

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عماد حسن سلمان

علي جاسم محمد

جامعة ذي قار / كلية القانون

الملخص

تلعب المفاوضات الجماعية دوراً مهماً في تسوية منازعات العمل الجماعية، وهو ما يجعل قوانين العمل تعنى بتنظيم احكامها، من خلال تحديد مفهومها القانوني، سواء من حيث تعريفها او بيان شروطها وخصائصها، كما تركز اهتمامها في دور اطرافها في ادارة النزاع من خلال الاجراءات التي حددها المشرع، وصولاً الى نهايتها ووجوب ابرام الاتفاق الجماعي عند نجاحها في انهاء النزاع العمالي الجماعي.

كلمات مفتاحية:-

١. (ق.ع.ع) قانون العمل العراقي.
٢. (ق.ع.م) قانون العمل المصري.
٣. (ق.ت.ع) قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي.
٤. (ص) الصفحة.
٥. (د.ط) بدون طبعة.
٦. (د.ن) بدون ناشر.
٧. (د.م.ن) بدون مكان نشر.
٨. (د.س.ن) بدون سنة نشر.

Role of Collective Negotiations in the Settlement of Collective Labor Disputes (Comparative Study)

Ali Jasim Mohammed

Prof. Dr. Emad Hessen Salma

Abstract

Collective negotiations play an important role in the settlement of collective labor disputes, which makes the labor laws regulate their provisions by defining their legal concept, whether in terms of definition or statement of conditions and characteristics. They also focus on the role of their parties in managing the dispute through the procedures set by the legislator, To the end and the need to conclude a collective agreement when successful in ending the collective labor dispute.

ملاحظة مهمة:-

❖ لا توجد كلمات مفتاحية باللغة الانكليزية.

المقدمة

التعريف بالموضوع وأهميته :

تعد المفاوضات الجماعية من الوسائل المهمة في تسوية منازعات العمل الجماعية ، اذ تعول عليها قوانين العمل كثيراً في تنظيم علاقات العمل الجماعية، سواء بجانبها الايجابي للاتفاقيات الجماعية او بجانبها السلبي المنازعات الجماعية، وتتباين قوانين العمل في تنظيمها بنصوص خاصة، والتعويل على دورها الفعال في تسوية منازعات العمل الجماعية.

هدف البحث :

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على المفاوضات الجماعية، كطريق بديل لتسوية منازعات العمل الجماعية، ومدى فاعلية هذه الوسيلة في الوصول الى تسوية نابعة من ارادة اطراف النزاع، نظرا لخطورة منازعات العمل الجماعي وتعلقه بالمصالح الجماعية والمشاركة للعمال.

مشكلة البحث :

تبرز مشكلة البحث في ان قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، قد جعل المفاوضات الجماعية وسيلة اختيارية من حيث اللجوء اليها في تسوية منازعات العمل الجماعية، وذلك عنصر الالتزام اللاحق في قبول صاحب العمل دعوة التفاوض الموجه اليها، غير كافٍ بالنظر لاقتران الالتزام بشرط مسبقة، بالإضافة الى ما تقدم، فإن قانون العمل العراقي الجديد لم ينص على الجزاء المترتب عن الاخلال بالاتفاق الجماعي، الذي هو وليد المفاوضات الجماعية، والمعبر عن نهايتها الناجحة في توصل اطرافها الى تسوية نزاعهم بطريقة ودية اتفاقية.

فرضية البحث :

تتجسد فرضية البحث، في دعوة المشرع العراقي، الى اعادة النظر في عدم النص على جعل المفاوضات الجماعية وسيلة الزامية في تسوية منازعات العمل الجماعية، والنص على الجزاءات المترتبة على الاخلال بالاتفاق الجماعي المعبر عن النهاية الايجابية لها، لان هاتين مسألتين ضروريتين في التعويل على دورها في تسوية منازعات العمل الجماعية، نظراً لخصوصية الاخيرة وخطورة الاثار التي تترتب على نشوبها.

منهج البحث ونطاقه:

اعتمد الباحث المنهج المقارن في طرح المادة العلمية ، من خلال بيان موقف قانون العمل العراقي، ومقارنته بقوانين العمل المقارنة، وهما كل من قانون العمل المصري وقانون العمل الايطالي، من خلال الوقوف على النصوص القانونية المنظمة للمفاوضات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية، اما بشأن نطاق البحث فإن الدراسة سوف تقتصر على مضامين النصوص القانونية المنظمة للمفاوضات الجماعية في قانون العمل العراقي والمقارن.

خطة البحث :

للإحاطة بأبعاد الموضوع ، فقد ارتينا ان نتطرق اليه في ثلاث مباحث ، الاول لبيان مفهوم المفاوضات الجماعية من خلال تعريفها القانوني وشروط اللجوء اليها، وابرار خصائصها وتمييزها عما يشتهر بها ، اما المبحث الثاني فسنبين فيه احكام المفاوضات الجماعية من خلال اطرافها واجراءاتها ونتائجها، اما المبحث الثالث وسنخصصه لتقييم دور المفاوضات الجماعية في تسوية المنازعات.

المبحث الاول

مفهوم المفاوضات الجماعية

ان مفهوم المفاوضات الجماعية كوسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، يستلزم بيان تعريفها وشروطها، ثم عرض خصائصها وتمييزها عما يشتهر بها .

المطلب الاول

تعريف المفاوضات الجماعية وشروطها

تتباين قوانين العمل في تعريف المفاوضات الجماعية وتحديد شروط اللجوء اليها لتسوية منازعات العمل الجماعية، وسنبين هذا الامر على النحو الآتي:

اولاً: التعريف القانوني للمفاوضات الجماعية

تختلف القوانين بصورة عامة وقوانين العمل بصورة خاصة، في ايراد تعريف للمصطلحات القانونية من عدمه، ولعل ذلك يرجع الى الفكرة السائدة حول عدم مسؤولية المشرع عن وضع تعاريف للمصطلحات القانونية، او ايراد الامثلة بشأنها، بل ينحصر في بيان الاحكام وترك هذا المسائل الى الفقه^(١).

