

## نظرية الوكالة الرابعة

(تضارب المصالح بين العاملين بالشركة كأصحاب مصالح والشركة)

د. مجدي عبد اللطيف عبود - شعبة القانون الخاص - قسم القانون -  
مدرسة العلوم الإنسانية - الأكاديمية الليبية للدراسات العليا - جنزور

### المختص :

سعى هذا البحث إلى دراسة موضوع تضارب المصالح بين الشركة من جهة والعامل من جهة أخرى ، حيث إن أساس هذا التضارب هو أن العامل دائما يسعى جاهدا إلى تحقيق مصالحه الشخصية دون مصالح الشركة، في الوقت ذاته المفترض أن يكون العامل هو وكيلا عن الشركة طبقا لنظرية الوكالة في علم حوكمة الشركات، بالتالي هذا البحث ما هو إلا محاولة لتقييم الاستراتيجية القانونية المُتبناة من قبل النظام القانوني الليبي لحل تضارب المصالح موضوع البحث، ولحل هذا الإشكال ناقش البحث سياسات النظام القانوني الليبي في هذا الشأن والتي أوردها المشرع في شكل معايير كمبدأ حسن النية ومعيار واجب الرعاية والإخلاص، كما تمت دراية القواعد الخاصة التي أوردها مدونة السلوك الليبي الصادرة عن وزارة الاقتصاد والمتعلقة بحل تضارب المصالح بين العاملين والشركة ، وخلصت الدراسة بأن هذه السياسات والاستراتيجيات التي تبناها المشرع غير كافية لحل تضارب المصالح بين العامل والشركة خاصة وأن هذه السياسات يحتاج إنفاذها في أغلب الأحيان إلى اللجوء للقضاء، ولا يخفى أن مثل هذا النهج يعتبر منتقداً حيث إن اللجوء إلى القضاء يأخذ الكثير من الوقت ويحتاج إلى الكثير من المال، وبالتالي رأيت الدراسة اللجوء إلى قواعد حوكمة الشركات في هذا الشأن؛ لأنه سيكون الحل الأمثل ، وذلك بالارتكاز على الحوافز المادية للعمال التي تخلق الولاء للشركة ، وتخفف مظاهر تضارب المصالح، كما أن الدراسة اقترحت تبني بعض الأحكام القانونية المتبناة في فرنسا وألمانيا والمتعلقة بتمكين العمال من سلطة اتخاذ القرار بالشركة في بعض الجوانب وإشراكهم في عضويات مجلس الإدارة كأعضاء مراقبون

### Abstract

This research seeks to address the issue of conflict of interest arising between the company and its employees. Generally, such conflicts arise when employees prioritize personal interests over those of the company, despite their fiduciary duty to act as agents for the company in accordance with the principles of Agency

Theory as articulated in corporate governance frameworks. Consequently, this research endeavours to evaluate the legislative strategies enacted to mitigate this conflict of interest.

To achieve this objective, the research analyses the policies established by the Libyan legal system as defined by the legislator, with particular focus on the principles of good faith and the duties of care and loyalty. Additionally, the research addresses the specific provisions set forth in the Libyan Code of Conduct issued by the Ministry of Economy. The research found that the policies and strategies adopted by the Libyan Law are insufficient to effectively resolve the conflict of interest between employees and the company, particularly since their enforcement often requires recourse to judicial proceedings.

This reliance on judicial intervention is subject to criticism, as legal proceedings often take considerable time and financial costs. Thus, the research proposes an alternative approach grounded in corporate governance principles, focusing on monetary incentives that encourage employee loyalty to the company. Furthermore, the research recommends the incorporation of specific legal provisions from France and Germany, which empower employees to partake in certain decision-making processes within the company and allow them to serve as observer members on the board of directors.

## المُقدِّمة:

في حقيقة الأمر أن موضوع تضارب المصالح يعد من أهم الموضوعات في علم حوكمة الشركات، ولعلّ من أبرز موضوعاته هو ذلك التضارب الذي قد يحدث بين العاملين في الشركة من جهة مع الشركة في الحدّ ذاتها من جهة أخرى، فالعامل بالشركة كصاحب مصلحة قد يعمل لتحقيق مصالحه الشخصية دون العمل على تحقيق مصلحة الشركة، وبعبارة أخرى أن تعظيم ربحية الشركة قد تكون آخر اهتمامات العامل كصاحب مصلحة، ومن هنا يأتي دور حوكمة الشركات لعلاج مثل هذا التضارب، وذلك بإبراز الآليات المناسبة التي تشجّع العامل على العمل لصالح الشركة وتحفّزه على تعظيم ربحيتها.

ومن الجدير بالذكر أن أهمية علاج هذا التّضارب بين العامل كصاحب مصلحة والشركة تبرز إذا تم خلق آلية توازن بين مصلحة العامل ومصلحة الشركة التي بدورها يمكن أن تقود العامل إلى العمل بأقصى جهد لتعظيم ربحية الشركة ومصالحها المتمثلة في مصلحة ملاكها، وإقامة هذا التوازن وحلّ هذه المعادلة وسيعمل البحث على تطوير آليات تتناسب مع البيئة الليبية لحلّ تضارب المصالح بين العامل كصاحب مصلحة والشركة.

ومن المهم الإشارة أن هذا البحث يعد استكمالاً للبحوث التي تم كتابتها في السابق من قبل الباحث والتي عالجت تضارب المصالح بين الإدارة والمساهمين عندما تكون ملكية الشركة ملكية موزعة (1)، وبين أقلية المساهمين وأكثريتهم عندما تكون ملكية الشركة ملكية مركزة في يد أغلبية المساهمين (2) حيث إن الإشكال الأول يطلق عليه في علم حوكمة الشركات بإشكال تضارب المصالح بين الإدارة والمساهمين ، بيد أن الإشكال الثاني يُطلق عليه تضارب المصالح بين أقلية المساهمين وأكثريتهم ، في هذا البحث عالجتنا إشكالاتاً أخرى ألا وهو التضارب الذي قد يحدث بين أصحاب المصالح والمتمثلين بالعاملين بالشركة والشركة في الحد ذاتها، عليه سيكون البحث هو عبارة عن حلّ للإشكال الأساسي التالي : ما هي الآليات والاستراتيجيات الناجعة لحل تضارب المصالح بين أصحاب المصالح المتمثلين في العاملين والشركة؟

عليه فإن هذا البحث سيقوم بدراسة النصوص القانونية التي تناولت هذه الإشكالية ومن ثم تقييم الاستراتيجية القانونية واختبار مدى نجاعتها في حل تضارب المصالح موضوع البحث ، وهذا الموضوع يُعد من الموضوعات الحديثة في ليبيا حيث إنه - إلى حدّ علمنا - لم يعرج عليه بالبحث ، كما أن الفقه العربي المقارن شحيح في هذا الموضوع فلم نجد أبحاث ودراسات عميقة تتعلق تحديداً بتضارب المصالح بين العاملين والشركة ، وأن كانت جل الأبحاث التي تناقش نظرية الوكالة وتضارب المصالح في جلها تناقش إشكال التضارب بين الإدارة والملاك ، وبالتالي نستطيع القول بأن هذا البحث - إلى حد علمنا - هو الأول من نوعه في ليبيا الذي يبحث في حل تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة.

