

دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية "دراسة مقارنة"
Heading towards the silver lining of the work team

بحث مقدم من قبل
م.د. احمد زكي يحيى
م. عادل صالح مهدي
كلية القانون – جامعة كربلاء

الخلاصة:-

حرصت التشريعات العمالية على توفير الحماية القانونية للطرف الذي قد يوصف في كثير الأحيان بالطرف الضعيف وذلك لحماية حقوقه قبل صاحب العمل الذي يتمتع بالسلطة الإدارية والتأديبية في إدارة مشروع ، وكان من أهم ابواب الحماية هو أن لا يتعرض العامل إلى انتهاء عقده بصورة غير قانونية وأن يكون في ضمانته حقوقه من البطالة ، ولكن في الوقت ذاته قد وازن المشرع العمالي بين حقوق العامل من جانب وصاحب العمل من جانب آخر وعدم اثناء العامل على الأخير من خلال إيجاد وسيلة قانونية لفض النزاعات وهي التحكيم وبضوابط وشروط حددتها التشريعات وضمن حدود ضيقة وحالات محددة حفاظاً على العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية : التحكيم ، فض المنازعات ، العمالية الجماعية .

Abstract.

Labor legislation was keen to provide legal protection to the party who may often be described as the weak party in order to protect his rights before the employer, who has administrative and disciplinary authority in managing a project. One of the most important protections was that the worker should not be subjected to illegal termination of his contract and that he should be in Guaranteeing his rights against unemployment, but at the same time, the labor legislator has balanced the rights of the worker on the one hand and the employer on the other, and not enriching the worker over the latter by finding a legal means to resolve disputes, which is arbitration, and with controls and conditions set by legislation and within narrow limits and specific cases in order to preserve professional relations. And social peace.

Keywords: *Heading towards, the silver lining, the work team*

المقدمة:-**أولاً: موضوع البحث:**

حرصت التشريعات العمالية على توفير الحماية القانونية للطرف الذي قد يوصف في كثير الأحيان بالطرف الضعيف وذلك لحماية حقوقه قبل صاحب العمل الذي يتمتع بالسلطة الإدارية والتأديبية في إدارة مشروع ، وكان من أهم ابواب الحماية هو أن لا يتعرض العامل إلى انتهاء عقده وأن يكون في ضمانته حقوقه من البطالة ، ولكن في الوقت ذاته قد وازن المشرع العمالي بين حقوق العامل من جانب وصاحب العمل من جانب آخر وعدم اثناء العامل على الأخير من خلال إيجاد وسيلة قانونية لفض النزاعات وهي التحكيم وبضوابط وشروط حددتها التشريعات وضمن حدود ضيقة وحالات محددة حفاظاً على العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي.

ثانياً: اهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى وضع المعالم القانونية لمدى إمكانية استفادة اصحاب العلاقة العمالية من خلال طريق التحكيم في فض النزاعات الذي تطرأ أثناء عقد العمل، وذلك لضبط التوسع في الصلاحيات التي سيمتتع بها عند حصول ذلك ، ويتم ذلك من خلال مناقشة، وبيان مدى التوازن ما بين حقوق صاحب العمل في ذات الوقت وآلية المحافظة على النظام العام ، وبيان مدى كفاءة التشريعات العمالية سواء العراقية أو المقارنة من حماية حقوق العمال في حال تحقق هذا النزاع والوقوف على مكنوناتها وتطبيقاتها ، فضلاً عن استخلاص القواعد والمبادئ والنظريات التي أخذ بعض الفقه والقضاء في هذا المجال .

ثالثاً: مشكلة البحث:

تكمن إشكالية البحث هو في معالم الموضوع بكامله إذ لا توجد صورة واضحة لمفهوم التحكيم باعتباره احد طرق فض النزاعات في العلاقة العمالية الجماعية وللمد من سلطة صاحب العمل من التعسف والتجاوز وفسح المجال له بشكل لا ينسجم مع الغاية الحقيقية من اعطاء هذه الصلاحية ، مما يؤدي بنا إلى عدم التمييز ما بين مشروعية الانهاء من عدم مشروعيتها ، كما أن الخلل التشريعي الوارد في النصوص العمالية والذي يؤدي على انهاء العديد من عقود العمل بصورة تعسفية دون الرجوع للتحكيم للبت بها مما يشمل نقصاً تشريعي نحاول معالجة بعض حثياته في هذه البحث ، وذلك من خلال التوازن بين سلطة صاحب العمل التنظيمية لمشروع العمل ووفق ضوابط وآليات وبين حقوق العمال وعدم المساس بها ومنها أذ ما حصل النزاع أي الموازية بين مبدأ قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وبين مبدأ السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، فضلاً عن قلة المصادر في هذا الخصوص ولاسيما القرارات القضائية.

رابعاً: منهجية البحث:

سنعتمد في دراسة موضوع بحثنا هذا على المنهج التحليلي المقارن وذلك من خلال تكييف النصوص القانونية المستقبلية بقانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 المعدل وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 المعدل، وقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1998 المعدل وقانون العمل الاماراتي رقم 33 لسنة 2021 المعدل، وذلك بتحليل ووصف النظم القانونية أعلاه والاحكام التي جاءت بها من أجل الموازنة والتكامل والربط بين الموضوعات المختلفة تم التعبير عنها بطريقة سهلة وواضحة ودقيقة من دون فقط بيان التشابه أو الاختلاف بينهما، فضلاً عن بيان الرأي الفقهي والقضائي في حيثيات البحث ولاسيما القرارات القضائية قدر الامكان .

خامساً: تساؤلات البحث:

إن مشكلة الدراسة هذه تمثل في الإجابة على العديد من التساؤلات ولعل أهم ما نذكر: 1- ما هو التحكيم-2- ما هي سماته 3- ما هي طبيعة التحكيم 4- ما هو نطاقه 5- ماهي قواعده 6- ما هو دوره في فض النزاعات العمالية الجماعية وغيرها من التساؤلات التي سنحاول الإجابة عليها ضمن مضامين البحث.

سادساً: خطة البحث:

سوف تكون خطة البحث، متكون من مبحثين نتناول في اولهما مفهوم دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية والذي سيتم تقسيمه الى مطلبين الاول التعريف بدور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية والثاني يخصص لطبيعة ، اما المبحث الثاني سيتم التطرق فيه على ضمانات التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية وتقييمه والذي سيتم تقسيمه الى مطلبين الاول ضمانات التحكيم والمطلب الثاني لتقييمه في فض التحكيم في المنازعات العمالية الجماعية ، وفي خاتمة البحث سنذكر أهم النتائج التي توصلنا لها والمقترحات.

