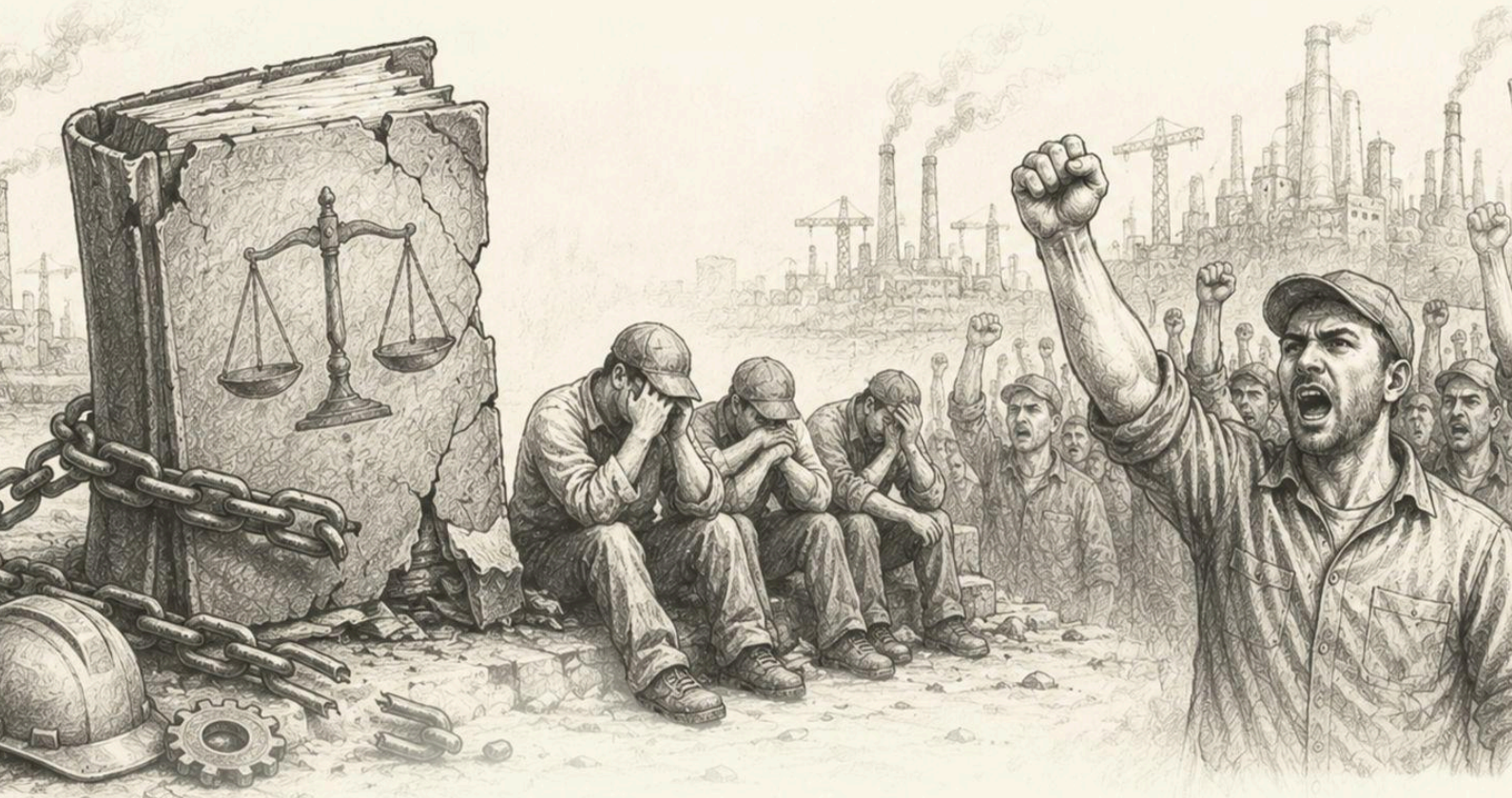


# توفيق... وساطة... ٦٦ وتحكيم بلا تفعيل .. غياب تنفيذ قانون العمل

وأثره على تصاعد الاحتجاجات العمالية

الباحث العمالي حسن البربري



## توفيق...وساطة....وتحكيم بلا تفعيل..... غياب تنفيذ قانون العمل وأثره على تصاعد الاحتجاجات العمالية

### المقدمة

تمثل العلاقة بين العامل وصاحب العمل من أكثر العلاقات حساسية داخل بيئة العمل, باعتبارها علاقة يجب ان تقوم على توازن دقيق بين استمرارية الإنتاج وحقوق العمال, غير أن هذا التوازن لا يتحقق بصورة تلقائية, بل يظل عرضة للاختلال نتيجة اختلاف المصالح وتباين القوى داخل سوق العمل وهو ما يجعل من نشوء النزاع حالة طبيعية ومتكررة, ويعد الاختلال في تلك العلاقة, مرتبط بكيفية إدارته قبل أن يتحول إلى حالة تصعيد, تؤثر على استقرار العمل أو تتسبب في توقف الإنتاج أو تفتح الباب أمام موجات من الاحتجاجات والإضرابات, التي تعد تعبيراً عن انسداد قنوات التسوية داخل موقع العمل.

مع دخول قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 حيز التنفيذ, جاء باب المنازعات في محاولة من المشرع لإعادة تنظيم طريقة التعامل مع هذا النوع من النزاعات, من خلال الانتقال و التحول من منطق التقاضي التقليدي البطيء إلى منطق التسوية التدريجية, عبر مسارات التوفيق والوساطة والتحكيم بما يسمح باحتواء النزاع في مراحله الأولى, قبل أن يتخذ شكله التصادمي الكامل

