستقلة ناظمة لعمله ووضعه القانوني حسب ما تقتضيه المادة 66 من قانون عقود العمل والوساطة والتحكيم.

مع نهاية هذا الجهد يحذوني الأمل أن لا يتأخر المشرع اللبناني في اتخاذ خطوة جادة في تعديل قانون العمل وتكييف نصوصه مع المستجدات الاقتصادية الراهنة مع ضرورة الإبقاء على الروحية الحمائية لقواعده. وإلاّ يكون قد حقق الخشية التي أعرب عنها كل من البروفسير كاربونييه والعميد فيديل في أن يؤدي القانون يوماً إلى القضاء على القانون.<sup>1</sup>

لكن هل هياكل العدالة الاجتماعية بمفهومها الذي أصبح استتسائياً، ومبادئ العمل اللائق التي تشهد تأرجحاً بين داعم ورافض لها قادرة على الصمود ومواجهة السيل العولمي؟ أم سنشهد زوالاً لقانون العمل بكليته ونحقق نبوءة الفقيه الفرنسي **Bernard Boubli** الذي تساءل حول مدى جواز حرق قانون العمل؟

---

<sup>1</sup> من كلمة نقيبة المحامين في بيروت الاستاذة أمل حداد قبيل التوقيع على اتفاقية التعاون مع نقابة المحامين في بيروت ونقابة المحامين في باريس والملقاء باللغة الفرنسية في بيت المحامي تاريخ 2011\5\2 مجلة العدل العدد الثاني 2011، اخبار النقابة ص 50.

## قائمة المصادر والمراجع:

### المراجع باللغة العربية:

#### 1- الكتب العامة:

1. البرعي (أحمد حسن)، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982.
2. بلعيد (بشير)، القضاء المستعجل في الأمور الادارية، مطابع عمار قرفي باتنة، الجزائر، 1988.
3. جان جاك روسو، دافيد هيوم، جون لوك، العقد الاجتماعي، تعريب: عبدالكريم أحمد، المركز العربي للابحاث ودراسة السياسات، بيروت، 2019.
4. جراند وهارولد تمبرلي، أوروبا في القرنين التاسع عشر والعشرين 1789-1950، تعريب: بهاء فهمي، احمد عزت عبد الكريم، الطبعة السادسة، مؤسسة سجل العرب، القاهرة، 1950.
5. حجازي (عبدالحى)، النظرية العامة للالتزام وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة، مصادر الالتزام المصادر الارادية، العقد والارادة المنفردة، الجزء الأول، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، 1982.
6. شيحا (ابراهيم)، النظم السياسية والقانون الدستوري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2000.
7. عبد العزيز (قادري)، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية المحتوى والآليات، دار هومة للنشر، الجزائر، 2002.
8. العشماوي (أيمن ابراهيم)، تطور مفهوم العقد دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
9. علوان (محمد يوسف)، الموسى (محمد خليل)، القانون الدولي لحقوق الانسان المصادر ووسائل المراقبة، الجزء الأول، دار الثقافة، عمان، 2005.
10. غزوي (محمد سليم محمد)، الحريات العامة في الاسلام مع المقارنة بالمبادئ الدستورية الغربية والماركسية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، الاسكندرية، دون ذكر سنة النشر.
11. فيلالى (علي)، الالتزامات النظرية العامة للعقد، موفم للنشر، الجزائر، 2010.
12. قاسم (محمد حسين)، القانون المدني، الالتزامات، المصادر، الجزء الأول، الطبعة الثانية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2018.
13. هنري باتيفول، فلسفة القانون، ترجمة: سموحي فوق العادة، الطبعة الثانية، مجموعة زدني علماء، منشورات عويدات، بيروت، 1980.

## 2- الكتب المتخصصة:

1. أبي راشد (فرح)، قضايا العمل المشروع المعدل لعام 1961، مطبعة عون، بيروت، دون ذكر سنة النشر.
2. ابو عمرو (مصطفى أحمد)، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.
3. ابو مسعود (رمضان)، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) النظرية العامة لقانون العمل، دار الجامعة للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
4. إلياس (يوسف)، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخّل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، الطبعة الاولى، دار الوائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2006.
5. البرعي (أحمد حسن)، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الجزء الثالث، الحركة النقابية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
6. البرعي (أحمد حسن)، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن (عقد العمل المشترك)، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977.
7. الحيدري (ربي)، التحوّلات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري)، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015.
8. حمدان (حسين عبداللطيف)، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت 2009.
9. دغمان (محمد رياض)، النظام العام في علاقات العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
10. رحّال (معضاد)، -تشريعات العمل والعمولة، الطبعة الأولى، جداول للنشر والتوزيع، بيروت، 2011.
- تشريعات الحماية الاجتماعية في لبنان بين قانوني العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار العلوم العربية للطباعة والنشر، بيروت، 2007.
11. سعد (حمدي أحمد)، العمل عن بعد ذاتيته- تنفيذه دراسة تأصيلية تحليلية مقارنة على ضوء القواعد العامة للعمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2010.
12. شابو (وسيلة)، القانون الدولي للعمل، دار الهومة، الجزائر، 2015.