ومع ذلك نجد المادة (١/١٦) من قانون العمل العراقي النافذ، تنص على تعريف المفاوضات الجماعية بأنها "المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب العمل او واحدة او اكثر من منظماتهم من جهة و منظمة عمال او اكثر ، او ممثلي العمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه و تنظيم العلاقات بين هذه الاطراف او منظماتها"، وتنص المادة (١٤٧/اولاً) من (ق.ع.ع) على اهداف المفاوضات الجماعية، واختصت الفقرة (هـ) من البند المذكور من المادة اعلاه، على هدفها في تسوية منازعات العمل وجاء فيها "تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال واصحاب العمل"، وبالجمع بين نص المادتين اعلاه، من قانون العمل العراقي الجديد نستخلص المسائل الاتية:

اولاً: يلاحظ على التعريف القانوني الذي اوردته المشرع العراقي للمفاوضات الجماعية، ثلاث ملاحظات:

١. اطراف المفاوضات الجماعية، والتي تعد عنصراً جوهرياً يعكس حقيقة اقتصر نطاقها على المنازعات الجماعية دون المنازعات الفردية.
٢. موضوعات المفاوضات الجماعية، فهي تنحصر في الموضوعات الخاضعة لقانون العمل من شروط العمل او ظروفه.
٣. ضرورة توافر علاقة العمل بين اطراف المفاوضات الجماعية، أي وجود عقد عمل وفقاً

(١) من التعريفات الفقهية للمفاوضات الجماعية تعريفها بأنها "المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل او مجموعة من اصحاب العمل او منظمة او اكثر من منظمات اصحاب العمل من جانب وبين منظمة عمالية او اكثر من جانب اخر بهدف التوصل الى اتفاق يتضمن تحديد وتنظيم علاقات العمل وشروطه"، ينظر: عبد السلام عياد، المفاوضات الجماعية، د.ط، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، ١٩٩٢، ص٢٧، وايضاً تعريفها بأنها "حق ثابت يتم بين طرفي علاقة العمل على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل المنازعات بوضع قواعد بشروط وظروف العمل تستمد قوتها الالزامية من موافقة الاطراف عليها واتخاذ الاجراءات القانونية لذلك"، ينظر: محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، د.ط، مطبعة منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص٥٤. وهناك من يعرفها بأنها "التقاء طرفان او اكثر مع بعضهم البعض للحصول على الاتفاق بشأن الاستخدام او توزيع مورد معين او منح حق".

- See, Christine Bonner, Collective Negotiations For Informal Workers, no4, not year, p2.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسر محمد

للمفهوم الوارد في هذا القانون.

ثانياً: ان نص المادة (١٤٧/أولاً/هـ) من (ق.ع.ع)، يشكل الاساس القانوني في عدّ المفاوضات الجماعية من احد ابرز الوسائل الودية لتسوية منازعات العمل، وتعزز اقتصار نطاقها على منازعات العمل الجماعية فقط، وهو ما تم تأكيده عند بيان الملاحظة الاولى على التعريف الوارد بشأنها.

اما قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل، فقد نصت المادة (١٤٦) على مدلول المفاوضات الجماعية بقولها "المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين اصحاب العمل او منظماتهم، من اجل: أ. تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام، ب. التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، ج. تسوية المنازعات بين العمال واصحاب العمل".

يتضح من نص المادة اعلاه ان (ق.ع.م)، قد جمع بين ثلاث مسائل في نفس المادة، اولهما بيان مدلول المفاوضات الجماعية وثانيهما تحديد اهدافها وثالثهما الموضوعات التي تعنى بها، وبالتالي فإنه لا يختلف عن قانون العمل العراقي النافذ سوى في طريقة التنظيم^(١).

ثانياً: شروط المفاوضات الجماعية

ترتبط شروط اللجوء الى المفاوضة الجماعية لتسوية النزاعات العمالية، بنوع النزاع العمالي الذي يتم تسويته بواسطة التفاوض الجماعي، وكما اسلفنا ان المفاوضات الجماعية هي وسيلة خاصة بمنازعات العمل الجماعية، مما نجد هذه الشروط متنوعة تارة تتعلق بموضوع المفاوضة الجماعية وتارة اخرى تتعلق بأطرافها^(٢)، يمكن تبين هذه الشروط على النحو الاتي:

١. ان يكون موضوع التفاوض الجماعي من الموضوعات الخاضعة لقانون العمل، وتظهر موضوعات التفاوض الجماعي في قانون العمل العراقي النافذ، في مواطن متعددة منها ما يتعلق بشروط العمل وظروفه^(٣)، او تنظيم علاقات العمل بين العمال او منظماتهم واصحاب العمل او منظماتهم^(٤)، ولعل موضوعها وهدفها الابرز لتعلقه بموضوع الدراسة والبحث، وهو تسوية منازعات العمل الجماعية^(٥).

ان موضوعات التفاوض الجماعي، كثيرة ومتنوعة ومتفاوتة في الاهمية، وتشتمل على اية حال كافة المسائل المتعلقة بشروط وظروف العمل واحكام التشغيل وتنظيم علاقات العمل الجماعية^(٦)، الا ان هنالك جملة من الموضوعات تشكل الجانب الرئيس للموضوعات التي يجرى بصددتها التفاوض الجماعي، وتنال اهتمام اطراف علاقة العمل، منها المفاوضات الجماعية المتعلقة بالأجور، ساعات العمل، الاجازات، تقليص حجم العمال، وتحسين اوضاع العمل^(٧).