المبحث الأول :- مفهوم دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية

لقد حرصت التشريعات العمالية على توفير الحماية القانونية للطرف الذي قد يوصف في كثير الأحيان بالطرف الضعيف وذلك لحماية حقوقه قبل صاحب العمل لذلك ومن أجل بيان مفهوم دور التحكيم في فض منازعات العمالية الجماعية يتوجب علينا أن نبين معنى مفهوم التحكيم من خلال التعريف بالتحكيم وهو المطلب الاول ، ونبين أيضاً الطبيعة القانونية في فض المنازعات العمالية الجماعية وعلى النحو الاتي:-

المطلب الأول:- التعريف بدور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

ولغرض بيان التعريف بالتحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية ، يقتضي علينا بيان تعريف التحكيم وذلك في الفرع الاول ، ثم بيان السمات الخاصة بالتحكيم وهو ما سنبيّنه في الفرع الثاني وعلى النحو الآتي :-

الفرع الأول:-تعريف بدور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

التحكيم لغة من " حكم " بالأمر حكماً ، ويقال حكم له ، وحكم عليه ، وحكم بينهم ، وحكم فلاناً : منعه عما يريد ورده ، و " حكم " فلاناً في الشيء والأمر : جعله حكماً⁽¹⁾ . و " احتكم " الخصمان الى الحاكم : رفعاً خصومتها اليه ، و " تحاكما : احتكما و " تحكّم " في الأمر : احتكم و " الحكم " من أسماء الله تعالى ، و " الحكم " الحاكم قال تعالى " أغير الله ابتغي حكماً " (2) . وقال تعالى " فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بينهم " (3) ، ويعرف التحكيم أيضاً بأنه " هو جعل الحكم في ما لك لغريك " ويقال حكمته في مالي إذا جعلت إليه الحكم فيه⁽⁴⁾ ، وحكمت الرجال أي فوضت الحكم اليه ، وحكموه بينهم : أمروه ان يحكم ويقال : حكمنا فلاناً في ما بيننا أي أجزنا حكمه بيننا⁽⁵⁾ . ويعرف التحكيم بأنه " الاتفاق على طرح النزاع على أشخاص يسمون محكمين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به ، ويكون هذا الاتفاق تبعاً لعقد معين يذكر في صلبه ويسمى شرط التحكيم ، وقد يكون بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بين الخصوم ، ويسمى في هذه الحالة مشاركة التحكيم " . وعليه بالتحكيم يستغنى اطراف العلاقة العمالية الجماعية من اللجوء الى المحاكم ، ويتقادوا طرح منازعاتهم على المحاكم وبذلك يتفادوا بطء اجراءات التقاضي في المحاكم ، فضلاً عن رفع الكثير من الجهد والمصاريف التي قد يتحملونها امام القضاء ويقر المشرع اتفاقهم على التحكيم احتراماً لإرادتهم . وفي تعريف آخر عرف التحكيم بأنه " التحكيم هو عبارة عن اتخاذ الخصمين حاكماً برضاها لفصل خصومتها ودعواها ، ويقال لذلك حكم بفتحيتين ومحكم بضم الميم وفتح الحاء وتشديد الكاف المفتوحة " (7) . وعرف أيضاً التحكيم بأنه " نظام للقضاء الخاص تقضي فيه خصومة معينة بعيداً عن اختصاص القضاء العادي ، ويعهد بها إلى أشخاص يختارون للفصل فيها " (8) . وكذلك عرف بأنه " عبارة عن نظام للقضاء الخاص ينظمه القانون ويسمح بمقتضاه بإخراج بعض المنازعات عن ولاية القضاء العادي لكي تحل بواسطة فرد أو أفراد يختارهم الخصوم كقاعدة ويسندون إليهم مهمة القضاء بالنسبة لهذه المنازعات " وهو أيضاً طريق غير قضائي لفض الخصومات استناداً إلى إرادة المتعاقدين " (9) . وقد عرفت المحكمة الدستورية بأنه " وسيلة فنية لها طبيعة قضائية غايتها الفصل في نزاع محدد ميناه علاقة محل اهتمام من طريقيها وركيزته اتفاق خاص بين متنازعين لعرض ما بينهما من خلافات على محكم من الاغيار يعين باختيارهما او بتفويض منهما او على ضوء شروط يحددها ويستمد المحكم سلطته من هذا الاتفاق ليفصل في ذلك النزاع بقرار يكون نائياً عن شبهة الممالة مجرداً من التحامل وقاطعاً لدابر الخصومة التي احوالها الطرفان اليه بعد ان يدلي كل منهما بوجهة نظره تفصيلاً من خلال ضمانات التقاضي الرئيسية " (10) . اما على الصعيد القوانين العمالية نجد انها اشارت الى التحكيم كوسيلة لفض المنازعات العمالية الجماعية لكن من دون تعريفه تاركه الامر الى الفقه القانوني ومنها قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 في المادة (160)، وكذلك قانون العمل الاماراتي رقم 33 لسنة 2021 الذي إشارة له بصورة غير مباشرة من خلال انشاء لجنة تسمى (لجنة تسوية المنازعات العمل الجماعية) في المادة (56) منه ، فضلاً عن المادة (224) من نظام العمل السعودي رقم 51 لسنة 1446هـ . وعليه يمكننا تعريفه بكونه (اتفاق اطراف العلاقة العمالية الجماعية بطرح الخلاف على أشخاص محكمين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به ، سواء تم الاتفاق تبعاً لعقد العمل كشرط التحكيم ، او بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بينهم، فيسمى في مشاركة التحكيم).

الفرع الثاني:-سمات التحكيم وكوسيلة لفض المنازعات العمالية الجماعية:-

للتحكيم تاريخ طويل منذ القدم ، فهو وسيلة من وسائل فض النزاعات وتسايي الخصومات عند العرب حتى قبل الاسلام ، وكذلك اليونان والرومان وغيرهم من الدول القديمة التي عرفت التحكيم ، أما بعد الاسلام فقد اعتمد التحكيم كسبيل لإنهاء الخصومات بين الناس⁽¹¹⁾ . هذا وقد اصبح التحكيم اليوم دوراً مهماً وبارزاً في انهاء النزاعات بين الناس ، ومنها المنازعات الجماعية التي تحصل بين اطراف العلاقات العمالية، وبسبب ما برزت السمات التي يتمتع بها التحكيم واللجوء اليه في الكثير من الخصومات ولعل اهم أو ابرز السمات التي يتمتع بها التحكيم هي :-

1 - كثرة القضايا في المحاكم ودور القضاء في المواعيد ، مما لا يتناسب مع الكثير من النزاعات التي قد تتطلب وقت اسرع لحل الخصومات ، فالتحكيم بدوره قد يخفف من الانتظار والمواعيد البعيد التي تصدر من المحاكم .