13. شعيب (عبدالسلام عبدالمنعم)، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، الطبعة الأولى، المنشورات الحقوقية صادر، بيروت، 2021.
14. شنب (محمد لبيب)، شرح قانون العمل اللبناني، الجزء الأول، المكتب الشرقي للنشر والتوزيع، بيروت، 1969.
15. صالح (مرزوق علي أحمد)، قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2018.
16. عبد العال (محمد حسين)، مفهوم الطرف الضعيف في الرابطة العقدية دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
17. عبد الغفار (انس محمد)، آليات مواجهة الشروط التعسفية في عقود الأذعان دراسة مقارنة بين القانون المدني والفقهاء الاسلامي، دار الكتب القانونية، مصر، 2013.
18. عبد اللطيف (خالفي)، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، دار السلام، الرباط، 2004.
19. علال (منوار)، من أجل مرونة منتجة في مجال الشغل بالمغرب، مطبعة البيضاوي، الدار البيضاء، 2013.
20. عيد نايل (السيد)، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
21. الغريب (وليام)، قانون العمل اللبناني حاضره ومستقبله، دون ذكر دار نشر، لبنان، 2014.
22. غياض (وسام)، الوجيز في قانون العمل اللبناني، الطبعة الثالثة، دار المواسم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 2013.
23. فرح (توفيق)، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، دون ذكر دار نشر، دون ذكر مكان نشر، 1986.
24. فنكين (ماثيو)، قانون العمل المقارن، بحث منشور في كتاب اكسفورد للقانون المقارن، الجزء الثاني، الشبكة العربية للأبحاث والنشر، الطبعة الأولى، بيروت 2010.
25. فيلاي (علي)، مقدمة في القانون، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
26. لخميسي (عثمانية)، عولمة التجريب والعقاب، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
27. كيرة (حسن)، أصول قانون العمل عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1983.

28. مبروك (ممدوح محمد علي)، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015.
29. المغربي (محمود عبدالمجيد)، قانون العمل اللبناني وقانون الضمان الاجتماعي، دون ذكر دار نشر، دون ذكر مكان نشر، 1981.
30. مكتب العمل الدولي، الحريات النقابية، الطبعة الرابعة، جينيف، 1996.

### 3- الدراسات والمقالات:

1. أحمد (صلاح محمد)، "مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محاباة العامل في قانون العمل"، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق، جامعة البحرين، جامعة البحرين، العدد 06، البحرين، 1996.
2. إسماعيل (إيهاب حسن)، "مراعاة مصلحة العامل في قانون العمل"، مجلة القانون والاقتصاد، العدد الأول، القاهرة، 1965.
3. الأمين (حجاجي محمد)، "النظام العام الاجتماعي بين الحماية الاجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الاقتصادية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، العدد 01، الجزائر، 2020. (39-50)
4. بوروب (منال)، "مصادر النظام العام لحماية الطرف الضعيف"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد 02، الجزائر، 2017. (286-301)
5. جعيوب (عمار)، "دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف-العامل في عقد العامل"، مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، المجلد 7، العدد 04، الجزائر، 2022.
6. سعيد (هند فخري)، "إعلان حقوق الانسان والمواطن عام 1789 بين النظرية والتطبيق"، مجلة آفاق للابحاث السياسية والقانونية، المجلد 3، العدد 06، 2020.
7. سليمان (أحمية)، "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: المفهوم... الخلفية التاريخية والقانونية"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، العدد 04، 2010.
8. شريط (رابح)، "الاقتصاد الجزائري والعولمة: خمس قضايا في الميزان"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزء 40، عدد 03، 2002.
9. عبدالعزيز الهاجري (مشاعل)، "تطور المنظور القانوني للعمل من السلعة إلى القيمة"، مجلة الحقوق، المجلد 39، العدد 1، 31 مارس 2015، الكويت. (117-189).