كما أنه يجب التنويه أن هذا الموضوع هو جزءاً لا يتجزأ من موضوعات تضارب المصالح التي قد تحدث بين أصحاب المصالح بشكل عام والشركة ، فقد يحدث هذا التضارب بين الشركة والمستثمرين أو المقرضين أو البيروقراطيين أو غيرهم من أصحاب المصالح، ألا أن هذا البحث سيرتكز على أهم عنصر من عناصر أصحاب المصالح ألا وهو العاملين بها أي كانت صفتهم ، بالتالي مجال البحث سيعالج تضارب المصالح المفترض بين الشركة من جهة والعاملين بها من جهة أخرى فقط ، كما يجدر التنويه هنا بأن المقصود بالعاملين في هذا البحث هم جميع العاملين المتعاقدين بعقد عمل مع الشركة سواء كانوا مدير عام أو مدراء إدارات أو رؤساء أقسام أو عاملين غير مسؤولين بالشركة، بالتالي يخرج عن مجال بحثنا المساهمين باعتبارهم غير عاملين وأعضاء مجلس الإدارة باعتبارهم رب عمل.

ولعلاج هذا إشكال تضارب المصالح بين العاملين والشركة، سنقوم بنقاش الحل في خطة ثنائية نتطرق فيها في المبحث الأول إلى تحديد إشكال تضارب المصالح بين العاملين والشركة في النظرية والتطبيق، وفي المبحث الثاني سنناقش الاستراتيجيات القانونية المثلى لحل تضارب المصالح بين العاملين والشركة.

### المبحث الأول - تحديد إشكال تضارب المصالح بين العاملين والشركة

لتحديد إشكال تضارب المصالح بين العاملين والشركة سنتطرق إلى تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة في النظرية في المطلب الأول، بعدها سنستعرض مظاهر تضارب المصالح بين العاملين والشركة في المطلب الثاني من الناحية التطبيقية ، بالتالي يمكن أن يكون هذا المبحث منطلقاً لطرح الحلول الناجعة لمشكل تضارب المصالح موضوع البحث.

#### المطلب الأول - نظرية تضارب المصالح بين العاملين والشركة:

بادئ ذي بدءٍ من المهم الإشارة أن هناك ثلاثة أنواعٍ من تضارب المصالح التي قد تحدث داخل جسم الشركة:

- الأول : تضارب المصالح بين أقلية المساهمين وأكثريّة المساهمين .

- الثاني : تضارب المصالح بين الإدارة والمساهمين.

- الثالث : ينحصر في تضارب المصالح بين أصحاب المصالح والشركة(3).

هذا الأخير قد يحدث عندما تسعى الشركة إلى تحقيق مصلحتها والمتمثلة في مصلحة الملاك في الكثير من الأحيان دون النظر لمصالح الآخرين كأصحاب المصالح، و في الوقت ذاته لا تسعى الشركة إلى إقامة توازن في المصالح بينها وبين أصحاب المصالح الآخرين، بمعنى آخر هذا إشكال تضارب المصالح الثالث (أو نظرية الوكالة الثالثة) تسعى إلى إيجاد حل عملي في التأكد من أن الشركة متمثلة في ملاكها عندما تدخل في علاقات تعاقدية مع الغير (أصحاب المصالح مثل الدائنين والعاملين والزبائن والعملاء) هذه العلاقة يجب ألا يتم استغلالها لصالح الشركة فقط دون النظر لمصلحة أصحاب المصالح. في هذه النظرية تعتبر الشركة هي الوكيل ويعتبر أصحاب المصالح كالعاملين هم الأصلاء، وبالتالي يجب على الوكيل أن يعمل لصالح الأصل في تحقيق مصالحه (4) ؛ لكن هذه الدراسة تقترض نظرية وكالة رابعة ألا وهي عندما يكون الوكلاء هم أصحاب المصلحة ويكون الأصل هو الشركة، وبالتالي يجب على الوكيل (هنا العاملين) أن يعملوا لصالح الأصل (الشركة)، فالإشكال في نظرية الوكالة الرابعة - حسب تسميتنا - يتمحور في خلق حافز للوكيل

بأن يعمل لصالح الأصل ومصالحته وليس لمصلحته الشخصية فقط، عملياً - تقريباً - في جميع العلاقات التعاقدية التي يتعهد فيها أحد الطرفين بأداء معين لصالح طرف آخر تكون خاضعة لنظرية تضارب المصالح، وذلك بسبب أن الوكيل سوف يملك من المعلومات التي قد لا يملكها الأصل، في المقابل الأصل قد لا يملك من المعلومات الكافية حول عمل الوكيل، وما إذا كان يعمل لتحقيق مصالحه أو لا . نتيجة لذلك الوكيل قد يملك من المغريات الكثيرة التي قد تجعله يعمل لتحقيق مصالحه الشخصية وينصرف عن جودة الأداء. هذا يعني أن قيمة أداء الوكيل الحقيقية لصالح الأصل قد تنصرف عن القيمة التي وعد بها الوكيل في البداية، بالتالي لتأكيد جودة عمل الوكيل لصالح الأصل يجب على الأخير مراقبة عمل الوكيل وذلك عن طريق آليات واستراتيجيات يخلقها علم حوكمة الشركات.

من الجدير القول إن تضارب المصالح بين العاملين والشركة تزداد حدة عندما تكون الشركة شركة عامة مملوكة للدولة كاملة، هذا الأمر يؤدي إلى إشكال ضعف الرقابة على الشركة حيث أن جميع أجسام الشركة العليا ابتداء من الجمعية العمومية و انتهاء بالمدير العام ومرورا بمجلس الإدارة الشركة وهيئة مراقبتها ليس لديهم الحافز الحقيقي للرقابة على العاملين بالشركة، هذا الضعف في الرقابة على العاملين يرجع أساسا إلى إشكال المالك الحقيقي، حيث أن أعضاء الجمعية العمومية ليس ملاكا حقيقيين للشركة، وبالتالي ينقصهم حافز الرقابة علي أداء الشركة بشكل كبير جدا، فجميع ما تقوم به الجمعية العمومية من مجهودات لتحسين أداء إدارة الشركة يعتبر عبثا في الكثير من الأحيان في نظر أعضاء الجمعية العمومية، باعتبار أن مثل هذه المجهودات التي تسعى إلى تعظيم ربحية الشركة - بشكل مباشر أو غير مباشر - سوف يأكل ثمارها الراكب المجاني (الشعب) (5)، وبالتالي في نهاية المطاف جميع إيرادات مثل هذا النوع من الشركات ستوضع في حسابات الدولة المركزية.

هذا فضلا عن أن هذا الإشكال يزداد تعقيداً في الشركات العامة التي لا تتبنى أنظمة حوكمة الشركات، فالرقابة في مثل هذا النوع من الشركات ضعيفة جداً إن لم تكن معدومة ، وضعف الرقابة من قبل الجمعية العمومية أساسه عدم رغبة أعضاء الجمعية في تقييد أنفسهم أو تقييد إدارة الشركة بقواعد حوكمة الشركات.