(١) ينظر: رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د.ط، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٨، ص ٣١.

(٢) هنالك شروط اخرى للجوء الى التفاوض الجماعي، منها وجود الرغبة لدى الاطراف في الدخول في تفاوض جماعي، وتوافر القناة لديهم في هذه الوسيلة من وسائل تسوية المنازعات في تقديمها لبعض الحلول. ينظر: مجدي عبد الله شرارة، المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل، د.ط، مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب مصر-القاهرة، ٢٠١٦، ص ٦٢ وما بعدها.

(٣) ينظر: المادة (١٤٧/أولاً/ب) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٤) ينظر: المادة (١٤٧/أولاً/ج،د) من قانون العمل العراقي.

(٥) ينظر: المادة (١٤٧/أولاً/هـ) من قانون العمل العراقي.

(٦) تأخذ علاقات العمل الجماعية، مظهرين او جانبين، جانب ايجابي يتجسد في اتفاقيات العمل الجماعية، وجانب سلبي يأخذ شكل نزاعات العمل الجماعية. ينظر: يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، د.ط، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٩، ص ٢٢٥.

(٧) مجدي عبد الله شرارة، مصدر سابق، ص ٢١٥ وما بعدها.

٢. توافر رابطة العمل بين اطراف التفاوض الجماعي

ان التفاوض الجماعي لا يمكن ان يكون، إلا بين اشخاص يرتبطون برابطة قانونية تتمثل في عقد العمل، ورغم الاختلاف الفقهي بصدد تعريف عقد العمل، فإن المسائل الجوهرية المشتركة في تعريف عقد العمل تبقى متفقة في ثلاثة عناصر اساسية^(١)، وهي كل من عنصر العمل والذي يشكل التزاما شخصيا على عاتق العامل، وايضاً عنصر التبعية القانونية، وعنصر الاجر^(٢)، مع مراعاة فكرة النظام العام وما تفرضه من قيود، فإن العامل المهم هنا هو توافر الرابطة العقدية، اي وجود عقد عمل سواء كان هذا العقد مكتوباً او غير مكتوب^(٣)، وكذلك فإن الشرط يحمل فكرة استبعاد العلاقات التي تخضع لقانون اخر، فالعلاقات التي تشملها المفاوضات الجماعية هي العلاقات التعاقدية التي تخضع لقانون العمل حصراً^(٤).

٣. تعلق النزاع موضوع التفاوض بالمصلحة الجماعية

يمكن استنتاج شرط المصلحة الجماعية من خلال ما تضمنته المادة (١٦/١) من (ق.ع.ع)، والمادة (١٤٦) من (ق.ع.م)، فكلا المادتين تتضمن تعلق النزاع موضوع المفاوضات الجماعية بشروط العمل او ظروفه، وهذه الموضوعات ليست خاصة بعامل واحد او اثنان، بل ان شروط العمل وظروفه وتحديد علاقات العمل، يمكن أن تؤكد إن ما يتعلق بها من نزاع من شأنه المساس بالمصلحة المشتركة للعمال^(٥).

مما تقدم، فإن تعلق النزاع العمالي بالمصلحة المشتركة لمجموع العمال، قد يشمل جميع عمال المشروع او احد اقسام المنشأة او مؤسسة العمل او اقتصره على عمال صناعة او مهنة معينة^(٦)، وبالتالي فإن عدم تعلق النزاع بالمصلحة الجماعية ينفي الصفة الجماعية عنه، ومن ثم يخرج من نطاق اماكن تسويته بالمفاوضات الجماعية، كون الاخيرة متعلقة بالمصالح الجماعية وليست الفردية^(٧)، ويعد هذا الشرط من معايير التمييز بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي^(٨). تتجه المصلحة المشتركة عادة، الى تمييزها بالمواصفات التي تعمل على تحسين وضع العمال، وتوفير الحماية من اصابات العمل، او الامراض المهنية، وتحسين ظروف عملهم، وتقديم الدعم اللازم لهم من الاعانات وغيرها، عند التوقف عن العمل وغيرها من الامور^(٩).

(١) ينظر: علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، د.ط، مطابع شتات، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٥٩١-٥٩٢.

(٢) ينظر: المادة (١/تاسعاً) من قانون العمل العراقي.

(٣) ينظر: المادة (١/تاسعاً) من قانون العمل العراقي، للمزيد حول الموضوع ينظر: بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، ٢٠١٤، ص ٣١-٣٢، متاح على الموقع: <http://www.univ-oran2.dz> ، تاريخ الزيارة الاثنين ٢٠١٨/١٠/٢٢ الساعة ٩،٢٠ مساءً.

(٤) ابراهيم دسوقي ابو الليل، التنظيم القانون لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية الحقوق - جامعة الكويت، العدد ٣، ١٩٩٤، ص ٩٨.

(٥) للمزيد حول تنظيم العمل وظروفه ينظر: هناء حسون السعيد، نزاعات العمل الجماعية واجراءات تسويتها (دراسة مقارنة)، اطروحة دكتوراه (غير منشورة) مقدمة الى كلية القانون - جامعة بغداد، ١٩٩٢، ص ٩٧-٩٨.

(٦) صبا نعمان الويسي، الاحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، مج ١، العدد ٣، ٢٠١١، ص ٥١. للمزيد ينظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، د.ط، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية-الجزائر، ٢٠٠٦، ص ٢١٢.

(15) See, Christine Bonner, op.cit, p2.

(٨) صبا نعمان الويسي، علاقات العمل الجماعية، د.ط، مكتب نور العين، بغداد، ٢٠١٠، ص ٤٥.

(٩) محمد علي الطائي، قانون العمل، ط ٢، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٤٢.