10. عبدالقادر (أقصاصي)، "فكرة النظام العام الحمائي ودورها في حماية الطرف الضعيف في العقد"، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 3، العدد 01، 2019. (281-262)
11. عبد القادر (علاق)، "اشكالية تحديد مفهوم للنظام العام"، المعيار، المجلد 10، العدد 04، الجزائر، 2019. (14-1)
12. قادة (شهيدة)، "حماية الطرف الضعيف في العقد محاولة لتأصيل الفكرة وتقرير آليات الحماية"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 05، جامعة ابو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2012.
13. مسعودة (عمارة)، "اشكالية تحديد مفهوم النظام العام وتطبيقاته القانونية"، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2015.
14. مفيدة (لمزري)، وردة (سالمي)، "الشركات المتعددة الجنسيات واقتصاديات الدول النامية"، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مجلد 5، العدد 01، الجزائر، 2020.
15. منصف (بو عريوة)، "الحرية العقدية في ظل النظام العام الاقتصادي"، مجلة البحوث في العقود وقانون العمل، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، العدد 05، الجزائر، 2018. (66-48)
16. المهدي (نزيه محمد الصادق)، "محاولة التوفيق بين المذهبين الشخصي والموضوعي في الالتزام نحو معيار نشترك يحكم دور الإرادة في تكوين الالتزام وتنفيذه وآثاره دراسة مقارنة"، مجلة القانون والاقتصاد، العددان الأول والثاني، جامعة القاهرة، القاهرة، 1983.
17. نور الدين (أحمد باسل)، "حقوق الانسان في فلسفة الثورة الفرنسية"، مجلة جامعة أم القرى لعلوم الشريعة واللغة العربية وآدابها، مجلد 12، عدد 19، السعودية، 1999. (331-363).

#### 4- الأطروحات والرسائل:

##### أ- الرسائل:

1. ربيعة ماموني، تسعديت حدوش، النظام العام الاجتماعي، رسالة لنيل شهادة ماستر في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2017.
2. جهل محمد، الأحكام الجزائية الخاصة بعلاقات العمل، رسالة لنيل الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012.
3. مريني حنان، النظام العام الاقتصادي وتأثيره على العلاقة العقدية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2004.



## ب- الأطروحات:

1. اورمضيبي ليندة، في مدى توفّر المرونة في قانون العمل الجزائري مجال علاقات العمل الفردية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2012.
2. خالد مجاهدين، مفهوم النظام العام في العقد، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني، دار البيضاء 2004\2005.
3. خديجة فاضل، عيممة العقد، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، الجزائر، 2016.
4. الزهرة ماموني فاطمة، تأثير العولمة على قانون العمل الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، 2012\2013.
5. سليمان أحمية، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2008.
6. طعمه عثمان، الطابع الإلزامي لتشريع العمل ومدى نزوعه نحو القانون العام، اطروحة لنيل دكتوراه دولة في الحقوق، الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية، الفرع الأول، لبنان، 1987.
7. عبدالناصر بلهيبوب، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2016.
8. عبلة مازة، دور المشاركة العمالية في تطوير المؤسسة المستخدمة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2013\2014.
9. معاشو نبالي فظة، إزالة التنظيم في قانون العمل الجزائري وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2007\2008.

## 5- الأحكام والقرارات القضائية:

1. قرار رقم 658 صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة القاضي نديم عبود، الصادر بتاريخ 1996\7\8، جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
2. قرار رقم 272 صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة القاضي محمد الشخبزي، صادر بتاريخ 1968\3\1 جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
3. محكمة التمييز المدنية، غرفة مصطفى العوجي، بيروت، 1983.

4. ماري رزق: اتحاد حماية الأحداث، مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة الرئيس مراد عازوري بتاريخ 1988\6\7 .
5. قرار رقم 4 صادر عن محكمة التمييز المدنية اللبنانية في بيروت، برئاسة القاضي خليل الزين، بتاريخ 1992\1\28 جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
6. قرار رقم 18 صادر عن مجلس العمل التحكيمي، بيروت، برئاسة القاضي طابع، الصادر بتاريخ 1992\3\3 جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
7. قرار رقم 1 تاريخ 2001\5\10 الصادر عن المجلس الدستوري، جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
8. قرار رقم 248 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الصادر بتاريخ 2020/4/29 برئاسة القاضي هيام خليل، جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
9. قرار رقم 494 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة القاضي بطرس، بتاريخ 2019/6/17 جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
10. قرار رقم 566 الصادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، برئاسة القاضي روجيه شدياق الصادر بتاريخ 1967/4/18 جرى الاطلاع على القرار من مركز المعلوماتية القانونية.
11. حكم رقم 65 صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، الصادر بتاريخ 1996/7/8 جرى الاطلاع على الحكم من مركز المعلوماتية القانونية.
12. حكم صادر عن مجلس العمل التحكيمي في بيروت، بتاريخ 1992/3/3 سلسلة صادر التشريع والاجتهاد، طبعة 2014، ص 858.