هذا الضعف في الرقابة عادة يولد عنه بيئة خصبة للفساد الإداري والمالي من قبل العاملين داخل الشركة ، وتظهر فيه مظاهر تضارب المصالح بين الشركة والعاملين بشكل واضح كما سيأتي بيانه.

وعلى العكس من أن تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة قد يقل في الشركات التي يُسيطر عليها القطاع الخاص والتي تختفي فيها مشكل المالك الحقيقي وتظهر فيها الرقابة الفعالة من قبل الملاك الحقيقيين على جميع أجسام الشركة. فملاك الشركة بشركات القطاع الخاص يضعون عادة نظاما للرقابة الفعالة على أداء الإدارة، ويقومون بمتابعة أداء إدارة الشركة بكافة مستوياتها بشكل مؤثر وفعال، لأن أداء الجيد لإدارة الشركة سيسهم بشكل مباشر في تعظيم ربحية الشركة ومن ثم تعظيم مستوى دخل المساهمين بشكل مباشر. هنا نخلص أن سبب ظهور إشكال تضارب المصالح الرابع بين الشركة والعاملين أساسه مشكل الراكب المجاني الذي قد يتولد عنه العديد من المشاكل العملية في واقع الحال، وكما سيأتي بياني في المطلب التالي.

**المطلب الثاني - المظاهر العملية التي تشكل تضارب المصالح بين العاملين والشركة:**

من المهم الإشارة بأن تضارب المصالح بين العاملين بالشركة كوكلاء والشركة كأصيل -حسب نظرية الوكالة- يمكن أن تتعدد مظاهره والتي أهمها كالتالي:

**أولاً- استغلال المعلومات السرية :** العامل بالشركة قد يتحصل على معلومات سرية آلت إليه بحكم عمله والتي يجب بدورها أن تسخر لمصلحة الشركة، ويجب ألا يتم الكشف عنها إلى الغير إلا عن طريق إجراءات تتبناها الشركة في سياساتها الداخلية أو لوائحها التنظيمية أو عن طريق آليات حددها القانون على سبيل الحصر، بالتالي استغلال هذه المعلومات من قبل العامل بالمخالفة لما سبق لتحقيق مصالح شخصية أو إفشاء مثل هذا النوع من المعلومات إلى الشركات المنافسة يخلق نوعاً من التضارب في المصالح بين الشركة والعاملين بها. ومثال ذلك قد يتحصل العامل على معلومات تتعلق بشراء أرض للشركة بسعر زهيد، هنا العامل قد يستغل هذه المعلومات لنفسه ليحقق مصالح شخصية مباشرة له بشرائه الأرض أو غير مباشرة وذلك بكشف هذه المعلومات إلى الغير (زوجته أو ابنه مثلاً) وذلك لغرض شراؤها ومنع الشركة من الاستفادة من الفرصة التجارية التي عرضت عليها، وبدلاً أن تحقق الشركة الربح المرجو يذهب هذا الربح لصالح العامل أو للغير.

**ثانياً - المحسوبية الوظيفية:** في هذا المظهر قد يحابي العامل بالشركة أحد الأشخاص التي تربطه علاقة به ويمنحه بعض المزايا أو العقود التي تعرضها الشركة بمتطلبات معينة دون الاكتراث بمصلحة الشركة، فقد تفتح الشركة عطاءً معيناً للتعاقد وتفرض بعض الشروط والمتطلبات لهذا التعاقد بأقل الأسعار، هنا قد يقوم أحد

الموكلين بهذا العطاء بمحابة أحد الأشخاص الذين لهم علاقة بالعامل ويتم منح له هذا العطاء على حساب مصلحة الشركة، وليس فقط المحسوبة والمحابة تكون في منح العقود والمزايا فقد تكون في التعاقد مع العاملين أنفسهم، فقد يكون أحد عمال الشركة الموكل له مهمة اختيار عاملين جدد بمحابة بعض الأشخاص الذين قد لا تتوفر فيهم شروط ومتطلبات التعيين فيتم اختيارهم دون مراعاة مصلحة الشركة. ونفس القول ينسحب على منح الحوافز والتأمينات والمزايا المالية فقد تتمح لبعض الأشخاص الذين يعدون غير جديرين لهذه المزايا ويحرم الأشخاص الجديرون بها، كل ذلك يصب ضد مصلحة الشركة.

**ثالثا - الإهمال والتقصير في العمل:** قد يهمل العامل ويقصر في أداء عمله على الوجه الأكمل خاصة في غياب الرقابة الداخلية بالشركة، فعند غياب الأخيرة يجد العامل بيئة مناسبة للإهمال والتقصير، وإشكال الإهمال والتقصير لدى العامل يكون أكثر حدة في الشركات العامة المملوكة للدولة أو الشركات ذات الاقتصاد المختلط التي تسيطر عليها الدولة، في مثل هذه الشركات يكون ضعف الرقابة واضحا وجليا حيث إن إشكال المالك الحقيقي الذي سبق وأن ناقشناه بالتفصيل هو الأساس التي تقوم عليه ضعف الرقابة، حيث يشعر أعضاء الجمعية العمومية بأنهم ليسوا ملاكًا حقيقيين للشركة وأن المستفيد من أرباح هذه الشركة هم الحكومة والشعب، بالتالي أعضاء الجمعية العمومية بطريقة أو بأخرى عادة لا يسعون إلى إحكام الرقابة الداخلية للشركة.

ومن الملاحظ أن الإهمال والتقصير في أداء العمل قد يتفاقم بالشركات التي لا توجد بها إدارات معينة للرقابة مثل إدارة التفتيش أو إدارة الرقابة أو المراجعة الداخلية، فعمد وجود هذه الإدارات بالشركات خاصة الصغرى منها والمتوسطة يساهم بطريقة ما في تعزيز الإهمال والتقصير من قبل العاملين، إذ الأصل أن العامل لا يقوم بعمله بأحسن وجه إلا بوجود نظام رقابة على الأداء.

**رابعا - قيام العامل بأعمال أخرى:** الأصل أن العامل يجب ألا يعمل أي عمل آخر بدوام كامل أو غيره إلا بعد حصوله على موافقة رب العمل، إذ أن العمل لدى الغير سيؤثر تأثيراً مباشراً على العمل الأصلي سواء كان بدوام جزئي أو بدوام كامل، لهذا نجد أن التشريعات المقارنة تشترط موافقة رب العمل الأصلي على أي أعمال بدوام جزئي للعامل، والحكمة من وراء ذلك جلية إذ أن قيام العامل بأكثر من عمل سيؤثر بطبيعته على العمل الأصلي، فلو فرضنا أن العامل يعمل بدوام كامل لدى شركة ما إلى الساعة الثالثة مساءً وبعد ذلك يعمل بدوام جزئي لدى شركة أخرى من الساعة

الخامسة إلى الساعة العاشرة، فإن عمله بدوام كامل سوف لا يكون بأحسن وجه، إذ أن الطبيعة الإنسانية في الغالب لا تتحمل العمل بمثل هذه الساعات في اليوم الأمر الذي - بدون شك- يؤثر على إنتاجية العامل، وقد يحدث أن العامل قد لا يعمل لدى الغير، بل يعمل لحساب نفسه بعد الدوام الكامل لدى الشركة، فقد يمتلك العامل مثلاً سيارة أجرة يعمل بها بعد ساعات الدوام أو يعمل في تجارة لحساب نفسه، في جميع هذه الحالات وكما سبق الإشارة أن مثل هذه الأعمال قد تؤثر تأثيراً مباشراً على إنتاجيته وأدائه بالشركة، بالتالي قد يحدث التضارب بين مصلحته في تحسين دخله ومصلحة الشركة في أداء العامل بواجباته على أكمل وجه.