2 - قلة النفقات والمصروفات التي قد يحتاج اليها التقاضي أمام لجان التحكيم فيما إذا تم مقارنتها بالرسوم الباهظة للمحاكم وكذلك ارتفاع التكاليف واجور المحاماة وغيرها من الامور التي تعد حائلاً أحياناً دون تحقيق العدالة في ايصال الحق وفض الخصومات وخاصة بالنسبة الى العمال ، بالوقت الذي يكون فيه التحكيم قليل النفقات وخروجاً وخروجاً من العبء المالي الذي يترتب للتقاضي امام المحاكم⁽¹²⁾ .

3 – قد يورث القضاء في بعض الاحيان الحق والبعوض بين المتخاصمين ، من خلال الاحكام التي تصدرها المحاكم في النزاعات المعروضة امامها ، بالوقت الذي يكون فيه التحكيم قد يخفف من هذه الاثار السلبية ، كون ان كلا الخصمين يأتي باختباره وطوعة ويختار المحكم الذي يرتضيه ، وهذا نوع من انواع تلافي حزم وشد القضاء في احضار الخصم أو الطرف الثاني للخصومة .

4 – سرعة الفصل في النزاعات المعروضة امام التحكيم أو لجان التحكيم التي لا تحتاج فيها الى مضي وقت طويل مقارنة بالوقت الذي يستغرقه القضاء العادي او المحاكم عند الفصل بالنزاعات المعروضة امامه واصدار الاحكام وانتظار اكتساب الاحكام درجات التقاضي الاخير مثل الاستئناف والتمييز .

المطلب الثاني :- الطبيعة القانونية للتحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية وانواعه

سنحاول في هذا المطلب بيان الطبيعة القانونية لدور التحكيم في فض المنازعات العمالية وانواعه وذلك في فرعين وعلى النحو الاتي:-

الفرع الأول :- الطبيعة القانونية دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

اختلف الفقه فيما بينهم في تحديد الطبيعة القانونية للتحكيم من خلال دوره في فض هذا النوع من المنازعات وذلك في اتجاهات مختلفة ، وقد اثار هذا الاختلاف جدلاً واسعاً في الفقه وتباينت الآراء حول تلك الطبيعة القانونية فمنهم من يعزى ذلك الى الاساس الاتفاقي بين طرفي العلاقة العمالية المتنازعة الذي يقوم عليه التحكيم ، وفي حين منهم من يذهب الى النتيجة ذات الطابع القضائي الذي ينتهي بها التحكيم ، ومنهم من يذهب الى الوظيفة التركيبية للتحكيم التي ادت الى التباين في تحديد الطبيعة القانونية للتحكيم⁽¹³⁾ .

اولا : الطبيعة التعاقدية للتحكيم :- يذهب انصار هذا المذهب الى أن التحكيم ذو طبيعة تعاقدية ، والهدف منه هو غالبا ما تكون تلبية الى رغبة الافراد في حل نزاعاتهم بطريقة ودية ، واساسه ارادة الاطراف في التصالح ويتم ذلك في صورته العادية لما يصدر من الاحكام⁽¹⁴⁾ . وعليه فان الاتفاق العمالي هو من ينشأ التحكيم ويعتبره مصدره الاساسي ، وهو الذي يحدد هيئة التحكيم وهو الذي يضع اجراءاته او يحيلها الى القانون الذي يرتضيه ويحدد مدته ومكانه ولغته ويبين سلطة هيئة التحكيم وكذلك يحدد لها القانون الواجب التطبيق على النزاع سواء كان قانوناً اتفاقياً أو نظامياً أو تفويض بالعدل والانصاف ، ولا تخضع ارادة الاطراف في اختيار القانون الواجب التطبيق لأي قيود الا فيما يتعلق بالنظام العام . وعليه يراء انصار هذا المذهب الان ان التحكيم ليس الا عقداً من العقود مع ما يرتبه ذلك التكليف من آثار ويستند الى ذلك في ان سلطة المحكم يكون مصدرها الارادة الذاتية لأطراف التحكيم ، وان الاتفاق الحاصل بينهم على التحكيم يتفقون ضمناً عن التنازل في الدعوى ويخولون المحكم سلطة مصدرها ارادتهم⁽¹⁵⁾ .

ثانياً : الطبيعة القضائية للتحكيم : يذهب انصار هذا الاتجاه الى أن التحكيم يقوم بالوظيفة القضائية ، لأنه يهدف الى حسم النزاع وتحقيق العدالة بين طرفي العلاقة العمالية المتنازعة ، فانه يكتسب بالضرورة الطبيعة القضائية ومن ثم فنظر النزاع امام المحكم يمر بنفس الاجراءات التي يمر بها امام القاضي وينتهي بحكم مماثل للحكم القضائي ، سواء فيما يتعلق بقابليته للتنفيذ⁽¹⁶⁾ . ويسند اصحاب هذا الاتجاه الى ان المحكم يُعد قاضياً بحكم وظيفته التي تتمثل بالفصل في النزاع المعروض عليه ، اذ يصدر حكماً حقيقياً في المنازعة ويجوز الحكم على حجية الامر المقضي به ، وعليه بحسب رأي المناصرين لهذا الاتجاه فان التحكيم يُعد ذا طبيعة قضائية والمحكمون وان كانوا افراداً عاديين الا انهم يملكون سلطة القضاء التي يملكها القضاة انفسهم في خصوص النزاع المعروض امامهم⁽¹⁷⁾ . كذلك ان حكم المحكم يحوز حجية الشيء المقضي به وينفذ تنفيذاً جبراً بعد صدور الامر بهذا التنفيذ شأنه شأن الحكم القضائي الصادر في الدولة ، وقد نصت على ذلك معظم القوانين ومنها قانون المرافعات المدنية العراقي رقم 83 لسنة 1969 في الفقرة الاولى من المادة 272 منه على " لا ينفذ قرار المحكمين لدى دوائر التنفيذ سواء كان تعيينهم قضاء او اتفاق ما لم تصادق عليه المحكمة المختصة بالنزاع بناء على طلب احد الطرفين وبعد دفع الرسوم المقررة " .