#### 6- النصوص القانونية:

أ- الدستور اللبناني الصادر بتاريخ 1926\5\23 وتعديلاته.

#### ب- القوانين اللبنانية:

1. قانون موجبات وعقود الصادر بتاريخ 1932\3\9.
2. قانون العمل الناظم لعلاقات العمل الفردية الصادر بتاريخ 1946\9\23.
3. قانون الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 1963\9\26.
4. قانون اصول محاكمات مدنية الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 90\83.

5. القانون المنفذ بمرسوم رقم 17386 بتاريخ 1964\9\2 المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم.
6. قانون طوارئ العمل الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 136 تاريخ 1983\9\16.
7. المرسوم الاشتراعي رقم 80 الصادر بتاريخ 1977\6\27 لتنظيم المؤسسة الوطنية للاستخدام.
8. القانون المنفذ بمرسوم رقم 3572 تاريخ 1980\10\21 المتعلق بالنزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

### ج \_ القوانين الأجنبية:

1. قانون العمل الفرنسي الصادر عام 1982 (Auroux).
2. قانون Chapelier الصادر في 17 تموز 1791.
3. قانون العمل الفرنسي الصادر عام 2008.
4. قانون تافت هارتلي المعروف باسم قانون علاقات إدارة العمل الصادر بتاريخ 23 يونيو 1947.

### ج- المراسيم:

1. المرسوم رقم 7993 الصادر بتاريخ 1952\4\3 والمتعلق بالتنظيم النقابي.
2. المرسوم رقم 80 الصادر بتاريخ 1957\12\12 المتعلق بالتدريب المهني.
3. المرسوم رقم 1746 الصادر بتاريخ 1964\9\18 المتعلق بعمل الاجانب.
4. المرسوم رقم 6304 الصادر بتاريخ 1966\12\5 والمعدل بموجب المرسوم 10806 تاريخ 1975\12\8 المتعلق بانشاء المجلس الوطني للعمل. 7

### 7- المعاهدات والاتفاقيات الدولية:

1. الاتفاقية رقم 142 الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1975.
2. الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1948.
3. الاتفاقية رقم 29 الصادرة عام 1930.
4. اعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة 2008 بصيغة معدلة عام 2022.
5. الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر بتاريخ 1948\12\10.

6. الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة بتاريخ 1966\12\12.
7. الاتفاقية رقم 52 لمنظمة العمل الدولية الصادرة بتاريخ 1936\5\24.
8. الاتفاقية رقم 154 الصادرة عام 1981 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية.
9. الاتفاقية العربية رقم 11 الصادرة عام 1977 المتعلقة بنظام التفاوض الجماعي.
10. الاتفاقية الاوروبية لحقوق الانسان الصادرة في 1950\11\4.
11. اعلان فيلادلفيا الصادرة عام 1944.
12. الاتفاقية العامة للتعريفات الجمركية والتجارة (GATT) الصادرة عام 1947.
13. معاهدة فرساي عام 1919.
14. الاتفاقية رقم 52 المتعلقة بالاجازات السنوية الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1936.
15. ديباجة دستور منظمة العمل الدولية عام 1919.

## 8- المواقع الالكترونية:

1. روزالين مبارك، الحرية النقابية في لبنان في ضوء معايير منظمة العمل الدولية، على الموقع التالي [www.lebarmy.gov.lb](http://www.lebarmy.gov.lb) تاريخ الزيارة 2023\9\12.
2. هيام كيروز، الحركة النقابية العمالية في لبنان بين الحرية والاستقلالية والواقع على الموقع التالي [www.lebanarmy.gov.lb](http://www.lebanarmy.gov.lb) تاريخ الزيارة 2023\9\13.
3. مقال عن موقع الاخبار <https://al-akhbar.com/Community/26216> تاريخ الزيارة 2023\9\23.
4. عبدالله غانم، الحوكمة مفهومها وأهدافها، مقال على الموقع التالي [https://mep.gov.sa/ar/EconomicAffairs/EconomyBlog/Pages/Governance\\_e\\_concept\\_end\\_objectives.aspx](https://mep.gov.sa/ar/EconomicAffairs/EconomyBlog/Pages/Governance_e_concept_end_objectives.aspx) تاريخ الزيارة 2023\9\3.
5. محمد الطرابلسي، الحوكمة الرشيدة ودورها في مكافحة الفساد، مقال عن الموقع التالي <https://alis/ahmag.com/index.php?mayor=contenu&mayaction=article&articleid=1087&indlien=189> تاريخ الزيارة 2023\9\16.
6. <https://news.un.org/ar/story/2021/06/1077712> تاريخ الزيارة 2023\9\1.