٤. تحقق الصفة الجماعية للعمال

تنص المادة (١٤٦/ثانياً) من (ق.ع.ع) (ويقابلها نص المادة (١٤٨) من (ق.ع.م)، على انه "تتكون اطراف المفاوضة الجماعية من المنظمات العمالية او ممثلي العمال المنتخبين ، في حال غياب منظمات العمال ، و صاحب عمل او مجموعة اصحاب عمل او منظماتهم"، ان هذا النص يؤكد بصورة واضحة وصريحة على وجوب تحقق الصفة الجماعية للعمال، بمعنى ان هنالك مجموعة من العمال ترغب في الدخول في مفاوضات جماعية عن طريق منظماتهم العمالية او الاشخاص الذين قاموا باختيارهم نيابة عنهم في اجراء تلك المفاوضات، فالصفة الجماعية شرط وجوبي لفكرة النزاع الجماعي وبالتالي شموله بالمفاوضات الجماعية.

على خلاف اصحاب العمل فان الصفة الجماعية لا تعد شرطاً بالنسبة لهم لاعتبار النزاع جماعي^(١)، فلا يلزم توافره بحقهم للدخول في تفاوض جماعي، بل هو امر متروك لهم بأجراء التفاوض منفردين او مجتمعين، في حال تعلق النزاع موضوع التفاوض الجماعي بنشاط يشملهم جميعاً.

والصفة الجماعية شرط ابتداء وانتهاء، وبالتالي يجب تحقيقه في العمال منذ ابتداء المفاوضات الجماعية ولحين انتهائها، كونه شرط من الضروري توافره لإمكانية اللجوء اليها^(٢).

٥. تكافؤ اطراف التفاوض الجماعي^(٣).

تنص المادة (١٤٨/ثالثاً) من (ق.ع.ع) (ويقابلها المادة (١٤٨) من (ق.ع.م)، على انه "يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع و النقابة المعنية و بين صاحب العمل"، فهذه النصين وان جاءا في سياق النصوص المتعلقة بتحديد اطراف وإجراءات التفاوض الجماعي، إلا ان هذه الصياغة تحمل في طياتها معنى التكافؤ الواجب تحقيقه بين اطراف التفاوض الجماعي، ولعل السبب يرجع في تعويل المشرع على هذه الوسيلة هو تنظيم علاقات العمل الجماعية، وعلى وجه الخصوص المنازعة العمالية الجماعية.

يعد هذا الشرط من الشروط المهمة والاساسية، حتى يتم المحافظة على التوازن داخل طاولة المفاوضات الجماعية، فعدم التكافؤ، قد يساهم في فشل المفاوضات حتى قبل بدايتها، اذ تصبح النتائج معروفة مسبقاً وهو امر مرفوض في التفاوض الجماعي، فالطرف القوي سوف يستخدم نفوذه ومصادر قوته، لأنه يريد ان يحصل على كافة الامتيازات، وهنا نجد الطرف الضعيف في مثل هذه الظروف لا يملك الا خياراً وحيداً يتمثل بالرفض، ومواصلة التمسك به لقناعته التامة بعدم الجدوى في الاستمرار بالمفاوضات في ظل عدم التكافؤ بين طرفيها^(٤).

وفي رأينا ان المشرع العراقي كان موفقاً في الاشارة الى ضرورة تحقق التكافؤ بين اطراف التفاوض الجماعي، وكذلك فان المشرع منح ممثلي العمل حق التفاوض عند غياب منظماتهم، يمكن عدها خطوة جيدة لمعالجة احتمالاً ليس بالبعيد تحقيقه في ظل الواقع العملي في العراق.

(١) عدنان جبار عباس، تسوية المنازعات في منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة الى كلية القانون-الجامعة المستنصرية، العراق، ٢٠١٥، ص ٧٠.

(٢) سلامة عبد التواب، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د.ط، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ٥٤.

(٣) تشير المادة (١٤٨) من قانون العمل المصري، الى هذا الشرط عند حديثها عن اطراف التفاوض والذي سنبينه في المطلب الثاني من هذا البحث.

(٤) ينظر:

• مجدي عبد الله شرارة، مصدر سابق، ص ٦٤.

• سلامة عبد التواب، مصدر سابق، ص ١٩٤-١٩٥.

المطلب الثاني

خصائص المفاوضات الجماعية وتمييزها عما يشتهر بها

تبقى المفاوضات الجماعية نظاماً متميزاً بخصائصه، وما يميزه عما يشابهه من نظم أخرى، عليه سنبين خصائصها أولاً، وما يميزها عن غيرها ثانياً.

أولاً: خصائص المفاوضات الجماعية

هنالك أربع خصائص للتفاوض الجماعي، الأولى تتمثل بالخاصية الجماعية، وهي متأدية من اطرافها فهي متعددة الاطراف من عمال وصاحب عمل او من يمثلهم من منظماتهم، وبالتالي فإنها لا تحمل الطابع الفردي، فلا يمكن ان يكون طرفها عامل واحد، فمجموع العمال اساس هذه الخاصية، فالصفة الجماعية تعد خاصية ملازمة للمفاوضات الجماعية وشرطاً أساسياً لإمكان اللجوء اليها من جانب العمال، على عكس اصحاب العمل فهي لا تعد شرطاً ولا حتى خاصية بل مسألة اختيارية بحتة، فقد يحصل اتفاق بين اصحاب عمل متعددين للدخول في مفاوضات جماعية اصالة عن أنفسهم، او عن طريق من يمثلهم من المنظمات التي ينتمون لها، وبالتالي يمكن ان يكون طرف التفاوض صاحب عمل واحد^(١).