غير أن هذا التحول التشريعي لا يمكن قراءته علي انه إضافة أدوات قانونية جديدة فقط, بل باعتباره إعادة صياغة لفلسفة إدارة النزاع نفسها, حيث لم يعد الهدف هو الفصل في النزاع بعد وقوعها وإنما التدخل المبكر, لمنع تفاقمها وهو ما يضع مسؤولية مباشرة على الجهة الإدارية المختصة, ممثلة في وزارة العمل لضمان تحويل هذا التصور القانوني إلى ممارسة فعلية داخل بيئة العمل

وتحاول هذه الورقة تقديم قراءة تحليلية لآليات التوفيق والوساطة والتحكيم, كما وردت في قانون العمل 14, مع التركيز على مدى اكتمال الإطار التنظيمي اللازم لتفعيلها وعلى الفجوة بين النص التشريعي والتطبيق العملي وانعكاسات ذلك على واقع النزاعات العمالية.

## الإطار التشريعي والمفاهيمي لآليات تسوية منازعات العمل

### أولا التدرج القانوني في تسوية منازعات العمل

اعتمد قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، على فلسفة تقوم على التدرج في تسوية منازعات العمل، حيث يبدأ المسار بمرحلة التوفيق ثم ينتقل إلى الوساطة ثم ينتهي إلى التحكيم وهو تدرج يعكس محاولة المشرع تقليل اللجوء المباشر إلى القضاء التقليدي وإتاحة فرص متعددة لاحتواء النزاع داخل مسارات أكثر مرونة وأسرع في الحسم، حيث يقوم هذا التدرج على فكرة أساسية مفادها، أن النزاع لا ينبغي أن يُدفع مباشرة إلى المواجهة القانونية الكاملة، بل يجب أن يمر بمراحل تفاوضية وإجرائية متصاعدة، تسمح بإعادة بناء التوازن بين طرفي العلاقة العمالية قبل الوصول إلى مرحلة الحكم الملزم.

### ثانيا التوفيق كمرحلة إلزامية للتدخل المبكر

تعد مرحلة التوفيق، هي المدخل الأول في تسوية منازعات العمل الفردية، حيث أسند القانون إلى مكاتب العمل دور استقبال النزاع ومحاولة تقريب وجهات النظر، بين الطرفين خلال مدة زمنية محددة بما يجعلها مرحلة إلزامية قبل أي تصعيد لاحق.