**خامساً - الاستغلال الوظيفي:** في الكثير من الأحيان قد يعرض على العامل هدايا ومزايا عينية من قبل الأشخاص الذين يسعون إلى الاستفادة من العامل بحكم وظيفته بالشركة، بالتالي مثل هذه الهدايا قد تؤثر في اتخاذ العامل لقرارات حيادية لقبول الهدايا والمزايا العينية تفهم بالضرورة أن العامل سيتخذ قرار لصالح معطي الهدية ومن هنا يحدث التضارب حيث أن من مصلحة العامل أن يقبل هدية قد تساوي الكثير وفي المقابل قد يتخذ قرار لا يتماشى مع مصلحة الشركة ويكون في مثابة محاباة لمعطي الهدية. هذا بالإضافة أن الاستغلال الوظيفي قد لا يكون في صورة قبوله للهدايا، بل قد يحدث أيضاً في صورة استغلال العامل لأصول الشركة في مسائله الشخصية، مثلاً قد تمنح للعامل سيارة من قبل الشركة وذلك للقيام بأعمال الشركة والتي قد يستخدمها العامل لأغراضه الشخصية، أيضاً قد تمنح له أجهزة إلكترونية مثل كمبيوتر التي من المفترض أن يستخدمها العامل لتحقيق أغراض الشركة فمن الممكن أن يستخدمها العامل للتسلية الشخصية وأعمال لا تتماشى مع مصلحة الشركة. - أيضاً - من مظاهر تضارب المصالح بين العامل والشركة في صورة الاستغلال الوظيفي هو احتفاظ العامل لنفسه دون وجه حق بأي ورقة من الأوراق الرسمية الخاصة بالشركة وقد ينتزع ورقة من الملفات المخصصة لحفظها وقد ينقل وثائق أو ملفات خارج مقر العمل ولم يكن مآذونا له بذلك، وكل ذلك في سبيل تحقيق غرض ما غير قانوني كبيع هذه المستندات لطرف ثالث أو إبطاء إجراء معين أو للابتزاز إلخ.

**المبحث الثاني - الاستراتيجيات المثلى لحل تضارب المصالح بين العاملين والشركة :**

هذا المبحث سيستعرض تقييم النهج الذي تبناه القانون الليبي لحل تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة في المطلب الأول، وبعد أن يخلص المطلب بأن النهج

الذي سلكه المشرع الليبي في حل هذا التضارب نهجا معيبا يحتاج إلى التقويم، المطلوب الثاني سيتطرق إلى الاستراتيجيات البديلة التي ينصح المشرع الليبي أن يتبناها لمعالجة هذا الإشكال.

**المطلب الأول - الحلول القانونية لمعالجة تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة طبقا للنظام القانوني الليبي:**

باستقراء الأحكام القانونية ذات العلاقة نجد أن المشرع الليبي تبنى سياسات عدة لحل تضارب المصالح بين العامل والشركة، والتي سنناقش في (أولا) السياسات التي تبنها المشرع الليبي لحل التضارب في المصالح بين العامل والشركة، ثم سننتقل في (ثانيا) إلى تقييم الحلول المتبناة من قبل النظام الليبي.

**أولاً - السياسات التي تبنها النظام القانوني الليبي لحلّ تضارب المصالح بين العمل والشركة :** تتمثل هذه السياسات في التالي:

1- **سياسة المعايير :** المشرّع الليبي لم يختلف مع التشريعات المقارنة في سن جملة من المعايير التي تضبط سلوكيات العامل وهو بصدد تنفيذه للأعمال المسندة إليه من قبل رب العمل، كمعيار أداء العمل بإخلاص وأن يؤدي جميع أعماله بحسن نية وأن يؤديه بالعناية اللازمة.

- **معيار أداء العمل بإخلاص :** نص على هذا المعيار في قانون علاقات العمل في المادة 11 ، والتي نصت على أنه "يجب على العامل ..، تنفيذ جميع أحكام القوانين واللوائح والتعليمات المنظمة لقيامه بمهام عمله، وعليه بوجه خاص: أن يقوم بالعمل المسند إليه بنفسه وأن يؤديه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء عمله ..."، من هذا نجد أن العامل يجب أن يقوم بأداء عمله بإخلاص، حيث أن العمل بدقة وأمانة ما هو الإخلاص في الحد ذاته. كما أن المادة (5.1) من مدونة السلوك للشركات أقرت بأن العامل يجب أن يتصف بالولاء والذي هو " احترام القانون والقرارات الصادرة من الجهات المختصة، وألا يقدم أي مصلحة شخصية له أو لغيره على مصلحة وأهداف الشركة".

- **معيار العمل بحسن النية :** يعد مبدأ حسن النية من المبادئ الأخلاقية المستقرة والثابتة، التي يجب أن تسود جميع العلاقات التعاقدية، بدءًا من مرحلة التفاوض مرورًا بمرحلتَي: الإبرام والتنفيذ، وانتهاءً بمرحلة إنهاء العقد، ويعني مبدأ حسن النية في مجال العقود، ضرورة أن يتحلى كل طرفٍ من أطرافِ العلاقة التعاقدية بالصدق والأمانة والإخلاص، وألا يتناقض في تصرفاته أو أفعاله، بما يُنبئ عن سوء نيةٍ، وبحيث يكون مسؤولاً عن تعويض الأضرار التي تصيب الطرف الآخر

جراء التصرف بسوء نية. ورد هذا المعيار في القانون المدني الليبي في المادة 148 التي نصت على " ويجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية. ولا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ورد فيه، ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام".

**— معيار واجب العناية :** طبقاً لهذا لمعيار يجلب على العامل أن يؤدي عمله بعناية وحذر، وأساس هذه العناية نجدتها في نص المادة 214 من القانون المدني والتي تنص على التالي: "في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين هو أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي، ولو لم يتحقق الغرض المقصود، هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على غير ذلك، وفي كل حال يبقى المدين مسؤولاً عما يأتيه من غش أو خطأ جسيم". فالعناية المطلوبة من العامل في إطار علاقات العمل هي عناية الرجل المعتاد، أي أن يقوم بممارسة العمل بعناية تامة وأن يتوخى الحيطة وأن يحافظ على تنفيذ التزامه طبق لمعيار الشخص العادي متوسط الخبرة والذكاء. فالالتزام ببذل عناية في علاقات العمل تعني يجب على العامل تحقيق الهدف الذي من وراءه أبرم رب العمل عقد العمل مع العامل وذلك ببذل العناية المطلوبة طبقاً لأصول المهنة وصولاً لتحقيق أهداف رب العمل، وعلى العامل بصدد تحقيق هذه الأهداف أن يبذل العناية الرجل المعتاد ما لم يلزمه العقد ببذل عناية أكبر كعناية الرجل الحريص.