اما الخاصية الثانية فإنها تتمثل بالصفة السلمية، فهي وسيلة سلمية ترتكز الى فكرة الحوار والاتصال والتعاون لتنظيم علاقات العمل الجماعية، ومن بينها تسوية النزاعات العمالية، فهي بعيدة كل البعد عن وسائل ومظاهر القوة كما هو الحال في الاضراب^(٢)، الذي يقوم به العمال للحصول على حقوقهم^(٣)، او اغلاق منشأة العمل من قبل صاحبها كوسيلة ضغط على العمال المضربين، وكل ذلك لغرض المحافظة على الثقة بين اطراف علاقات العمل (اطراف المنازعة الجماعية)^(٤)، وتقوم الخاصية الثالثة على المباشرة، اي فكرة اللقاء والحوار المباشر بين اطراف التفاوض الجماعي^(٥)، وهذا يعني عدم وجود اي شخص اخر غير اطراف النزاع او مساعدة من جهة خارجية^(٦)، على ان فكرة الحوار المباشر لا تحتم بالضرورة اتحاد الزمان والمكان لأطراف التفاوض، بل ترتكز على عدم وجود وسيط اي اجنبي لا يمثل طرفي التفاوض اصالة ولا حتى بالنيابة، فالوسائل التقنية الحديثة تتحقق فيها فكرة اللقاء المباشر، بل انها قد تعد عاملاً ايجابياً في تقليل الجهد والوقت والنفقات^(٧).

(١) ينظر: المادة (١٦/١)، من قانون العمل العراقي، للمزيد ينظر: رأفت دسوقي، مصدر سابق، ٢٠-٢١.

(٢) حول الاضراب ينظر:

• أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط ٥، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٢٤٥ وما بعدها.

• سهيل الاحمد، علي ابو مارية، الاضراب عن العمل (دراسة مقارنة بين القانون والفقه الاسلامي)، بحث منشور في مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)- فلسطين، مج ٢٦ (٦)، ٢٠١٢، ص ١٢٩٦.

(٣) ينظر: صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، د.ب، دن، د.م.ن، ٢٠١٢، ص ٢٣٣.

(٤) ينظر: مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، د.ب، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٨.

(٥) ينظر: ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، ٢٠١٧، ص ٥٣، متاح على الموقع:

<http://www.univ-bejaia.dz.pdf>، الزيارة الاثنى ٢٨/١٠/٢٠١٨ الساعة ٨،٤٠ مساءً.

(٦) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، د.ب، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠، ص ٤٥٩.

(٧) Paul. H. Sanders, Types of Labor Disputes and Approaches to their settlement, not.y, p214.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسر محمد

أما الخاصية الرابعة والاختيارية فهي الصفة الاختيارية، فلأطراف المتنازعة مطلق الحرية في اللجوء للمفاوضة الجماعية دون اجبار، إذ يقع عليهم امكانية اتخاذها مسلكاً للوصول الى تنظيم علاقاتهم العمالية^(١).

ومع ذلك، فإن هذه الحرية او الصفة الاختيارية، لا تقتصر على اللجوء الى التفاوض الجماعي، بل في الانسحاب منه، وهنا يتحمل الطرف المنسحب عاقبة هذا الانسحاب من لجوء الطرف الاخر الى الاضراب او الاغلاق على خلاف الطرف المنسحب^(٢).

ألا انه قد تذهب التشريعات خلاف ذلك، فتجعل المفاوضة الجماعية وسيلة اجبارية ابتداء^(٣)، وقد تأتي الصفة الإلزامية للمفاوضة الجماعية لاحقاً واجبار الطرف الاخر على قبولها عند دعوته اليها^(٤).

ثانياً: تمييز المفاوضات الجماعية عن غيرها

تتميز المفاوضة الجماعية عن المفاوضة الفردية، ونظام التشاور والتعاون في مجموعة من النقاط ، عليه سوف نبين ذلك في فقرتين:

الفقرة الاولى: المفاوضات الجماعية والمفاوضات الفردية، يقوم كلا النظامان على فكرة التباحث والتشاور المباشرة للوصول الى نتيجة معينة بشأن الموضوع محل التفاوض.

ومع ذلك فإن الاختلاف قائم بين الاثنين، فهدف المفاوضة الجماعية متعدد وتنص عليه قوانين العمل بصورة صريحة^(٥)، على خلاف هدف المفاوضة الفردية، إذ يقتصر على ابرام عقد العمل الفردي، كذلك اطراف التفاوض الجماعي يشمل جميع العمال او بعضهم في حين ان التفاوض الفردي محدود الاطراف وهم كل من العامل وصاحب العمل^(٦).

وكذلك ان نتائج التفاوض الجماعي، يمكن ان تشمل جميع العمال المشاركين في التفاوض ويستطيع غيرهم الانضمام الى اتفاقيات العمل الجماعية التي تولدت عن المفاوضة الجماعية، على عكس نتائج التفاوض الفردي، إذ تقتصر على العامل ورب العمل فقط، واخيراً في اخفاق التفاوض الجماعي في الوصول الى تسوية النزاع يمنح الاطراف المتنازعة اللجوء الى الوساطة والتحكيم، في حين يحق لأطراف التفاوض الفردي التوجه الى القضاء عند فشلهم في الوصول الى تسوية^(٧).

(١) تجدر الإشارة الى ان اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩، والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ٥٩ لسنة ١٩٦٢، قد اشارت المادة الرابعة في شطرها على الاخير الى بعض هذه الخصائص، إذ نصت على انه "..." القيام بالمفاوضات الطوعية (الاختيارية) بين منظمات العمال واصحاب العمل او منظماتهم بغية تنظيم شروط واوضاع العمال عن طريق اتفاقية جماعية"، عطفاً على ما ورد في هذه الاتفاقية فإن هنالك اتفاقيات دولية وعربية (غير مصادق) عليها من قبل العراق، قد شجعت على المفاوضات الجماعية وغيرها من الوسائل الودية في تسوية منازعات العمل، ولعل ابرزها ما يأتي:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١.
- اتفاقية منظمة العمل العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩.