ثالثاً : الطبيعة المختلطة للتحكيم : لم يتوصلوا الاتجاهين السابقين الى حقيقة طبيعة التحكيم وانما كان كل منهما يوضح جزء من حقيقة التحكيم وسيرته مع الانتقادات الموجهة لكل مذهب منهما ، وعليه فقد اقدم البعض من الفقه الى اعتبار التحكيم ذا طبيعة مختلطة ، فهو قد يكون احياناً مركباً لان الاخذ بطبيعة واحدة سواء اكانت الطبيعة العقدية او الطبيعة القضائية يثير العديد من الصعاب ، وعليه يرى انصار هذا الاتجاه ان التحكيم ذا طبيعة عقدية وطبيعة قضائية معاً⁽¹⁸⁾ . وعليه فان التحكيم له في فض منازعات العمل الجماعية صفتان الاولى هي الصفة التعاقدية وتتجلى في اختيار طرفي العلاقة العمالية التحكيم كوسيلة لحسم نزاعاتهم وابتعادهم عن القضاء العادي ، اما الثانية فهي الصفة القضائية والتي تبدو بشكل واضح في ان التحكيم الذي ينتهي به النزاع ملزم للأطراف وله قوة تنفيذية ، ومن ثم ان الحكم الصادر عن التحكيم يُعد حكماً بمثابة حكم قضائي ، ومن هذا المنطلق عد اصحاب هذا الاتجاه بان التحكيم يتمتع بطبيعة مختلطة تبدأ بالتعاقد وتنتهي بالقضاء .

الفرع الثاني:- انواع التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

للتحكيم نوعين تحكيم اختياري وتحكيم اجباري ، وهذا من حيث الزامية اللجوء للتحكيم بيد أن الاصل في التحكيم هو ان يكون اختياريًا ، حيث يتم اللجوء اليه بمحض ارادة اطراف النزاع ، هذا وقد يفرض التحكيم على اطراف العلاقة المتنازعة من قبل المشرع قسراً فيكون تحكيماً اجبارياً وعليه سنبحث في هذين النوعين وعلى النحو الاتي⁽¹⁹⁾ :-

أولاً / التحكيم الاختياري : غالباً ما يكون التحكيم في مجال التجارة الدولية أو المعاملات التجارية تحكيمياً " اختياراً " يستند فيه الى ارادة الاطراف على ضوء الاتفاق عليه وتنظيم اجراءاته من قبلهم أو من قبل المحكم المعين من قبل اطراف النزاع ، حيث تكون الحربة في اختيار التحكيم كوسيلة لحل النزاع او اللجوء الى القضاء ، او اختيار أي وسيلة اخرى من وسائل فض المنازعات . وعند اللجوء للتحكيم الاختياري سوف تترتب عليه نتيجتان اولهما : هو عدم التقيد بميعاد معين عن اللجوء للتحكيم ، حيث يكون لأطراف النزاع اللجوء اليه حتى لو كان النزاع القائم بينهما معروضا امام القضاء ، وثانيهما حيث يمكن لأطراف النزاع ترك التحكيم في أي وقت واللجوء الى القضاء لإنهاء النزاع القائم بينهما⁽²⁰⁾ . ويُعد التحكيم الاختياري من النوع الذي يركز على ركيزتين اساسيتين هما ، الارادة الذاتية الحرة لأطراف النزاع في اختيار التحكيم ، وقرار المشرع لهذه الارادة الحرة .

ثانياً / التحكيم الاجباري : من الممكن ان يكون التحكيم اجبارياً يفرضه المشرع على اطراف النزاع وذلك من اجل تسوية بعض المنازعات التي تمتاز بطبيعة خاصة لا يمكن للخصوم اللجوء الى القضاء من اجل تسويتها ، وهو ما يفرض عن طريق قاعدة قانونية امرة لا يمكن مخالفتها دون الاخذ بالإرادة⁽²¹⁾ . ومما تجدر الاشارة اليه انه عند مطلع القرن الماضي شهد ظهور التحكيم الاجباري ، حيث لم يكن ظهوره وانتشاره وليد الصدفة ، بل كان جزءاً من حركة وترسيخ الفكر الاشتراكي القائم على اسس من التخطيط والملكية العامة لوسائل الانتاج ، هذا وقد نشأت لجان التحكيم تابعة لهيئة رئاسة المجلس الاعلى للاقتصاد الوطني في الاتحاد السوفيتي السابق لأول مرة عام 1922 ، لتختص دون غيرها في حسم المنازعات التي تثور بين المؤسسات التابعة لها⁽²²⁾ ، هذا ويكون التحكيم الاجباري على قسمين اولهما : التحكيم الذي يفرضه المشرع ويترك الحرية لأطراف النزاع تعيين جرائته ، والقسم الثاني : التحكيم الذي يتدخل في المشرع من حيث التنظيم والاجراءات وهو ما لا يسمح لإطراف النزاع اختيار الاجراءات⁽²³⁾ ، ونحن نرى من الأفضل ان يكون التحكيم اختياري في فض منازعات العمل الجماعية ولكن مع ضوابط تنحى فرصة الضمان وخاصة للعمال كونهم الطرف الضعيف من خلال اشراف الجهات المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عند الابرار ادراجه في العقد، ومع إمكانية استخدام الوسائل الذكية (الذكاء الاصطناعي) في عقد الجلسات من خلال استخدام المنصات الالكترونية، ولكن مع ضرورة حفظ بيانات طرفي النزاع وخصوصيتها⁽²⁴⁾ . والتي بدورها تسهل الكثير من السائل على طرفي النزاع وعدم الاقتصاد على الهيئات التابعة الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

المبحث الثاني: ضمانات التحكيم ودوره في المنازعات العمالية الجماعية:-

ينبغي علينا في هذا المبحث بيان الضمانات التي اتاحتها النصوص القانونية لطرفي النزاع وخاصة العمال في الحصول على حقة وعد تعسف صاحب العمل في اجبار العمال في اللجوء له، فضلا عن بيان الدور الذي يحققه ومدى انسجامه لهذا النوع من النزاعات على النحو الاتي :-

المطلب الأول : ضمانات واجراءات التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

سنحاول بيان مضامين العنوان علاه وذلك في فرعين الأول لضمانات التحكيم ، اما الإجراءات سنبينه في الفرع الثاني وعلى النحو الاتي :-