ويعكس هذا التوجه رغبة تشريعية، في جعل التدخل الإداري في النزاع تدخلا مبكرا، يمنع تحول الخلاف إلى نزاع مفتوح داخل موقع العمل، غير أن فعالية هذه المرحلة ترتبط بقدرة الجهات الإدارية على التعامل مع النزاع في توقيتته الحقيقي، وليس بعد تفاقمه وهو ما يجعلها مرتبطة مباشرة بمدى الجاهزية المؤسسية لمكاتب العمل

### ثالثا الوساطة كمسار تفاوضي مرن

تأتي الوساطة، كمرحلة أكثر مرونة من التوفيق، حيث يتم اللجوء إلى طرف ثالث محايد بهدف مساعدة أطراف النزاع على التوصل إلى حل رضائي دون إصدار قرار ملزم. ويفترض هذا المسار، أن يعمل كأداة لإعادة بناء الثقة بين الطرفين وفتح مساحة تفاوضية أوسع، تسمح بتقريب وجهات النظر، إلا أن فاعليته تعتمد بشكل كبير على وجود إطار مؤسسي و تنظيمي واضح، يحدد آليات اختيار الوسطاء ومعايير الحياد والكفاءة وهو ما يرتبط مباشرة، بدرجة اكتمال البنية التنظيمية التي يفترض أن تدير هذا المسار

### رابعا التحكيم كمرحلة حاسمة للفصل في النزاع

يمثل التحكيم، المرحلة النهائية في تسوية منازعات العمل، حيث يتم اللجوء إلى هيئة تحكيم متخصصة تصدر قرارا ملزما للطرفين، يتمتع بقوة السند التنفيذي وفق ما نص عليه القانون.

ويعكس هذا المسار انتقال النزاع من مستوى التفاوض إلى مستوى الحسم القانوني، غير أن فاعليته ترتبط بوجود توافق مسبق بين الأطراف أو قبولهم، بإحالة النزاع إلى التحكيم وهو ما يجعل استخدامه مرتبطا بطبيعة العلاقة التعاقدية وبدرجة الثقة في المسار المؤسسي ذاته.

### خامسا مركز الوساطة والتحكيم في الإطار التشريعي

نص قانون العمل 14 على إنشاء مركز للوساطة والتحكيم، يتبع الوزير المختص ويضم مساري الوساطة والتحكيم باعتباره الإطار المؤسسي، الذي يتم من خلاله إدارة النزاعات خارج نطاق التقاضي التقليدي ويفترض في هذا المركز، أن يكون البنية التشغيلية التي تربط بين مراحل التوفيق والوساطة والتحكيم، بما يضمن انتقال النزاع بشكل منظم بين هذه المراحل، إلا أن فعالية هذا المركز ترتبط بمدى اكتمال أدواته التنفيذية من لوائح تنظيمية وقوائم محكمين ووسطاء وهيكل إداري قادر على تشغيله بشكل يومي ومستقر.

### دور وزارة العمل بين الالتزام التشريعي وحدود التفعيل المؤسسي

#### أولا المسؤولية التشريعية لوزارة العمل في إدارة تسوية منازعات العمل

أسند قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 إلى وزارة العمل، دورا محوريا في تشغيل آليات تسوية منازعات العمل، باعتبارها الجهة الإدارية المسؤولة عن تفعيل مرحلة التوفيق داخل مكاتب العمل والإشراف على المسار المؤسسي للوساطة والتحكيم، من خلال المركز الذي نص عليه القانون.

ويقوم هذا الدور على تحويل النص القانوني إلى ممارسة تشغيلية داخل بيئة العمل، بما يضمن إدارة النزاع في مرحله الأولى، قبل انتقاله إلى القضاء أو إلى أشكال التصعيد داخل مواقع العمل وهو ما يجعل، الوزارة طرف رئيسي في إدارة دورة النزاع وليس مجرد جهة استقبال للإجراءات، غير أن هذا الدور يفترض أيضا، وجود بنية تنفيذية مكتملة تسمح بتشغيل هذه المسارات بشكل يومي ومنظم وهو ما يضع مسؤولية مباشرة على الوزارة، في استكمال أدوات التطبيق وليس الاكتفاء بالإطار التشريعي.