7. سالم ناصر سريع، العولمة وتأثيراتها على اقتصاديات العالم الثالث، مقال على الموقع التالي <https://www.academia.edu/25445571/%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%88%D9%84%D9%85%D8%A9%D9%88%D8%AA%D8%A7%D8%AB%D9%8A%D8%B1%D9%87%D8%A7%D8%B9%D9%84%D9%89%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%D8%A7%D8%AA%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A7%D9%84%D8%AB%D8%A7%D9%84%D8%AB> تاريخ الزيارة 2023\9\4.
8. فرح محمد لامة، جدل العولمة: مراجعة للأدبيات النظرية، مقال مأخوذ من الموقع التالي <https://www.academia.edu/resource/work/11468751> تاريخ الزيارة 2023/9/12.
9. نورالدين ثنيو، العولمة الحوار والتعددية الثقافية، مقال على الموقع التالي [https://www.aljabriabed.net/n78\\_01theyou.\(2\).htm](https://www.aljabriabed.net/n78_01theyou.(2).htm) تاريخ الزيارة 2023\8\20.
10. الياس نعمه، عقد العمل ومزاياه، مقال على الموقع التالي <https://www.alloubnania.com/Newsdet.aspx?id=482835> تاريخ الزيارة 2023\6\2.
11. ماجد حسين، المفهوم القانوني لمبدأ سلطان الارادة والقيود الواردة عليه، مقال على الموقع التالي <https://pulpit.alwatanvoice.com/content/print/428361.html> تاريخ الزيارة 2023\6\10.
12. ياسين منصور، دور النظام العام الاقتصادي في تحقيق العدالة التعاقدية، مقال على الموقع التالي <https://platform.almanhal.com/Files/2/102241> تاريخ الزيارة 2022\10\17.
13. <https://almerja.com/more.php?idm=150488> تاريخ الزيارة 2022\9\13.
14. عماد طارق البشري، فكرة النظام العام في النظرية والتطبيق، <https://www.neelwafurat.com/itempage.aspx?id=lbb139894-100294&search=books> تاريخ الزيارة 2022\9\13.
15. اعلان حقوق الانسان والمواطن، [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org) تاريخ الزيارة 2022\8\14.

16. العالم العربي ثقافة الثورة ام ثورة الثقافي،  
<https://www.alwatan.com.sa/ampArticle/5238> تاريخ الزيارة 2022\8\12.
17. سيف الدين عبدالفتاح، العدالة... قيمة وآلية، مقال على الموقع التالي  
<https://www.shorouknews.com/mobile/columns/view.aspx?cdate=0311>  
تاريخ الزيارة [201&id=fde1994f-cao2-4122=9edd-d824e86e1110](https://www.shorouknews.com/mobile/columns/view.aspx?cdate=0311)  
2023\5\3.
18. <https://www.mtv.com.lb/AMP/Details/910538> تاريخ زيارة الموقع  
2023/12/10.
19. منظمة العمل الدولية، الحوار الاجتماعي مفتاح تحقيق خطة التنمية المستدامة لعام  
2023، مقال عن الموقع التالي [https://www.ilo.org/beirut/media-](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_718291/lang--ar/index.htm)  
[centre/fs/WCMS\\_718291/lang--ar/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_718291/lang--ar/index.htm) تاريخ الزيارة 2023\9\25

## 2- المراجع باللغة الأجنبية:

### I- Ouvrages:

1. ALIPRANTIS, Nikitas, La place de convention collective dans la hiérarchie des normes, LGDJ, Paris, 1980.
2. AUER, Peter, Genévrier Besse et Dominique Meda: Délocalisation, normes du travail et politique d'emploi vers une mondialisation plus juste les découverte, Paris, 1990.
3. BERNARD, Poupli, Notion d'ordre public en droit administratif, LGDJ, Paris, 1962.
4. BOUTILLIER, Sophie, Travail et Entreprise, règles libération et globale management, série cliches, collection l'esprit économique, Innoval l'harmattan, France, 2005.
5. BRUN, André, et GALLAND, Henri, Droit du travail, Sirey, Paris, 1958.