الفرع الأول :- ضمانات التحكيم كوسيلة لفض المنازعات العمالية الجماعية:-

وضع المشرع قواعد واجراءات يجب اتباعها قبل واثناء سير العملية التحكيمية ، وهذا يعني ان هناك ضمانات ترد على نظام التحكيم عند اللجوء اليه لفض نزاعات العمل الجماعية وهي اما ان تكون ضمانات قانونية قد اقرتها القوانين العمالية أو ضمانات اتفاقية يجوز لأطراف الخصومة الاتفاق على مخالفتها لأنها ليست من النظام العام أو المصلحة العامة . فقد اخذت اغلب القوانين الى الاعتداد بمصلحة الجماعة قبل مصلحة الفرد ، واي الافراد من الاتفاق أو التعاقد على ما يخالف النظام العام والآداب العامة ، أو الاتجاه العام للمجتمع من منطلق تغليب المصلحة العامة على المصلحة الشخصية ، فعند اقرار مبدأ سلطان الإرادة يجب ان يكون هذا المبدأ بحدود ولغايات محددة تحقق التوازن ما بين الارادة والعدالة والصالح العام⁽²⁵⁾ . الاصل في التعاقد هي الحرية بيد ان هذه الحرية قيدت بقيود قانونية واردة على التحكيم وفي حدود ضيقة كونها تحمي النظام العام والآداب العامة ، فاذا تجاوز المتعاقدان هذه الحدود التي رسمها القانون يكونا قد عرض عقدهما للبطلان مثال الاتفاق على التحكيم مع الشخص المعنوي ، حيث ان التحكيم لا يجوز الاتفاق عليه الا مع الشخص الطبيعي ، او التعبيري الذي يملك التصرف في حقوقه ، كذلك لا يجوز الاتفاق على التحكيم في المسائل التي يجوز فيها الصلح⁽²⁶⁾ . ان تدخل المشرع العمالي في تحديد مضمون التحكيم لفض هذه النزاعات كونه يعد استثناء من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين وهذا قيد يكون مباشراً عندما يصدر المشرع نصوصاً أمرة يجب الى المتعاقدين

مراعاتها ، وقد يكون غير مباشر عندما يخول المشرع المحكم صلاحية التدخل في العقد بالتعديل ، أو بإلغاء بعض الشروط والالتزامات أو إعادة التوازن الاقتصادي بين المتعاقدين⁽²⁷⁾ فمن الضمانات القانونية تلك النصوص القانونية التي تكون أمرة وتتعلق موضوعها بالنظام العام أو الآداب العامة ، وكذلك وجوب اللجوء الى الطرق الودية أولاً وعند تعذرهما يمكن الركون الى غيره من الطرق ومنها التحكيم كما هو الحال في المادة (56) من قانون العمل الاماراتي، وكذلك ما نصت عليه المادة (224) من نظام العمل السعودي على تطبيق القواعد الخاصة بالتحكيم والأنظمة التنفيذية الخاصة به، وكذلك المادة (160) من قانون العمل العراقي المعدل النافذ، اما الضمانات الاتفاقية فهي التي تكون مكملة اذا تعلق بالمصالح الخاصة للأفراد ، هذا ولا يمكن حصر كل ما هو مخالف للنظام العام أو الآداب العام ، بمعنى اذا اتفق طرفي النزاع في التحكيم على ما هو مخالف كان اتفاقهم باطلاً ، كما لو كان من شأنه التقليل من حقوق العمال وغيرها من المخالفات.

الفرع الثاني:- اجراءات التحكيم لفض المنازعات العمالية الجماعية:-

وضع المشرع قواعد واجراءات يجب اتباعها قبل واثناء سير العملية التحكيمية ، يحث ينشئ التحكيم على نوعين اولهما التحكيم الحر ويعتبر هو الأصل في نظام التحكيم حيث تكون هناك حرية للأطراف في اختيار من يرغبون من الاشخاص لحسم النزاع مع تحديد القواعد والاجراءات التي يسيرون عليها والقانون الواجب التطبيق ومكان التحكيم ، فهو عبارة عن تحكيم ينظمه الأطراف بمناسبة نزاعهم ، فالمحكم في هذا النوع من التحكيم هو خاص للأطراف وينزعاهم⁽²⁸⁾.

اما النوع الثاني من التحكيم فهو التحكيم المؤسسي ، فهنا المحكم يكون قد ابرم عقداً مع احدى المؤسسات أو الهيئات التحكيمية الوطنية أو الدولية ، ومنها المنصات الالكترونية التحكيمية ، ويذكر اسمه ضمن قوائم خاصة تعدها مثل هذه المراكز لعضائها على أطراف النزاع عند لجوئهم اليها ، وقبولهم الخضوع لإجراءاتها وقواعدها ، وتعتمد اغلب المراكز والمؤسسات التحكيمية على محكمين ممن يتمتعون بالخبرة والكفاءة والسمعة الدولية العالية في مجال حسم المنازعات⁽²⁹⁾.

او تكون على شكل ثالث هو من خلال تشكيل هيئة بقرار من وزير العمل والشؤون الاجتماعية للنظر بهذا النزاع وهذا ما نصت عليه المادة (160) من قانون العمل العراقي بقولها (أولاً. تشكل بقرار من الوزير هيئة تحكيم للنظر في النزاعات) ، وكذلك ذات الامر في المادة (224) من نظام العمل السعودي ، ولكنه اشترط على عدم إمكانية اللجوء الى التحكيم اذا ما كانت هناك دعوى قد أقيمت اما الجهات المختصة للنظر فيه، بينما نجد المشرع العمالي الاماراتي قد اشار في المادة (56) على إمكانية انشاء لجنة تسمى (لجنة منازعات العمل الجماعية) ووفق اجراءات معينة. وهكذا نجد ان التشريعات العمالية أعلاه قد وضعت الأسس التي يمكن من خلالها طرفي النزاع الجماعي من اتباعها لحل الخلاف، ولكن كل ذلك بعد انتهاء الطرفين من الطرق الودية لحله، ومن ثمة عرض الامر على الجهات المختصة. ويكون التحكيم باتفاق بين الطرفين وهذا الاتفاق اما يكون على شكل شرط للتحكيم او مشاركة للتحكيم ، فالأول يكون عن طريق الاتفاق تبعاً لعقد معين بين طرفي الخصومة قبل وقوعها ، يذكر في صلب العقد عن الخصومة يكون الاقتضاء بالتحكيم وهو ما يسمى شرط التحكيم ، اما مشاركة التحكيم فقد تكون بمناسبة نزاع معين قائم بين طرفي العقد ويتم الاتفاق فيما بينهم على ترك القضاء العادي والذهاب إلى التحكيم وهو ما يسمى بمشاركة التحكيم . في كلا الحالتين يتم اختيار محكم من كل طرف في الخصومة وهذا ما يجعل من المحكمين عدداً زوجياً وهو مخالف لنصوص التحكيم التي اقرها القانون ، ويقوم كل من المحكمين باختيار محكم مرجح حتى يكون العدد وترياً وتبدأ اجراءات التحكيم بسماع اقوال اطراف الخصومة وتقديم المستندات وسماع الشهود . وتتم هذه الإجراءات خلال مدة معينة كشهرين كما هو الحال في قانون العمل العراقي والتي تبدأ من تاريخ اول انعقاد جلسه لها او اكثر حسب تقديرات اللجنة وطبيعة النزاع، ولكن مدة التمديد لا تزيد عن شهرين إضافيين، ونرى الغاية منه عدم إطالة النزاع والاضرار بالعامل من الاجر وغيرها من الحقوق (160) من قانون العمل العراقي النافذ. وتقوم الهيئة المختصة من سماع الشهود والاطلاع على كافة البيانات والوثائق المطلوبة ، سواء من قبل صاحب العمل او العمال وخاصة اذا كان الأخير قد يستخدم الذكاء الاصطناعي في إدارة مشروعة⁽³⁰⁾ . وبعدها تصدر قرارها وبثلاث نسخ لكل طرف نسخة والوزارة العمل نسخة مع إمكانية الطعن به امام محكمة العمل خلال 14 يوم من تاريخ إصداره⁽³¹⁾.. والملاحظ على قانون العمل العراقي حسن ما فعل عندما بين الحالات التي يمكن اللجوء فيها الى التحكيم وذلك في المادة (161) منه ومنها بالاتفاق وبناء على طلب منظمة العمل او اذا تعلق النزاع بخدمة تمس حياة المجتمع. ولكن تشكل على المشرع العمالي العراقي عندما ترك مسألة تحديد الخدمات الأساسية الى المنظمات الأكثر تمثيلاً به نوع من الضبابية، اذا كان من الاخرى وضع ضوابط لذلك من خلال بيان تاثير هذه الخدمات على المجتمع. هذا وبعد الانتهاء من الاجراءات لا يمكن تنفيذ احكام المحكمين وهي غير واجبت التنفيذ الا بأمر يصدر من قبل القضاء العادي بنفي احكام المحكمين ، وذلك من اجل مراقبة عملهم والتحقيق من خلوه الحكم من العيوب الجوهرية التي قد تشوب احكام المحكمين⁽³²⁾ . وهذا لا يمنع من ان احكام المحكمين تمتاز بحجية الامر المقضي فيه على نحو يمنع سماع الدعوى من جديد امام المحاكم أو القضاء العادي الذي يفصل فيه حكم التحكيم وتلحق الحجية بحكم التحكيم بمجرد صدوره حتى ولو كان قابلاً للطعن أو لم يكن قد صدر الامر بتنفيذه ، حيث تبقى هذه الحجية ما بقي الحكم قائماً وتزول بزواله⁽³³⁾.