**2- سياسة القواعد الخاصة :** ونقصد بالقواعد الخاصة هي تلك القواعد التي تنظم مسألة بعينها وحكمها غالباً لا يخضع للتفسير فهي قاعدة ثابتة وواحدة تطبق على أحداث محددة وبالتالي تختلف عن المعايير التي تطبيقها يخضع للسلطة التقديرية للقاضي بشكل أكبر، ومن أبرز هذه القواعد تلك القواعد الواردة في مدونة السلوك والصادرة بقرار من وزير الاقتصاد (494) لسنة 2022م (6) حيث أن المادة (9) من المدونة المعنونة بعدم تعارض المصالح أقرت العديد من المحظورات التي يمنع على العامل القيام بها وهي كالتالي:

**أ- حظر قيام العامل بأية أعمال :** أو القيام بأية نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تعارض حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية من جهة، وبين مسؤولياته الوظيفية أو كل ما يتصل بأعمال وظيفته من جهة أخرى.

ب - الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع أدائه الموضوعي والمتجرد لمهامه أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة مميزة لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الشركة.

ج - إعلام الرئيس المباشر : خطيا وبشكل فوري في حال وجود تعارض مصالح مع أي شخص، أو إذا نشأ التعارض بين المصلحة الشخصية ومصحة جنود الشركة، أو تعرض العامل إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الوظيفية أو تثير شكوكا حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التعارض.

د - عدم استخدام الوظيفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية : أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو أحد أقاربه إلى الدرجة الرابعة.

هـ - عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها العامل أثناء تأديته لمهامه الوظيفية لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير.

و - حظر عمل العامل تحت الرئاسة المباشرة : لأحد أقاربه إلى الدرجة الرابعة في ذات الوحدة ، وفي حالة حدوث ذلك، وجب على العامل الإفصاح وإبلاغ الإدارة العليا.

كما أن المادة 7 من مدونة السلوك والمعنونة بالفساد المالي أوردت المحظورات التالية على العامل :

أ - يحظر على العامل طلب أو أخذ، أو إبداء أو تقديم أي شكل من أشكال العروض، والوعود، والنقود، والهدايا، والقروض، والمكافآت، والخدمات والعمولة أو أي شكل من الأشكال المعروفة من أجل التأثير على قرار أو سلوك أحد العاملين معه، أو متلقي الخدمة أو المتعاقدين والمتعاقدين المحتملين ومن يعمل تحت إشرافهم.

ب - يمتنع العامل عن قبول أي شيء ذي قيمة من أي شخص يرغب بإنشاء علاقة عمل مع الشركة، أو يتلقى منها خدمة، أو له إجراء معها.

ج - يلتزم العامل برفع تقرير كتابي إلى رئيسه المباشر عند ملاحظة أي معاملات مالية مشبوهة، وذلك دون إخلال بواجب إبلاغ الجهات المختصة إذا وكان هناك مقتضى.

واستثناء من البنود السابقة:

- يجوز قبول الهدايا البسيطة وغير الثمينة مثل المواد الدعائية كالأقلام والأدوات المكتبية الأخرى المطبوعة عليها العلامة التجارية وخلافه.

- يجوز قبول الهدايا أو التخفيضات المقدمة إلى مجموعة كبيرة من العاملين لدى

الشركة، وذلك كجزء من عقد أو اتفاق مبرم بين الشركة وطرف آخر. – وجبات الطعام المتعلقة باجتماعات العمل، على أن تكون معقولة من حيث التكلفة والتكرار.

## ثانياً - تقييم الحلول القانونية لمعالجة تضارب المصالح بين العاملين بالشركة والشركة طبقاً للنظام القانوني الليبي

تسعى العديد من التشريعات المقارنة والمحلية لحل تضارب المصالح على مختلف أنواعها عن طريق سياسات عديدة نجدها متفرقة في أكثر من نظام قانوني، كما أنه من الملاحظ أن من سياسات المشرع - وهو بصدد حل التضارب موضوع البحث - إقامة توازنات بين مصلحتين متعارضتين بين مصلحة رب العمل والتي هي مصلحة الشركة من جهة ومصلحة العامل من جهة أخرى.

ومن الأهمية بمكان أن نؤكد أيضاً أنه بالإضافة إلى أن سياسات المشرع السعي إلى تحقيق حماية للعامل، نجد أنه يسعى جاهداً إلى ضبط سلوكياته، فالأولى يسعى المشرع فيها إلى مراعاة مصلحة العامل، وفي الثانية يسعى المشرع فيها إلى تحقيق أولوية أكثر مصلحة رب العمل، وبهذا يحدث التوازن المنشود بين المصلحتين المتعارضتين

ومن الجدير بالقول بأن هدف المشرع في ما يتعلق بالقوانين التي ترتبط بالمسائل الاقتصادية - كذلك التي نحن بصدد البحث فيها - هو تحقيق أحد الغايتين، إما أن يحقق المشرع فاعلية اقتصادية من وراء تقرير أحكام قانونية معينة، وإما أن يحقق عدالة تضمن للطرف الضعيف في العلاقة نوعاً من الحماية، فمثلاً في قوانين العمل نجد أن هذه القوانين تحمي الطرف الأضعف في العلاقة العمالية ألا وهو العامل، بالتالي نجد أن قانون علاقات العمل في جله ما هو إلا عبارة عن أحكام تسعى إلى تحقيق حماية للعامل وفي ذات الوقت إقامة توازن عادل بين أطراف العلاقة العمالية(7)

وباستقراء الاستراتيجيات التي تبناها المشرع الليبي(8) لحل تضارب المصالح بين العامل و الشركة نجدها لا توفر حماية كافية للشركة وذلك باعتبار أنها عنصر الإيجار فيها مرن وقائم على الحماية القضائية في أغلب الأحيان حيث يحتاج المتضرر من ممارسات الوكيل (العامل) إلى رفع دعاوى قضائية للوصول إلى الحقوق المنشودة، بمعنى آخر أن استراتيجية المعايير التي تبناها المشرع تحتاج إلى قاض لتكييفها وفرضها، هذا فضلاً عن أن استراتيجيات القواعد الثابتة في التحريم والإلزام السابق الإشارة إليها تحتاج في أغلب الأحيان إلى اللجوء للقضاء للحكم فيها. ولتحليل ما سبق بشكل أكثر نستطيع القول بأن هناك ثلاث مسائل التي قد تؤثر على

فعالية الإجماع (رفع الدعوى ضد العامل) لحل تضارب المصالح بين العامل والشركة، (9) ، ويمكن تصنيف هذه المسائل كالتالي:

تتعلق المسألة الأولى بمدى قدرة المحكمة على تحقيق العدالة والإنصاف، وهذا يتمثل في أن تعريف الإنصاف مهمة صعبة للغاية ولا يمكن تحديدها على وجه الدقة في جميع الحقائق المتشابهة. أما المسألة الثانية فتتعلق بمدى استعداد المتضرر (الشركة في حالتنا هذه) في رفع دعوى على العامل، حيث أنه في كثير من الأحيان قد لا ترغب الشركة في رفع دعوى على العامل ومطالبته بالتعويض وتكتفي بإنزال عقوبة إدارية عليه، أو قد تلجأ الشركة إلى تسوية الخلاف أو التضارب في المصالح مع العامل ودياً وذلك لعد ثقة الشركة في القضاء من حيث النظام ككل حيث أن اللجوء للقضاء قد يأخذ من الوقت الكثير، وعلاوة على ذلك، فإن زيادة عدد القضايا قد يعطل أعمال الإدارة و يلهيها عن الأمور الرئيسية، وقد تؤدي إلى تكاليف غير مرغوب فيها. أما المسألة الأخيرة فهي تتعلق بالتشهير غير مرغوب فيه ضد سمعة الشركة والتي قد يؤثر على إيراداتها بشكل غير مباشر بالتقليل من فرصة الاستثمار (10)

هذا فضلا عن أن السياسة القضائية الحالية في ليبيا فيما يتعلق بمراقبة الانتهاكات العامل ليست واضحة ولا شاملة لأنها تستند إلى عناصر متباينة من الممارسات القضائية المختلفة والمفاهيم القانونية المتنوعة، بدلاً من سياسة قانونية واحدة. ذلك لأن جل الانتهاكات القانونية العمالية تتعلق بتطبيق معايير ومبادئ قانونية للمحاكم (وربما المحامين أيضاً) لديهم سلطة واسعة في استخدامها وتحليلها وتفسيرها.

ومن الدراسات التي أثبتت ضعف النظام القضائي في ليبيا دراسة لاربرش حيث أثبت في دراسته أن ليبيا تفتقر إلى تنفيذ القانون واعتبرها حالة متطرفة، وقد قام بالعديد من المقابلات وكانت النتيجة أنه (9 من أصل 10) أكدوا بأن عملية إجبار وتنفيذ القانون في ليبيا مسألة أكثر إشكالا من وضع القوانين واللوائح، ويخلص إلى أن العامل الرئيسي الذي يؤثر على ممارسة حوكمة الشركات في ليبيا هو ضعف إنفاذ القانون (11)

**خلاصة القول** إن أي سياسات قانونية تتعلق بحل تضارب المصالح بين العامل والشركة يركز إنفاذها إلى النظام القضائي في ليبيا يعتبر نهجا غير فعال، وذلك لضعف النظام القضائي في ليبيا فالدعوى قد تأخذ الكثير من الوقت للحكم فيها. بالتالي هناك حاجة لخلق آلية أخرى فعالة لحل تضارب المصالح بين العامل والشركة تستند إلى قواعد حوكمة الشركات تعمل على حل تضارب المصالح بين العامل والشركة بشكل فعال وتخفف العبء على المحاكم حيث بوجود هذه الآلية يتمكن العامل من

جعل مصلحة الشركة من أولوياته، ونقاش هذه الاستراتيجيات ستكون في المطلب التالي:

**المطلب الثاني - حلول الفعالة لحل مشكل تضارب المصالح بين العاملين والشركة :**  
باستقراء التشريعات قانون النشاط التجاري رقم 23 لسنة 2010 نجد أنه فرض حماية لعدد من الفئات الضعيفة كأقلية المساهمين ودائني الشركة، إلا أن هذا القانون غفل عن توفير حماية للعاملين بالشركة كأصحاب المصالح في مواجهة الشركة بخلاف القوانين المقارنة الأخرى التي لم تغفل عن توفير حماية كافية لهذه الطبقة، حيث تبنت بعض التشريعات استراتيجيات للتخفيف من تضارب المصالح بين العامل و الشركة مثل منح حقوق التعيين في مجلس الإدارة ومن ثم اتخاذ القرار الخاص بمصالح العاملين واستراتيجيات الحوافز، هذه الحلول البديلة التي تساهم بشكل فعال في معالجة مشكل الوكالة بين العاملين والشركة، وتفصيل ذلك كالتالي:

**أولاً - استراتيجيات المشاركة في الإدارة :** يقصد بهذه الاستراتيجية بأن العاملين بالشركة لهم سلطة تعيين بعض أعضاء مجلس الإدارة بالشركة. ومن الجدير بالذكر أن هذا النهج تبنته العديد من دول أوروبا الغربية، كما سيأتي بيانه، بالرغم من أن الكثير من التشريعات المقارنة للدول الكبرى مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وإيطاليا واليابان ليس لديهم مثل هذا النظام. ومن الدول التي تبنت هذه الاستراتيجية فرنسا والتي تشترط تشريعاتها التمثيل بعض العاملين في مجلس الإدارة بالشركة التي يمتلك فيها العاملين أكثر من 3% من الأسهم في الشركات التي تم تخصيصها من قبل الدولة بالكامل أو تلك المخصصة جزئياً، ولكن في الغالبية العظمى من الشركات الفرنسية التي تضم أكثر من 50 عاملاً يجوز للعاملين اختيار ممثلين اثنين لكن ليس لهما حق التصويت في اجتماعات مجلس الإدارة.(12)، وعلى نفس النسق تبني النظام القانوني الألماني هذه الاستراتيجية، حيث ألزم الشركات الألمانية التي تضم أكثر من 2000 عامل والتي يكون مقرها في ألمانيا أن يكون نصف أعضاء مجلس الإدارة الإشرافي(13) من بين العاملين بالشركة الذين يجب أن يكون بعضهم مرشحين من النقابات(14) علاوة على ذلك، فإن العاملين المقيمين في ألمانيا والنقابات العمالية الألمانية فقط هم الذين يتمتعون بالحق القانوني في تعيين أعضاء مجالس الإدارة الإشرافية(15)، بالمفهوم المخالفة يفتقر العاملون والنقابات الموجودة في بلدان أخرى -عدا ألمانيا- إلى حقوق التعيين، الأمر الذي قد يبدو متناقضاً من وجهة نظرنا لمبدأ العدالة حيث أنه لا يوجد مبرراً لاستبعاد هؤلاء الفئة

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه بالرغم من أن المساهمين والعمال يعينون أعدادًا متساوية من أعضاء مجلس الإدارة في المجالس الإشرافية للشركات الألمانية الكبرى، فإن هذا لا يعني أنهم يتقاسمون سلطاتهم بالتساوي من حيث اتخاذ القرار، حيث أن رئيس مجلس الإدارة الذي يتم انتخابه من بين ممثلي المساهمين يتمتع بالحق القانوني في الإدلاء بصوت مرجح (16)، ومع ذلك يحتفظ ممثلو العاملين بسلطة كبيرة رسميًا من خلال حق قانوني في الاعتراض على المرشحين لمجلس الإدارة، هذا بالإضافة إلى أن هذا النظام يخصص مقعدًا واحدًا في مجلس الإدارة لـ "مدير الموارد البشرية"، الذي غالبًا ما يكون له علاقات وثيقة مع النقابات والعاملين بالشركة (17)، وهكذا، يمنح هذا النظام للعمال تأثيرًا كبيرًا على سياسة الشركة من خلال منحهم السلطة في تشكيل مجلس الإدارة، والوصول إلى المعلومات، وسلطة حجب الموافقة على قرارات الشركة غير مرغوب فيها.