#### ثانيا غياب أو تعثر استكمال الأدوات التنظيمية اللازمة للتفعيل

رغم أن القانون حدد بوضوح إنشاء مركز الوساطة والتحكيم وربط فعالية آليات التوفيق والوساطة بوجوده، إلا أن تشغيل هذا الإطار يتطلب إصدار قرارات تنظيمية تفصيلية تشمل، اللوائح الداخلية للمركز وآليات العمل وقواعد اختيار الوسطاء والمحكمين وتشكيل القوائم المهنية المعتمدة كما يتطلب الأمر بنية تشغيلية واضحة داخل وزارة العمل، تضمن انتظام إحالة النزاعات بين المراحل المختلفة بشكل مؤسسي.

وفي ضوء ذلك يكشف الواقع التنفيذي أن هذا التحول من النص إلى التطبيق لم يكتمل بعد بالشكل، الذي يجعل هذه الأدوات تعمل بكفاءة مستقرة، حيث لا تزال بعض الجوانب التنظيمية الأساسية غير مكتملة أو في طور التشكيل بما يحد من قدرة القانون على العمل وفق التصور الذي بني عليه.

#### ثالثا أثر الفجوة التنفيذية على مرحلة التوفيق

تمثل مرحلة التوفيق المدخل الإلزامي في تسوية منازعات العمل الفردية، وهي المرحلة التي يفترض أن يتم فيها التدخل المبكر لاحتواء النزاع قبل تصاعده.

غير أن ضعف الجاهزية المؤسسية داخل مكاتب العمل، وعدم اكتمال الأدوات التنظيمية الداعمة يجعل هذه المرحلة في بعض الحالات أقرب، إلى إجراء لاحق على التصعيد وليس أداة وقائية فعالة وهو ما يقلل من قدرتها، على تحقيق الهدف الأساسي الذي أنشئت من أجله.

### رابعاً غياب التشغيل الكامل لمركز الوساطة والتحكيم وأثره على مسارات التسوية

يعد مركز الوساطة والتحكيم العنصر المؤسسي الأساسي، الذي يفترض أن يربط بين مراحل تسوية النزاع، إلا أن غياب التشغيل الكامل له من حيث القوائم المهنية للوسطاء والمحكمين وآليات الإحالة المنظمة بين المراحل، يؤدي إلى إضعاف دوره كمسار بديل فعلي للتقاضي. ويترتب على ذلك أن جزءاً من النزاعات، لا يجد طريقه الطبيعي داخل هذا المسار المؤسسي مما يدفعها إلى مسارات أخرى أكثر تصادمية أو إلى تدخلات لاحقة بعد تفاقم الأزمة.

### خامساً انعكاس تعثر التفعيل على تصاعد النزاعات العمالية

عندما تتعطل أو تتأخر الآليات التي نص عليها القانون في أداء دورها الوقائي، فإن جزءاً من النزاعات يخرج من الإطار المؤسسي المبكر للتسوية وفي هذه الحالة تتحول النزاعات إلى التصعيد داخل مواقع العمل، سواء في صورة احتجاجات عمالية أو توقف جزئي عن العمل أو إضرابات، باعتبارها أدوات ضغط يتم اللجوء إليها في غياب قناة مؤسسية فعالة قادرة على استيعاب النزاع في مرحله الأولى.

كما أن تأخر التدخل المؤسسي، يؤدي إلى انتقال النزاع من حالة يمكن احتواؤها إلى حالة أكثر حدة وتعقيداً وهو، ما يعيد إنتاج الصراع بدل من تسويته داخل المسارات التي رسمها القانون.