المطلب الثاني :- تقييم دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية:-

وبعد بيان ماهية دور التحكيم في فض المنازعات العمالية الجماعية والالية المتبعة له ، وبالرغم من بعض العراقيل والمساوئ التي يمكن ان تصيب الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهم كل من العمال من خلال فرض هذا النوع من فض النزاع عليه وعندهم من ذلك عما هو سواء . لكن نجد ان هذه الوسيلة تعد من اهم الوسائل التي تواجهه الازمات الاقتصادية وذلك من خلال تحقيق الاستقرار في العلاقات المعنية وتحقيق السلم الاجتماعي لها من خلال محاولة اعادة توسيع هذه العلاقة وعدم هدمها مباشرة ، وخاصة انها تمثل عدد كبير من العمال⁽³⁴⁾ ، ومما يؤدي ذلك استمرار النزاعات الى تعديه السلم الاجتماعي وخاصة ان الجماعات العمالية اصبحت تتمتع بالضمانات الازمة لغرض موقفها ووجهات النظر الخاصة ببعض كثير اقتصادي واجتماعي ، مما توجب الضرورة في اخذ موافقتها ورضاها لتحقيق الاقتصاد الفردي بصورة او باخرى. وهذا ما دفع الى ايجاد العديد من الاليات والطرق التي تحقق نوع من التوافق والابتكار الى تطور العلاقات العمالية الجماعية وتشغيل بشكل كبير من داخل تسوية المنازعات العمالية من خلال اعتماد التحكيم كوسيلة لها⁽³⁵⁾ ونحن نرى ان اعتماد التحكيم كوسيلة لفض المنازعات العمالية هو يصنف كأجراء مفاوضات جماعية بين اطراف النزاع من خلال تمكين الطرفين ولاسيما العمال من وضع مجموعة من القواعد التي تنظم الحل الذي ينتهي به النزاع وذلك الحاق ضرر بأحد منهم أي مراعاة التوازن بين مصلحة العمال ورب العمل من خلال توافر ضمانات للأخير وتحفيزه على انشاء مشاريع كبيرة تسهم في تطوير القطاع الاقتصادي من خلال اعتبار التحكيم احد الضمانات القضائية من خلال حل النزاع بالسرعة والسرية كما بينا سابقا ، ومن جانب اخر الحفاظ على توازن واستقرار العقود العمالية الجماعية من خلال مراعاة العدالة والاستقرار لهم⁽³⁶⁾ . وهذا ايضا يتحقق من خلال اشتراك اطراف العلاقة العمالية الجماعية في بعض تسوية النزاع سواء كان ذلك في ذات العقد او باتفاق لاحق لهما ، مما يؤدي الى تحقيق الاهداف الاجتماعية من خلال تدوين الخلافات الجماعية العمالية وحفظ استقرار لكل العلاقات المجتمعية . وعليه نجد ان للتحكيم دور مهما في فض النزاعات العمالية الجماعية من خلال ظروف خاص ومناخ يتميز ببعض النقابات العمالية من خلال اللجوء الى اسلوب الحوار والتفاوض والرغبة في الاحتفاظ على السلم الاجتماعي والموازنة بين المطالبات الاجتماعية وحماية حقوق العمال وبين التحديات الاقتصادية التي تفرض لها المشاريع العمالية .

الخاتمة:

وبعد الانتهاء من بحث موضوعنا الموسوم بدور التحكيم في فض منازعات العمل الجماعية، يمكن التوصل الى بعض النتائج والتوصيات التي نسعى الى الاخذ بها من قبل المشرع لتنظيم هذا الامر، وعلى النحو الاتي:

أولاً: النتائج:

1. تبين لنا ان معنى التحكيم في فض المنازعات العمالية هو اتفاق اطراف العلاقة العمالية الجماعية بطرح الخلاف على أشخاص محكمين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به ، سواء تم الاتفاق تبعاً لعقد العمل كشرط التحكيم ، او بمناسبة نزاع معين قائم بالفعل بينهم، فيسمى في مشاركة التحكيم.
2. يلعب التحكيم كوسيلة لفض النزاعات العمالية بتخفيف من الانتظار والمواعيد البعيد التي تصدر من المحاكم وقلة النفقات والمصروفات التي قد يحتاج اليها التقاضي أمام لجان التحكيم فيما إذا تم مقارنتها بالرسوم الباهظة للمحاكم وكذلك ارتفاع التكاليف واجور المحاماة وسرعة الفصل في النزاعات المعروضة امام التحكيم أو لجان التحكيم التي لا تحتاج فيها الى مضي وقت طويل مقارنتها بالوقت الذي يستغرقه القضاء العادي او المحاكم عند الفصل بالنزاعات المعروضة امامه واصدار الاحكام.
3. تبين لنا من الأفضل ان يكون التحكيم اختياري في فض منازعات العمل الجماعية وضمن ضوابط تتيح فرصة الضمان وخاصة للعمال كونهم الطرف الضعيف من خلال اشراف الجهات المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية عند الابرار ادراجه في العقد.
4. تبين لنا من الضمانات القانونية هي النصوص القانونية التي تكون أمرة وتتعلقها بموضوع النظام العام أو الآداب العامة، فضلاً عن وجوب اللجوء الى الطرق الودية أولاً وعند تعذرهما يمكن الركون الى التحكيم.