(٢) سلامة عبد التواب، مصدر سابق، ص ٥٤.

(٣) ينظر: المادة (١٦٩)، من قانون العمل المصري.

(٤) ينظر: المادة (١٤٨/اولاً)، من قانون العمل العراقي.

(٥) ينظر: المادة (١٤٧/اولاً)، من قانون العمل العراقي، وتقبلها المادة (١٤٦/أ،ب،ج)، من قانون العمل المصري.

(٦) للمزيد ينظر:

• رأفت دسوقي، مصدر سابق، ص ٢٠.

• سلامة عبد التواب، مصدر سابق، ص ٢٦.

(٧) للمزيد ينظر:

• محمد عبد الله نصار، مصدر سابق، ص ٧٣.

• محمود عبد المحسن البحيري، المفاوضة الجماعية، ط ١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص ٤٧-

الفقرة الثانية: المفاوضات الجماعية ونظام التشاور والتعاون، لم يبين قانون العمل العراقي، نظام التعاون والتشاور في علاقات العمل الجماعية، اذ نص فقط على وجوب تشكيل لجنة للتشاور من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، دون تحديد مهامها واهدافها^(١). على خلاف قانون العمل المصري الذي خصص له المادة (١٤٥)، والتي نصت على "يشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء مجلس استشاري للعمل يضم في عضويته ممثلين للجهات المعنية وعدد من ذوى الخبرة وممثلين لكل من منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وتختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم ويحدد القرار رئيس المجلس ونظام العمل به ويتولى المجلس على وجه الخصوص ما يلي: أ. إبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل ب. إبداء الرأي في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها ج. دراسة الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية والإنتاجية على المستوى القومي د. اقتراح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ه. اقتراح الحلول المناسبة لاتقاء منازعات العمل الجماعية على المستوى القومي، وعلى الأخص في الأزمات الاقتصادية التي تؤدي إلى توقف بعض المشروعات عن العمل كلياً أو جزئياً و. إبداء الرأي في الموضوعات التي تعرضها عليه الوزارة المختصة".

ان المجلس الاستشاري هنا يقوم بمهامه باعتماد الحوار والتباحث والمناقشات والتشاور مع اعضائه، فوجه التشابه هو فكرة الحوار المباشر، وكذلك الموضوعات المطروحة للنقاش قد تشمل النزاعات الجماعية في نطاق قانون العمل، ومع ذلك فإن الاهداف ليست واحدة لكيليهما فهدف التشاور والتعاون توفير الامان في علاقات العمل على المستوى القومي وتتصف القواعد التي تحكم علاقات العمل بالواقعية، في حين تكون اهداف التفاوض الجماعي متعددة وتسعى دائماً الى تنظيم علاقات العمل وتحسين شروط وظروف العاملين، كذلك فإن الاختلاف واضح في النتائج المترتبة على نجاح التعاون والتشاور، اذ تقتصر النتائج على تقديم الرأي او ابداء التوصيات غير الملزمة للجهات المختصة، على عكس نجاح المفاوضة الجماعية التي يتكفل نجاحها بأبرام اتفاقية عمل جماعية تكون ملزمة لأطرافها^(٢).

(١) المادة (٢٠) من قانون العمل العراقي.

(٢) ينظر:

- السيد عيد نايل، مصدر سابق، ص ٤٦٠-٤٦١.
- عبد السلام عياد، مصدر سابق، ص ٣٢ وما بعدها.
- محمد عبد الله نصار، مصدر سابق، ص ١٢٨ وما بعدها.

المبحث الثاني

احكام المفاوضات الجماعية

ان الخوض في احكام التفاوض الجماعي، يستلزم بيان مجموعة من المسائل، سنتطرق لها في ثلاث مطالب، الاول لبيان اطرافها، والثاني لإجراءاتها اما الثالث فسنخصصه لنتائجها.

المطلب الاول

اطراف المفاوضات الجماعية

تقرر المادة (١٤٦/ثانياً)، من قانون العمل العراقي النافذ، قاعدة عامة بشأن اطراف المفاوضة الجماعية، وتجعلهم اثنان اي التفاوض الجماعي ثنائي الاطراف، المنظمات العمالية من جهة، وصاحب عمل واحد او اكثر او منظماتهم من جهة اخرى، وهم الاطراف المتوقع تواجدهم في كل تفاوض جماعي، ومع ذلك يضع المشرع فكرة عدم وجود المنظمات العمالية، فأن المفاوضات سوف تجري عن طريق ممثلي العمال المنتخبين، يتم اختيارهم على وفق تعليمات يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية^(١).

اما التفاوض الجماعي ثلاثي الاطراف، فقد نصت عليه المادة (١٤٨/ثالثاً) من (ق.ع.ع)، اذ جاء فيها "يتم التفاوض بين ممثلي التنظيم النقابي في المشروع و النقابة المعنية و بين صاحب العمل"^(٢).

يتضح من هذا النص ان التفاوض الجماعي افرز عن وجود طرف جديد وهو النقابة العمالية المعنية، وفي حال عدم وجود التنظيم النقابي في المشروع، فهنا يحل محلهم ثلاثة من عمال المشروع المنتخبين ويتم اختيارهم بنفس الالية المتبعة في اختيار الممثلين المنتخبين في التفاوض الجماعي ثنائي الاطراف.

يضاف الى ذلك ميزة وضعها المشرع العراقي تمارس ادوار متعددة ابرزها الدور الرقابي على المفاوضة الجماعية وضمان تحقيقها لأهدافها المنشودة، وهي اختيار عمال المشروع ممثلين اثنين عن اتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلاً، او منظمة اعمال اخرى يختارها عمال المشروع، لغرض حضور اجتماعات المفاوضات الجماعية^(٣).