6. Bureau international du travail, Liberté syndicale et négociation, 1ere édition, Genève, 1994.
7. CARBONNIER, Jean, Droit Civil, tom IV, les obligations, 20<sup>e</sup> éd, PUF, Paris, 1996.
8. CARBONNIER, Jean, Flexible Droit, pour une sociologie, de droit sans rigueur, 10<sup>e</sup> éd, LGDJ, Paris, 2007.
9. CHALORON, Yves, Négociations et accords collectifs d'Enterprise, LITEC, Paris, 1990.
10. Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation une mondialisation juste, Cree des opportunités pour tous 1<sup>er</sup> édition, Avril, 2004.
11. COUTUKIEK, Gerard, Les relations entre employeur et salarié en droit français, in la protection de la partie faible dans les rapports contractuels, comparaison Franco-belge, LGDJ, Paris,1996.
12. DEL SOL, Marion, l'activité Salarie aujourd'hui et demain, le droit en question ellipses édition marketing, France, 1998.
13. DELEU, Alain, Vers une mondialisation plus juste, Avis et rapports du conseil économique et sociales les éditions des Journaux Officiels, Paris, 2005.
14. DEMONTROND, Phillipe Robert, La gestion des droites de l'homme, édition 2006 APOGEE, Paris.
15. FARJAT, Gerard, L'ordre public économique, LGDJ, Paris, 1962.
16. FAVENNEC HENRY, Françoise, et VERKINDT, Pierre Yves, Droit du travail, 2<sup>e</sup> éd, LGDJ, Paris, 2009.

17. GAUDU, François, et VATINET Raymonde, Les contrats de travail ; contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux ; publie S/dir Ghestin Jacques, traites des contrats ; LGDJ, Paris, 2001.
18. GENET, Lucien, Révolution Empire, 2<sup>e</sup> édition, Masson et Cie, Editeur Paris, 1975.
19. JOSSERAND, Louis, La publication du contrat, recueil Édouard, Lambert t. III, Paris, 1938.
20. KELSEN, Hans, Théorie pour de droit, LGDJ, Paris, 1999.
21. Montesquieu, l'esprit des lois, 1ere édition, Geneva, 1748.
22. PANSIER, Frederic Jérôme, Droit du travail relations individuelles et collectives 5<sup>e</sup> éd, Lexis Nexis Litec, Paris, 2008.
23. PELISSIER, Jean, et SUPIOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine, Droit du travail collection précis 21<sup>e</sup> éd, Dalloz, Paris, 2002.
24. RASTOGI, DK, Living without borders, business Quarterly, 1997.
25. REDOR, Marie Joelle, l'ordre public ; ordre public au ordres et droits bruyant, Bruxelles, 2001.
26. RIVERO, Jean, et SAVATIER, Jean, Droit du travail, PUF Quadrige, Paris 2002.
27. SENNET, Richard, traduit par Dauzat Pierre Emmanuel, Le travail sans qualités les conséquences humaines de la flexibilité, éd, Albin Michel, Paris, 2000.
28. SERVAIS, Jean Michel, Normes internationales du travail, LGDJ, Paris, 2004.
29. SUPIOT, Alain, Critique du droit du travail, PUF Quadrige, Paris, 2002.



## II– Articles/ Revue:

1. ANCEL, Pascal, Force obligatoire et continu obligationnel du contrat, RT Dcir n° 04 5/12/1999, <http://decouvrir.dalloz.fr> pp. 771;810.
2. AKKACHE, Ahmed, Renforcer la sécurité sociale, un moyen de réduire les effets négatifs de la mondialisation, Revue Algérienne du travail, institut national du travail; n° 27/2002.
3. BEAL, Stéphane, et FERREIRA, Anna, la comparaison entre deux conventions au accords collectifs applicables l'entreprise, JCP, n° 26, 20 décembre 2005, p. 1436.
4. BOCQUILLON, Fabrice, Que reste t il du principe de faveur Dr. Soc 2001 pp. 225,262.
5. BORENFRUEND, Georges, et SOURIAC, Marie Armelle, les rapports de la loi et de la convention collective une mise en perspective, Dr. Soc n°1 2003 pp. 72,86.
6. CHALARON, Yves, l'application de la disposition la plus favorable in les transformations du droit du travail, études offertes à Lyon Gerard Dalloz, Paris, 1989. Pp. 243,256.
7. CHEVILLARD, Alain, la notion de disposition plus favorables, Dr. Soc n°4 1993, pp. 363,375.
8. DESPAX, Michel, La place de la convention collective dans le système conventionnel, Dr. Soc 1988, p. 9.
9. GAZIER, Bernard, et BRUGGEMAN, Frederic, Dialogue sociale territorial du début du XXIe siècle, un de théorisation Revue Négociation n°26 p. 55,72.