ثانياً: التوصيات:

1. ندعو المشرع العراقي العمالي الى تعديل المادة (160) منه من خلال تمكين اطراف النزاع من اختيار هيئة التحكيم ويمكن تسميتها ب(هيئة تسوية المنازعات العمالية الجماعية) ويكون أعضائها من النقابات العمالية واتحاد العمال كما هو الحال في النظام السعودي لفسح المجال في ضمان حقوق العمال.
2. ندعو المشرع العمالي الى إمكانية استخدام الوسائل الذكية (الذكاء الاصطناعي) في عقد الجلسات من خلال استخدام المنصات الالكترونية، والتي تسهل الكثير من السائل على طرفي النزاع وعدم الاقتصار على الهيئات التابعة الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وذلك من خلال إضافة فقره الى المادة (159) في فقرتها العاشرة ب(لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري العادي او الالكتروني).
3. المشرع العمالي العراقي الى عدم ترك مسألة تحديد الخدمات الأساسية التي اذا حصل نزاع بين طرفي العلاقة العمالية الى المنظمات الأكثر تمثيلاً به نوع من الضبابية، اذا كان من الاخرى وضع ضوابط لذلك من خلال بيان تأثير هذه الخدمات على المجتمع، وذلك في فقره الثانية من المادة (161) من قانون العمل النافذ ، من خلال اصدار لوائح تنفيذية تحددها.

الهوامش.

- (1) - ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الاول ، الطبعة الثالثة ، دار صادر ، لبنان ، 2007 ، ص 688 - 689 .
- (2) - سورة الانعام : الآية (114) .
- (3) - سورة النساء : الآية (65) .
- (4) - ابي الحسين احمد فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، دار الفكر ، لبنان ، 2007 ، حكم 91/2 .
- (5) - الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، دار الكتاب العلمية ، لبنان ، 1995 ، 98/4 .
- (6) - د . احمد ابو الوفا ، التحكيم الاختياري ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق في جامعة الاسكندرية ، السنة السادسة ، العددان الاول والثاني ، مطبعة جامعة الاسكندرية ، 1952 - 1954 ، ص 8 .
- (7) - نص المادة 1790 من مجلة الاحكام العدلية ، الكتاب السادس عشر ، المطبعة الادبية ، بيروت ، بدون سنة طبع ، ص 260 .
- (8) - د . محسن شفيق ، محاضرات لطلبة دبلوم القانون الخاص بكلية الحقوق جامعة القاهرة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2011 ، ص 13 .
- (9) - احمد حسان حافظ ، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات ، اطروحة دكتوراه ، مقدمة الى مجلس كلية الحقوق في جامعة القاهرة ، 1998 ، ص 19 - 20 .
- (10) - حكم المحكمة الدستورية العليا في القضيتين المقدمتين بجدول المحكمة الدستورية العليا برقمي 114 ، 115 لسنة 24 قضائية دستورية بتاريخ 2 نوفمبر 2003 .
- (11) - د . نبيل عبد الرحمن حيوي ، مبادئ التحكيم ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 2007 ، ص 26 .
- (12) - د . فوزي محمد سامي ، التحكيم التجاري الدولي ، الجزء الخامس ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 1997 ، ص 215 .
- (13) - د . ظاهر مجيد قادر ، الاختصاص التشريعي والقضائي في عقود النفط دراسة تحليلية مقارنة ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون والسياسة في جامعة صلاح الدين ، 2012 ، ص 187 .
- (14) - امناني فراح ، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 ، ص 35 .
- (15) - حسن محمد هند ، التحكيم في المنازعات الادارية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2008 ، ص 46 .
- (16) - د . عبد الوهاب لطفي ، عقود الادارة في اطار التحكيم عبر الدول العربية ، ط 1 ، مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية ، 2019 ، ص 127 .
- (17) - د . وجدي راغب فهمي ، هل التحكيم نوع من القضاء ، بحث منشور في كلية الحقوق الكويتية ، جامعة الكويت ، السنة السابعة عشر ، العدد الاول والثاني ، 1993 ، ص 134 .
- (18) - د . يسرى محمد العصاب ، التحكيم في المنازعات العقديّة وغير العقديّة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2001 ، ص 18 .
- (19) - د . فتحي ولي ، الوسيط في قانون القضاء المدني ، مكتبة الكتاب الجامعي ، القاهرة ، 1993 ، ص 37 .
- (20) - د . محسن شفيق ، التحكيم التجاري الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997 ، ص 94 .
- (21) - د . عبد الرحمن عياد ، اصول علم القضاء في التنظيم القضائي والدعوى والاختصاص ، دراسة مقارنة بالفقه الاسلامي وبأنظمة المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، 1401 هـ ، ص 58 .
- (22) - شعيب احمد سلمان ، التحكيم في فض منازعات تنفيذ الخطة الاقتصادية العامة ، دار الرشيد للنشر ، بغداد ، 1981 ، ص 17 .
- (23) - د . عصمت عبد الله الشيخ ، التحكيم في العقود الادارية ذات الطابع الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003 ، ص 30 .
- (24) Antonio Aloisi & Elena Gramano , Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context , ALOISIGRAMANO_REV_CLEAN , IE University, June 2020 , Available on the website: <https://www.researchgate.net/publication/340601245>
- (25) - حنان عتيق ، مبدأ سلطان الارادة في العقود الالكترونية ، اطروحة دكتوراه المركز الجامعي الجزائر ، 1012 ، ص 10 .
- (26) - احمد الفلاحي ، دور التحكيم في حل نزاعات الاستثمار الاجنبية ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدم الى مجلس كلية الحقوق في جامعة محمد الخامس السويسي ، 2008 ، ص 48 .
- (27) - محمود السيد التجوي ، التحكيم في المواد المدنية والتجارية وجوازه ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 1999 ، ص 24 .
- (28) - احمد السيد الصاوي ، التحكيم طبقا للقانون رقم 27 لسنة 1994 وانظمة التحكيم الدولية ، ط2 ، مطبعة حمدي سلامة وشركاه ، مصر ، 2004 ، ص 15 .
- (29) - وللتميز ينظر حمزة حداد ، التحكيم بوجه عام واتجاهات قانون التحكيم الاردني الجديد ، دمشق ، 2001 ، ص 3 .
- (30) Ekkehard Ernst et al., The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work, 5 ILO FUTURE OF WORK RESEARCH PAPER SERIES 1 (ILO, 2018)
- (31) المادة (160) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015 ، والمادة (56) من نظام السعودي رقم (51) لسنة 1446 ، والمادة (224) من قانون العمل الاماراتي رقم (23) لسنة 2021 .
- (32) - د . احمد ابو الوفا ، التحكيم الاختياري ، مصدر سابق ، ص 7 .
- (33) - علي عبد الحميد تركي ، حجية حكم التحكيم واستنفاد المحكم لولايتيه ، دراسة تحليلية مقارنة في القانونين المصري والفرنسي ، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية ، 2014 ، ص 109 .
- (34) - د . نبيل بو حمدي ، مصدر سابق ، ص 107 .
- (35) - ينظر د . عبد الله الرماح ، نزاعات الشغل الجماعية ، مدونة الشغل بعد سنتين من التحقيق سلسلة ندوات واللقاءات ، العدد 9 ، 2007 ، ص 227 .
- (36) - عكاشة محمد عبد العال ، الضمانات القانونية لحماية العمالة الاجنبية ، مركز الدراسات العربية والاوربية ، 2000 ، ص 90 .