وبخصوص تشكيل مجلس الإدارة الإشرافي للشركات التي تحتوي على أكثر من 2000 عامل يجب أن يمثل العاملين ما نسبته 50% من أعضاء مجلس الإدارة الإشرافي، هؤلاء الأعضاء يرشحون من قبل العمال (18) بالتالي العمال واتحاد التجارة في دولة ألمانيا لهم حق تشريعي بأن يكون أعضاء مجلس الإدارة الإشرافي، الأمر الذي لم يُتبنى في العديد من الدول الأخرى، وبالرغم من ممثلي العمال في مجلس الإدارة أحياناً يمثلون نصف نسبة أعضاء مجلس الإدارة، إلا أن هذا لا يعني أنهم لهم نفس الحقوق التي مُنحت للمساهمين وذلك بأن لهم ما يعرف بالصوت المرجح أي الصوت الذي له قوة في الاختيار أكثر من غيره كأنه الصوت الذي يرجح صناعة القرار، ومع ذلك أعضاء مجلس الإدارة الذين يمثلون العاملين لهم السلطة عن طريق الفيتو لاستبعاد أعضاء مجلس الإدارة الذين يمثلون المساهمين، بالتالي يملكون السلطة لتعطيل إجراءات مجلس الإدارة الإشرافي. هذا بالإضافة للتشريع الألماني يشترط بأن يتحصل العاملين على مقعد واحد في مجلس الإدارة التنفيذي وليس الإشرافي فيخصص لعضو مجلس إدارة الموارد البشرية الذي له علاقة قريبة جداً مع العاملين واتحاد التجارة عادةً (19).

في حقيقة الأمر أنه من الجلي أنه عن طريق هذا النظام يستطيع العاملون من خلال هذا التمثيل الحصول على المعلومات بشكل مفصل المتعلقة بهم، و- أيضا - تلك المتعلقة بأي تغيير جوهري في تنظيم الشركات وعمليات الإنتاج أو مبيعات، و- أيضا- يمكن لممثلي العاملين بالشركة من الحصول على معلومات التي قد تضر بمصالحهم في المستقبل، وبالتالي يكونون في جهازية كاملة لأي مفاجئات (على سبيل

المثال، بشأن الاستغناء عن العمالة وبيع الشركة )، عليه فإنّ هذا النظام يمكن أن يمنح للعاملين وقتاً لتنظيم ردود أفعالهم على القرارات التي يمكن أن تتخذ من قبل الإدارة العليا، مثل عرض الإشكالات المحتملة التي يمكن أن تؤثر على مصالحهم على الجهات الحقوقية ذات العلاقة ، أو يمكن لهم التواصل مع خبراء قانونيين لرفع قضايا ضد الشركة العاملين بها.

وخلاصة القول في هذا المقام أن هذا النظام يخلق قدرًا كبيرًا من الثقة بين الشركات والعاملين بها، كما أنه يصنع نوعاً من التوازن بين مصالح الشركة والعاملين بها ومن ثم يحل بشكل كبير مشكل تضارب المصالح بين الشركة والعاملين بها، وفيما يتعلق بالنظام الليبي فإنه من المقبول عقلاً ومنطقاً تبنى أجزاء كبيرة من هذا النظام الذي ننصح به أن يكون جزءاً من الشركات المملوكة للدولة خاصة، والشركات الكبرى الذي بها عدد كبير من العاملين الذين بدورهم يحتاجون للتمثيل بمجلس الإدارة.

**ثانياً - استراتيجيات الحوافز المادية :** استراتيجيات الحوافز يمكن أن تعتبر أكثر أهمية من الاستراتيجية السابقة الإشارة إليها، حيث أن الحوافز المادية تزرع الإخلاص والولاء للشركة من قبل العاملين، ويطلق عليها تسمية "استراتيجية الثقة" عند بعض أعلام فقه حوكمة الشركات، حيث أن كسب الولاء والإخلاص للشركة من قبل العامل أمر فرضي لا يمكن قياسه ومن ثم مراقبته، فهو يرتبط ارتباط وثيق بالأمور النفسية غير الظاهرية، وبالتالي لا يمكن قياس ولاء وإخلاص العامل اتجاه الشركة، كما إنه لا يمكن معرفة هل يسعى العامل لتحقيق مصالح الشركة أكثر من مصالحه الشخصية أو لا، واستناداً لهذه الفرضية فإن فقه حوكمة الشركات رأي أنه من الأجدى شراء هذا الولاء بدل من التفكير والبحث في آلية قياس هذا الولاء، إذ أن هذا الأخير أمر نفسي غير ظاهري لا يمكن الخوض فيه و كل الأمور التي يمكن أن تتعلق بعملية قياس الولاء تعتبر فرضية واحتمالية غير قابلة للتدقيق أو التحقيق.

واستناداً إلى هذه الحقيقة فإن آلية الحوافز ستكون البديل الأمثل لكسب الولاء من العامل وخلق أساس أجدر لإخلاصه اتجاه مصالح الشركة، إذ أنه عندما يكافئ العامل عن الأعمال والإنجازات التي حققها لصالح الشركة بمبالغ مادية جزيلة أو بهبات أو هدايا عينية تستطيع الشركة حينها كسب ولاءه تجاهها كما أن ربط الأجر الشهري للعامل بأدائه يعتبر حافزاً مادياً فعلاً الذي يصل بالشركة إلى زرع الولاء بينها وبينه، فعلى سبيل المثال إذا تم الاتفاق مع العاملين بالشركة إذا ما تم تحقيق هدف معين فإنه سيتم مكافئتهم بمبالغ مالية كبيرة قد تصل إلى أضعاف أجورهم، هنا الطبيعة البشرية سنسوق هؤلاء العاملين وتقودهم إلى زيادة نشاطهم وتنمية إبداعاتهم وصولاً إلى

تحقيق الهدف الذي حدد من قبل مسؤولي الشركة (ممثلي الشركة أو مديرها).

## الخاتمة:

هذه الدراسة تفترض نظرية وكالة رابعة ألا وهي عندما يكون الوكلاء هم أصحاب المصلحة ويكون الأصل هو الشركة، وبالتالي يجب على الوكيل (هنا العاملين) أن يعملوا لصالح الأصل (الشركة)، فالإشكال في نظرية الوكالة الرابعة - حسب تسميتنا - يتمحور في خلق حافزا للوكيل بأن يعمل لصالح الأصل ومصالحته وليس لمصلحته الشخصية فقط، عملياً - تقريباً - في جميع العلاقات التعاقدية التي يتعهد فيها أحد الطرفين بأداء معين لصالح طرف آخر تكون خاضعة لنظرية تضارب المصالح، وذلك بسبب أن الوكيل سوف يملك من المعلومات التي قد لا يملكها الأصل، في المقابل الأصل قد لا يملك من المعلومات الكافية حول عمل الوكيل، وما إذا كان يعمل لتحقيق مصالحه أو لا. نتيجة لذلك الوكيل قد يملك من المغريات الكثيرة التي قد تجعله يعمل لتحقيق مصالحه الشخصية وينصرف عن جودة الأداء. هذا يعني أن قيمة أداء الوكيل الحقيقية لصالح الأصل قد تنصرف عن القيمة التي وعد بها الوكيل في البداية، بالتالي لتأكيد جودة عمل الوكيل لصالح الأصل يجب على الأخير مراقبة عمل الوكيل وذلك عن طريق آليات واستراتيجيات يخلقها علم حوكمة الشركات.