(١) تجدر الإشارة الى ان اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦، والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ١٠٧ لسنة ١٩٧٨، قد اشارت المادة الثالثة منها الى آلية اختيار ممثلي العمال واصحاب العمل في المفاوضات الجماعية، اذ نصت على انه "١. تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال في حال وجودها، باختيار حر لممثلي اصحاب العمل وممثلي العمال في تنفيذ الاتفاقيات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية. ٢. يمثل اصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في أي هيئات تجري من خلالها المشاورات".

(٢) يتكون التنظيم النقابي من اربع تشكيلات، اللجنة النقابية، النقابات، اتحاد نقابات عمال المحافظة، الاتحاد العام لنقابات العمل، للمزيد حول هذه التشكيلات ينظر: المادة (٣) وما بعدها، من قانون التنظيم النقابي (العراقي) للعمال رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧.

(٣) ينظر: المادة (١٤٨/خامساً)، من قانون العمل العراقي، تجدر الإشارة الى ان اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١، والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ٨٦ لسنة ١٩٧٢، قد اشارت المادة الثالثة منها الى الاعتراف للعمال بأن يكونوا طرف في المفاوضات الجماعية عن طريق من يمثلهم، اذ نصت على انه "في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة (ممثلو العمال) الاشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين او الممارسات الوطنية، وكذلك سواء كانوا: أ. ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم او تنتخبهم النقابات او اعضاء هذه النقابات. ب. ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقاً لإحكام القوانين او اللوائح الوطنية او الاتفاقيات الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعني".

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

علي جاسر محمد

أ. د. عهاد حسن سلمان

ويذهب قانون العمل المصري، الى فكرة تغير اطراف المفاوضات الجماعية بتغير مستوى النشاط الذي يتم التفاوض بشأنه، فالمادة (١٤٧) من (ق.ع.م) تحدد مستويات المفاوضات الجماعية، اذ تنص على "تكون المفاوضات الجماعية على مستوى المنشأة أو فرع النشاط أو المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو القومي".

وبعد ان بينت المادة (١٤٧) من (ق.ع.م) مستويات التفاوض الجماعي، جاءت المادة (١٤٨) من القانون نفسه، على حقيقة تغير اطراف التفاوض الجماعي بتغير مستوى المفاوضات، فقد نصت "يتم التفاوض في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر بين ممثلين عن اللجنة النقابية بالمنشأة والنقابة وبين صاحب العمل، فإذا لم توجد لجنة نقابية بالمنشأة يكون التفاوض بين صاحب العمل وخمسة عمال تختارهم النقابة العامة المعنية على أن يكون من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة، بالنسبة للمنشآت التي تستخدم أقل من خمسين عاملاً يتم التفاوض بين ممثلين عن النقابة العامة المعنية، وبين ممثلين عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية أو عن صاحب العمل، ويعتبر ممثلوا كل طرف مفوضين قانوناً في إجراء التفاوض وإبرام ما يسفر عنه من اتفاق، فإذا رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضات الجماعية جاز للطرف الآخر أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال لمباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الرفض، وتعتبر المنظمة المختصة في هذه الحالة مفوضة قانوناً في التفاوض وتوقيع الاتفاق الجماعي".

يتضح مما تقدم، ان الشطر الاول من المادة (١٤٨) من (ق.ع.م) يتعلق بالمنشأة التي تضم ما يزيد على خمسين عاملاً، عندئذ يكون اطراف المفاوضات الجماعية ثلاثة، وهم كل من اللجنة النقابية المنتخبة بالمنشأة والنقابة العامة التي تتبعها وبين صاحب العمل، اما في حال عدم وجود لجنة نقابية في المنشأة فإن النقابة العامة تتولى هذا الامر لتختار خمسة عمال من بينهم ثلاثة على الأقل من عمال المنشأة للتفاوض مع صاحب العمل، وفي حال نقصان عدد عمال المنشأة الى دون الخمسين عاملاً، فإن التفاوض يتم بين ممثلين عن منظمة اصحاب العمل او عن صاحب العمل، وممثلين عن النقابة التي يتبعونها، اما في رفض احد الاطراف التفاوض فإن من حق الطرف الاخر الذي يرغب في الدخول في المفاوضات ان يطلب من الادارة المركزية لعلاقات العمل في وزارة القوة العاملة والهجرة اتخاذ اجراءات التفاوض وعلى هذه الادارة اشعار الطرف الرفض عمالاً او اصحاب عمل او ممثلهم من المنظمات والنقابات وتكون المنظمة التي يتبعها الطرف الرفض مخولة قانوناً عن تمثله ولها حق ابرام الاتفاق الجماعي^(١).

المطلب الثاني

اجراءات المفاوضات الجماعية

عالج قانون العمل العراقي النافذ اجراءات التفاوض الجماعي في المادة (١٤٩)، فقد نصت على انه "اولاً: على الطرف الذي يرغب بالتفاوض ان يوجه الى الطرف الاخر طلباً خطياً يعلمه فيه عن رغبته بإجراء التفاوض و يذكر فيه المواضيع التي يرغب بإجراء التفاوض حولها . ثانياً : يجب على الطرف الذي استلم طلب التفاوض ان يبلغ موقفه الى الطرف الاخر و بصورة خطية خلال فترة اقصاها (٧) سبعة ايام من تاريخ استلام الطلب المذكور. ثالثاً : على النقابة المعنية و صاحب العمل اجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لإبرام اتفاق جماعي خلال (١٤) اربعة عشر يوماً من تاريخ استلام رد الطرف الاخر خطياً ، على ان لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوماً من تاريخ بدء التفاوض.