المصادر

القرآن الكريم

أولاً : المعاجم اللغوية

1. ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الاول ، الطبعة الثالثة ، دار صادر ، لبنان ، 2007
2. ابي الحسين احمد فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، دار الفكر ، لبنان ، 2007
3. الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، دار الكتاب العلمية ، لبنان ، 1995

ثانياً : الكتب

1. احمد السيد الصاوي ، التحكيم طبقاً للقانون رقم 27 لسنة 1994 وانظمة التحكيم الدولية ، ط2 ، مطبعة حمدي سلامة وشركاه ، مصر ، 2004 ، .
2. امناني فراح ، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010.
3. حسن محمد هند ، التحكيم في المنازعات الادارية ، دار الكتب القانونية ، مصر ، 2008.
4. حمزة حداد ، التحكيم بوجه عام واتجاهات قانون التحكيم الاردني الجديد ، دمشق ، 2001.
5. شعيب احمد سلمان ، التحكيم في فض منازعات تنفيذ الخطة الاقتصادية العامة ، دار الرشيد للنشر ، بغداد ، 1981 .
6. د . عبد الرحمن عياد ، اصول علم القضاء في التنظيم القضائي والدعوى والاختصار ، دراسة مقارنة بالفقه الاسلامي وبأنظمة المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، 1401 هـ .
7. د.عبد الوهاب لطفي ، عقود الادارة في اطار التحكيم عبر الدول العربية ، ط 1 مكتبة الوفاء القانونية ، الاسكندرية 2019
8. د . عصمت عبد الله الشيخ ، التحكيم في العقود الادارية ذات الطابع الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003
9. عكاشة محمد عبد العال ، الضمانات القانونية لحماية العمالة الاجنبية ، مركز الدراسات العربية والاوربية ، 2000
10. د . فتحي ولي ، الوسيط في قانون القضاء المدني ، مكتبة الكتاب الجامعي ، القاهرة ، 1993 .
11. د . فوزي محمد سامي ، التحكيم التجاري الدولي ، الجزء الخامس ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، 1997 .
12. د . محسن شفيق ، التحكيم التجاري الدولي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 1997 .
13. محمود السيد التحيوي ، التحكيم في المواد المدنية والتجارية وجوازه ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 1999
14. د . نبيل عبد الرحمن حياوي ، مبادئ التحكيم ، المكتبة القانونية ، بغداد ، 2007 .
15. د . يسرى محمد العصاب ، التحكيم في المنازعات العقدية وغير العقدية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2001.

ثالثاً : الرسائل والاطاريح

- 1- احمد الفلاحى ، دور التحكيم في حل نزاعات الاستثمار الاجنبية ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدم الى مجلس كلية الحقوق في جامعة محمد الخامس السويسي ، 2008 .
- 2- احمد حسان حافظ ، التحكيم في العقود الدولية للإنشاءات ، اطروحة دكتوراه ، مقدمة الى مجلس كلية الحقوق في جامعة القاهرة ، 1998 ، .
- 3- حنان عتيق ، مبدأ سلطان الارادة في العقود الالكترونية ، اطروحة دكتوراه المركز الجامعي الجزائر ، 2012.
- 4- ظاهر مجيد قادر ، الاختصاص التشريعي والقضائي في عقود النفط دراسة تحليلية مقارنة ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى مجلس كلية القانون والسياسة في جامعة صلاح الدين ، 2012

رابعاً : البحوث والمحاضرات

1. د . احمد ابو الوفا ، التحكيم الاختياري ، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق في جامعة الاسكندرية ، السنة السادسة ، العددان الاول والثاني ، مطبعة جامعة الاسكندرية ، 1952 – 1954.
2. د.عبد الله الرماح، نزاعات الشغل الجماعية، مدونة الشغل بعد سنتين من التحقيق سلسلة ندوات واللقاءات، العدد 9، 2007
3. د.محسن شفيق ، محاضرات لطالبة دبلوم القانون الخاص بكلية الحقوق جامعة القاهرة، دار النهضة العربية القاهرة 2011
4. د . وجدي راغب فهمي ، هل التحكيم نوع من القضاء ، بحث منشور في كلية الحقوق الكويتية ، جامعة الكويت ، السنة السابعة عشر ، العدد الاول والثاني ، 1993 .
5. علي عبد الحميد تركي ، حجية حكم التحكيم واستنفاد المحكم لولايتيه ، دراسة تحليلية مقارنة في القانونين المصري والفرنسي ، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية ، كلية الحقوق ، جامعة الاسكندرية ، 2014
6. مجلة الاحكام العدلية ، الكتاب السادس عشر ، المطبعة الادبية ، بيروت ، بدون سنة طبع.

خامساً القوانين

1. قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015
2. نظام السعودي رقم (51) لسنة 1446 .
3. قانون العمل الاماراتي رقم (23) لسنة 2021 .
4. قانون المرافعات العراقي رقم 83 لسنة 1969.

المصادر الأجنبية

- 1- Antonio Aloisi & Elena Gramano , Artificial Intelligence Is Watching You at Work. Digital Surveillance, Employee Monitoring and Regulatory Issues in the EU Context , ALOISIGRAMANO_REV_CLEAN , IE University, June 2020 , Available on the website: <https://www.researchgate.net/publication/340601245>.
- 2- Ekkehard Ernst et al., The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work, 5 ILO FUTURE OF WORK RESEARCH PAPER SERIES 1 (ILO, 2018)