10. LEE, Eddy, Mondialisation et normes du travail, un tour d'horizon, revue internationale du travail, n°2, Bureau internationale du travail, Genève, 1997.
11. MOHAMMED NASREDDINE, Koriche, les relations de travail dans le secteur public changement de problématique et ruptures normatives, RASJEP, n°2, 1994. Pp. 239,251.
12. RADE, Christophe, l'application de la disposition la plus favorable, Dr. Soc, Avril 2000 n°4, pp. 381,384.
13. VACHET, Gerard, Négociation convention et accord collectif: application J.Cl, travail, traite fasc. Novembre 2012, pp. 1,34.

### **3- Thèses et mémoires :**

1. CANUT, Florence, l'ordre public en droit du travail, thèse de doctorat en droit public, Panthéon Sorbonne, Paris, 2004.
2. HUBER, Rodolphe, Droit du contrat de travail et socialisation du droit des contrats, thèse de doctorat, Université Lille, Paris, 2995.
3. POULIN, Jean François, La protection de l'emploi du salarié dans l'Enterprise, thèse de doctorat, Université Lumière, Lyon II, Paris, 1998.

### **4-Notes de jurisprudence :**

1. Cass. Soc 17 Juillet 1996, droit social 1996 p. 1049.
2. Cass. Soc 22 Mars 1995, RJS, n° 5, p. 539.

## الفهرس:

- 1..... المقدمة
- 11..... القسم الأول: النظام العام الاجتماعي بين واقع المفهوم وفهم الواقع
- 12..... الفصل الأول: الدواعي الكامنة وراء نشأة النظام العام الاجتماعي
- 12..... المبحث الأول: أحداث تاريخية كشفت النقاب عن معالمه
- 13..... الفرع الأول: بزوغ المذهب الفردي وهيمنة الفكر الليبرالي
- 14..... المطلب الأول: إعلان حقوق الانسان والمواطن
- 16..... المطلب الثاني: الطابع الفردي الليبرالي
- 19..... الفرع الثاني: مآلات الثورة الصناعية
- 25..... المبحث الثاني: مبررات تشريعية عجلت تكريسه
- 26..... الفرع الأول: افتقار النظام العام التقليدي للقواعد الحمائية
- 27..... المطلب الأول: نشأة النظام العام التقليدي
- 29..... المطلب الثاني: نشأة النظام العام الاقتصادي
- 34..... الفرع الثاني: صعوبة تطبيقه في نطاق قانون العمل
- 35..... المطلب الأول: التحول في مبدأ حرية التعاقد
- 39..... المطلب الثاني: الآثار الناجمة عن البطان الاجتماعي
- 43..... خلاصة الفصل الأول
- 44..... الفصل الثاني: إيديولوجية النظام العام الاجتماعي
- 44..... المبحث الأول: روحية النظام العام الاجتماعي

45.....	الفرع الأول: الخصوصية الفريدة لمضمونه
45.....	المطلب الأول: التعريفات الموصّفة لهذا النظام
47.....	أولاً: مبدأ الأكثر فائدة
51.....	ثانياً: معايير استنباط القاعدة الأكثر فائدة
51.....	1- المقارنة الاجمالية أو الكلية
53.....	2- المقارنة التحليلية
54.....	3- المقارنة بين المزايا المتكافئة
55.....	المطلب الثاني: تجلياته في قانون العمل
58.....	الفرع الثاني: مصادر النظام العام الاجتماعي
58.....	المطلب الأول: مصادر دولية
59.....	أولاً- منظمة العمل الدولية
60.....	ثانياً: منظمة العمل العربية
61.....	المطلب الثاني: المصادر الداخلية الوطنية
61.....	أولاً: المصادر الرسمية
61.....	1- الدستور
63.....	2- التشريعات العادية والتشريعات الفرعية
64.....	3- الاجتهاد
65.....	ثانياً: المصادر المهنية
65.....	1- العرف المهني
66.....	2- عقود العمل الجماعية