### سادساً الإشكالات المركزي بين التصميم التشريعي والتطبيق الفعلي

تتمثل الإشكالية الأساسية في أن قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 قدم تصميم تشريعي متقدماً لإدارة نزاعات العمل، إلا أن هذا التصميم لا يزال يواجه تحدياً في مستوى، التفعيل المؤسسي داخل وزارة العمل وبذلك يصبح جوهر الأزمة مرتبطاً، بالفجوة بين النص القانوني من جهة وبين القدرة التنفيذية على تحويله إلى ممارسة مستقرة داخل بيئة العمل، من جهة أخرى وهو ما يجعل فعالية القانون مرهونة بمدى اكتمال أدواته التنظيمية وقدرته، على العمل في التوقيت الذي يستهدفه المشرع قبل تحول النزاع إلى حالة تصعيد.

### الخاتمة والتوصيات التنفيذية

تكشف القراءة المتكاملة لقانون العمل رقم 14 لسنة 2025، أن المشرع قد وضع إطار متقدماً لإدارة منازعات العمل، يقوم على التدرج من التوفيق إلى الوساطة ثم التحكيم مع منح وزارة العمل دور محوري، في تشغيل هذا الإطار وضمان فاعليته داخل بيئة العمل. غير أن هذا الإطار رغم وضوحه التشريعي يظل مرتبط، بمدى اكتمال أدواته التنفيذية وقدرة الجهة الإدارية على تحويله إلى ممارسة مستقرة، داخل الواقع العملي وهو ما يبرز فجوة واضحة، بين التصميم القانوني من جهة والتفعيل المؤسسي من جهة أخرى وتنعكس، هذه الفجوة بشكل مباشر على وظيفة القانون الوقائية التي تستهدف احتواء النزاع في مرحله الأولى قبل تحوله إلى حالة تصعيد داخل مواقع العمل أو إلى إضرابات واحتجاجات يصعب السيطرة عليها لاحقاً.

### التوصيات التنفيذية

## أولا الإسراع بإصدار القرارات التنظيمية المكتملة للقانون

يتطلب التطبيق الفعلي لقانون العمل رقم 14 لسنة 2025 استكمال الإطار التنظيمي من خلال إصدار القرارات الوزارية واللوائح التنفيذية التي تنظم تشغيل مركز الوساطة والتحكيم وتحدد قواعد العمل التفصيلية ومعايير اختيار الوسطاء والمحكمين وآليات الإحالة بين مراحل التوفيق والوساطة والتحكيم بما يضمن تحويل النص القانوني إلى ممارسة تشغيلية واضحة

### ثانيا استكمال تشغيل مركز الوساطة والتحكيم

ضرورة الانتقال من الإطار التشريعي إلى التشغيل الفعلي للمركز من خلال استكمال بنيته الإدارية واعتماد قوائم الوسطاء والمحكمين وتفعيل آليات استقبال وإدارة النزاعات بشكل منظم بما يسمح له بالقيام بدوره كمسار بديل فعلي للتقاضي التقليدي

### ثالثا رفع كفاءة مرحلة التوفيق داخل مكاتب العمل

تفعيل الدور الوقائي لمكاتب العمل يتطلب دعمها بالكوادر المؤهلة والأدوات التنظيمية اللازمة التي تمكنها من التدخل المبكر في النزاعات في لحظة نشوئها وليس بعد تصاعدها بما يعيد لمرحلة التوفيق وظيفتها الأساسية في احتواء الخلاف

### رابعا تقليل الفجوة الزمنية في التدخل المؤسسي

ضرورة تطوير سرعة الاستجابة داخل وزارة العمل بما يضمن عدم تأخر بدء إجراءات التوفيق أو الوساطة بما يقلل من احتمالات تحول النزاعات إلى إضرابات أو احتجاجات نتيجة غياب التدخل المبكر

### الخاتمة

يمثل قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 خطوة تشريعية مهمة في إعادة تنظيم إدارة منازعات العمل، لكن فعاليته الحقيقية تظل مرهونة بقدرة وزارة العمل على استكمال أدواته التنفيذية وتحويله، إلى ممارسة مؤسسية تنظيمية مستقرة داخل بيئة العمل، فلا يكفي وجود النص القانوني ما لم يتحول إلى آلية تشغيل فعالة قادرة، على احتواء النزاع قبل تصاعده إلى أشكال أكثر حدة.