سعت هذه دراسة إلى تقييم الاستراتيجية القانونية المُتبناة من قبل النظام القانوني الليبي لحل تضارب المصالح موضوع البحث. ولحل هذا الإشكال ناقش البحث سياسات النظام القانوني الليبي في هذا الشأن والتي أوردها المشرع في شكل معايير كمبدأ حسن النية ومعيار واجب الرعاية والإخلاص، كما تمت دراسة القواعد الخاصة التي أوردها مدونة السلوك الليبي الصادرة عن وزارة الاقتصاد والمتعلقة بحل تضارب المصالح بين العامل والشركة. وخلصت الدراسة بأن هذه السياسات والاستراتيجيات التي تبناها المشرع غير كافية لحل تضارب المصالح بين العامل والشركة خاصة وأن هذه السياسات يحتاج إنفاذها في أغلب الأحيان إلى اللجوء للقضاء، ولا يخفى أن مثل هذا النهج يعتبر منتقداً حيث أن اللجوء إلى القضاء يحتاج من الوقت والتكلفة الكثير، بالتالي رأت الدراسة إلى اللجوء إلى قواعد حوكمة الشركات في هذا الشأن، وذلك بالارتكاز على الحوافز المادية للعامل التي تخلق الولاء

للشركة، كما أن الدراسة اقترحت تبني بعض الأحكام القانونية المتبناة في فرنسا وألمانيا و المتعلقة بتمكين العمال من سلطة اتخاذ القرار بالشركة في بعض الجوانب وإشراكهم في عضويات مجلس الإدارة كأعضاء مراقبون.

## الهوامش :

- 1 - مجدي عبو، الحوكمة في الشركات المملوكة للدولة: استراتيجيات حل إشكال تضارب المصالح - مجلة الاستاذ - جامعة طرابلس - عدد 16 - 2019م، مجدي عبو، الحوكمة في الشركات المملوكة للدولة: تحديد نطاق الإشكال - مجلة الاستاذ - جامعة طرابلس - عدد 15 - 2018م، مجدي عبو، تقييم تطور حوكمة الشركات في ظل الاقتصاد المتحول - مجلة الاستاذ - جامعة طرابلس - عدد 16 - 2019م.
- 2- Majdi Abdou, Towards a New Solution of Minority Shareholder Protection in Libya: Letting the Minority Shareholders Have a Voice, Ph.D thesis, Glasgow University, 2015, p135-162
- 3- ownership and Majdi Abdou, Relationship dimensions between corporate structure - 2014 agency theory: Libyan state, Legal Sciences Journal, Issue
- 4- Reiner Kraakman and others, The Anatomy of Corporate Law, Oxford University Press, 2009, p36
- 5- لمزيد من المعلومات حول مشكل الراكب المجاني انظر: Jensen and Meckling. See Ronald H Coase, 'The Nature of the Firm' (1973) 4 Economica, p175
- 6- نود أن نشير هنا أن الباحث هو رئيس لجنة إعداد هذه المدونة بوزارة الاقتصاد والتجارة ، والتي صدرت عن وزير الاقتصاد سنة 2022 تحت رقم 494.
- 7- في المقابل نجد أن القوانين التجارية غالبا ما تسعى إلى تحقيق فاعلية اقتصادية، بمعنى أنها تسعى جاهدة إلى إدارة المؤسسات الاقتصادية بالشكل الذي يحقق رفاها اقتصاديا أكبر للمجتمع، ولا يخلو الأمر من أن القوانين الاقتصادية قد تسعى إلى تحقيق العدالة بجانب الفاعلية الاقتصادية، فمثلا قانون النشاط الاقتصادي نجده يحوي في طياته على بعض الأحكام القانونية التي تحمي أقلية المساهمين في مواجهة تغول أكثريتهم، بالتالي نؤكد بأن القوانين المرتبطة بالاقتصاد لا تخلو من تحقيق إما العدالة أو الفاعلية الاقتصادية.
- 8- ويجب أن ننوه هنا أن المقصود بالمشروع الليبي هنا هو ليس ليست مقصورا على قانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل ؛ بل يمتد هذا القصد إلى المشروع اللانحي والتنظيمي، بمعنى يمتد إلى اللوائح والقرارات الحكومية التنظيمية ذات العلاقة.
- 9- وعلى الرغم من أنه لا شك أن المحاكم الليبية تقتفر إلى القدرة على إنفاذ القوانين، وهي قضية مهمة فيما يتعلق بالشركات، فإن السؤال الرئيسي هنا هو إلى أي مدى. والواقع أن الإجابة على هذا السؤال معقدة، ذلك أن الكفاءة القانونية بشكل عام (التي

- تشير إلى المخرجات نسبة إلى المدخلات) ليس من الصعب قياسها فحسب بل إن الافتقار إلى البيانات والدراسات التجريبية الكافية يجعل تقييم قصور مؤسسات إنفاذ القانون مهمة صعبة.
- 10- في دراستنا السابقة ناقشنا هذه العوامل بالتفصيل فحيل إليها، انظر:
- Majdi Abdou, Towards a New Solution of Minority Shareholder Protection in Libya: Letting the Minority Shareholders Have a Voice (ibid, 2), p135 -162
- Mansor M Larbsh, 'An Evaluation of Corporate Governance Practice in Libya: Stakeholders' Perspectives' (PhD, Nottingham Business School, Nottingham Trent University 2010) 205
- 12- انظر المادة L-225-23 و L-225-71 من القانون التجاري الفرنسي.
- 13- المشرع الألماني تبنى نظاماً منفرداً عن الأنظمة القانونية الأخرى المقارنة حيث أنه تبنى نظام المجلسين لمجلس الإدارة " مجلس إدارة إشرافي والآخر مجلس إدارة تنفيذي، دور مجلس الإدارة الإشرافي هو الإشراف على مجلس الإدارة التنفيذي و دور الأخير هو الإشراف على العمليات التنفيذية بالشركة.
- 14- Klaus J Hopt, Representation on Corporate Boards and Problems for Corporate (Governance, 14, International Review of Law and Economics 203, 204 (1994
- 15- Christine Windbichler, Cheers and Boos for Employee Involvement, 6 European Business Organization Law Review (2005) 507, 521-5
- 16- Kraakman (ibid) 101
- 17- Kraakman (ibid) 101
- 18- Kraakman (ibid) 101
- 19- Kraakman (ibid) 101