- 67..... ثالثاً: النظام الداخلي للمؤسسة
- 68..... المبحث الثاني: موضوعة النظام العام الاجتماعي وسط الأنظمة العامة المشابهة
- 69..... الفرع الأول: الحدود المميزة للنظام العام الاجتماعي
- 69..... المطلب الأول: علاقة النظام العام الاجتماعي بالنظام العام التقليدي
- 72..... المطلب الثاني: تفريق النظام العام الاجتماعي عن النظام العام في قانون العمل
- 72..... أولاً: استنباط قواعد قانون العمل المرتبطة بالنظام العام المطلق
- 74..... ثانياً: حدود مبدأ الأكثر فائدة
- 75..... الفرع الثاني: فواصل تمييزه عن الأنظمة العامة المستحدثة
- 76..... المطلب الأول: النظام العام الاجتماعي وعلاقته بالنظام العام الاقتصادي التوجيهي
- 77..... المطلب الثاني: وثيقة الصلة بين النظام العام الاجتماعي والنظام العام الحمائي
- 79 ..... خلاصة الفصل الثاني
- 80 ..... خلاصة القسم الأول
- 81..... القسم الثاني: تداعيات العولمة على المعايير الكلاسيكية للنظام العام الاجتماعي
- 82..... الفصل الأول: العولمة الاقتصادية: تحدّد مستجدّ لقواعد النظام العام الاجتماعي
- 82..... المبحث الأول: ماهية العولمة الاقتصادية
- 83..... الفرع الأول: مفهوم العولمة الاقتصادية وأدواتها
- 83..... المطلب الأول: الاطار المفاهيمي للعولمة الاقتصادية
- 84..... المطلب الثاني: الأدوات التنفيذية للعولمة الاقتصادية
- 85..... أولاً: الشركات المتعددة الجنسيات
- 86..... ثانياً: دور منظمة العمل الدولية

88.....	ثالثاً: منظمة التجارة العالمية
89.....	الفرع الثاني: المرونة والنمطية الجديدة لعقد العمل
91.....	المطلب الأول: تأثير المرونة على عناصر عقد العمل
91.....	أولاً: وقت العمل
93.....	ثانياً: جغرافية العمل
93.....	ثالثاً: واقع رابطة التبعية
95.....	المطلب الثاني: الأشكال الهجينة لعقد العمل
96.....	أولاً: العقود المحددة المدة
96.....	ثانياً: العمل بالدوام الجزئي
96.....	ثالثاً: العمل عن بُعد
98.....	المبحث الثاني: مستقبل قانون العمل إثر تنامي العولمة
99.....	الفرع الأول: تجريد قانون العمل من طابعه الحمائي
100.....	المطلب الأول: تبدد الصفة التقدمية لقواعد قانون العمل
101.....	المطلب الثاني: تأثيرات العولمة الاقتصادية على الحقوق الأساسية للعامل
102.....	أولاً: الحق في العمل
103.....	ثانياً: الحق في أجرٍ عادلٍ
105.....	ثالثاً: الحق بالتمثيل النقابي
106.....	الفرع الثاني: العولمة العادلة بديلةً عن العولمة المفرطة
107.....	المطلب الأول: العدالة الاجتماعية أساساً للعولمة العادلة
107.....	أولاً: العمل اللائق: ثمرة جهود منظمة العمل الدولية

109.....	ثانياً: دور الحوكمة الرشيدة للدولة في تدعيم أسس العدالة الاجتماعية
111.....	ثالثاً: المسؤولية الاجتماعية الواقعة على المؤسسات الاقتصادية
112.....	المطلب الثاني: المرونة الأمانة
114 .....	خلاصة الفصل الأول.....
115.....	الفصل الثاني: موقف قانون العمل اللبناني من التحوّلات الاقتصادية
116.....	المبحث الأول: تعديل قانون العمل اللبناني: واقعٌ ليس خيار
116.....	الفرع الأول: تكييف قانون علاقات الفردية مع المستجدات الاقتصادية
117.....	المطلب الأول: الرؤية الجديدة لقواعد قانون العمل
117.....	أولاً: تحديث مفهوم رابطة التبعية
119.....	ثانياً: المرونة في أحكام قانون العمل
120.....	المطلب الثاني: تعزيز مفهوم الشراكة بين العمال وأصحاب العمل
121.....	أولاً: تطوير دور النقابات العمالية
124.....	ثانياً: تقوية التعاون بين طرفي الانتاج
125.....	ثالثاً: تفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام
127.....	الفرع الثاني: تحديث مفهوم النظام العام الاجتماعي
128.....	المطلب الأول: النظام العام المخالف الاستبدالي
129.....	المطلب الثاني: النظام العام الاجتماعي التبادلي
131.....	المبحث الثاني: تطوير قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم
131.....	الفرع الأول: تكريس مبادئ حديثة في نطاقه
132.....	المطلب الأول: التفاوض الجماعي

135.....	المطلب الثاني: التدريب المهني
135.....	الفرع الثاني: نظام الوساطة والتحكيم
136.....	المطلب الأول: الوساطة
137.....	المطلب الثاني: التحكيم
139.....	خلاصة الفصل الثاني
140 .....	خلاصة القسم الثاني
141.....	الخاتمة
147.....	قائمة المراجع
162 .....	الفهرس