(١) ينظر: احمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ط١، المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٧، ص٥٧٧.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

علي جاسم محمد

أ. د. عماد حسن سلمان

رابعاً : نلتزم الاطراف المتفاوضة و منظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات و معلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها ، كلا للطرف الاخر ، لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية ، وللطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلا من منظمتهم.

يتبين من هذه المادة بينودها الاربعة انها تجمع بين كيفية اجراء المفاوضات وما يلزم على الاطراف المتفاوضة القيام من واجبات تكفل جدية المفاوضات وضمان نجاحها بالقدر الاكبر.

فالبند اولاً من المادة اعلاه، يضع شكلية معينة لإمكان اللجوء الى المفاوضات الجماعية، وهي الطلب الخطي أي المحرر الكتابي، والذي يؤدي وظيفتين اولهما الاشعار عن رغبة وجدية الطرف مقدم الطلب بالتفاوض، وثانيهما اثبات صحة الاجراءات المتخذة في عملية التفاوض الجماعي واقتصار التفاوض الجماعي على الموضوعات الواردة في الطلب الخطي.

اما البند ثانياً منها، فهو يلزم الطرف الذي تسلم طلب التفاوض ان يجيب عليه بصورة خطية أي وجوب مراعاة الكتابة دون الالتزام باتباع صيغة معينة عند الاجابة بالقبول او الرفض، مع مراعاة ما تقضي به المادة (١٤٨/اولاً) من (ق.ع.ع) والتي تقيد حرية الطرف الاخر بالرفض عندما يمثل الطلب الخطي المقدم اليه اكثر من (٢٠%)، من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي، وفي جميع الاحوال يتوجب عليه الاجابة خلال سبعة ايام من تاريخ استلام الطلب، وهذا يعني ان الاستلام يجب ان يكون مؤرخاً والا كيف يمكن احتساب المدة القانونية التي يجب الاجابة في غضون.

يتضح مما تقدم ان الصفة الالزامية والطابع الشكلي، ابرز ما يميز اجراءات التفاوض الجماعي، فالأطراف ملزمين باتباع الاجراءات المنصوص عليها قانوناً^(١)، سواء من حيث الدعوة للتفاوض او من حيث اجابة الطرف الاخر او حتى المدة التي يجب مراعاتها في الاجابة^(٢).

اما المشرع المصري، فقد نظم المفاوضات الجماعية في المواد (١٤٦-١٥١) و (١٦٩-١٧١) من (ق.ع.م) وبين اهدافها واطرافها ومستوياتها واثارها، وايضاً النص على وجوب لجوء اطراف المنازعة الجماعية اليها لتسوية منازعاتهم قبل استخدام حق التقاضي، الا انه لم يحدد اجراءات التفاوض الجماعي فلم يشترط الكتابة او اشتراط صيغة معينة ، وان ما يهم بشأنها هو تحقيق اهدافها المنشودة ومن بينها تسوية منازعات العمل الجماعية، الا انه نص على المدة القانونية التي يجب حسم النزاع الجماعي عند سلوك طريق التفاوض الجماعي فوضع حداً اقصى يمكن تسوية النزاع خلالها وهي (٣٠) ثلاثون يوماً من تاريخ بدء المفاوضات^(٣)، وهي ترادف ما نصت عليه المادة (١٤٩/ثانياً) من (ق.ع.ع) سالف الذكر، الا انه اسبق مراعاة هذا السقف بضرورة حل النزاع خلال (١٤) اربعة عشر يوماً من تاريخ استلام رد الطرف الاخر بقبول التفاوض، وفي جميع الاحوال عدم مجاوزة المفاوضات الجماعية مدة (٣٠) ثلاثون يوماً والتي تمثل الحد الاقصى المقرر قانوناً لها.

في حين ينص البندان، ثالثاً ورابعاً على واجبات اطراف التفاوض الجماعي اثناء اجراء المفاوضات وتبادل الحوار والمناقشات في موضوعات التفاوض، من الالتزام بمبدأ حسن النية وتقديم البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوعات التفاوض ومن ثم الوصول الى النتيجة المرجوة بإبرام اتفاقية جماعية وضمن المدة المقرر والمحددة بـ (١٤) اربعة عشر يوماً من تاريخ استلام رد الطرف الاخر خطياً، وعدم تجاوزها (مدة التفاوض) (٣٠) ثلاثون يوماً من ابتداء تاريخ التفاوض^(٤).

(١) تجرى المفاوضات الجماعية عن طريق عقد جلسة واحدة او اكثر حسب عدد موضوعات المفاوضات او طبيعتها وهذا النمط هو السائد في عمليات التفاوض الجماعية. ينظر: محمود عبد المحسن البحيري، مصدر سابق، ص ١٩٠ وما بعدها.

(٢) ينظر: صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، د.ط، دار السيسبان للنشر والتوزيع، بغداد، د.س.ن، ص ٢٦٢-٢٦٣.

(٣) ينظر: المادة (١٧٠) من قانون العمل المصري.

(٤) المادة (١٤٩/ثالثاً/رابعاً) من قانون العمل العراقي، ينظر: عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨، ص ١٨٩.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسر محمد

على الرغم من أن قانون العمل المصري لم يضع إجراءات معينة للتفاوض الجماعي إلا أنه ألزم أطراف المفاوضة الجماعية بمجموعة من الواجبات التي يجب مراعاتها أثناء عملية التفاوض الجماعي، فأوجب على صاحب العمل بتقديم المعلومات والبيانات الخاصة بمنشأة العمل، وعدم اتخاذ أي إجراء أو قرار يتعلق بموضوعات التفاوض عدا حالة الضرورة والاستعجال وغيرها من الواجبات^(١).

كما يلتزم الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال بتقديم المعلومات والبيانات، ولهم طلبها من الجهات المعنية، وهنا يتوجب أن تكون جوهرية ولازمة للسير في المفاوضات^(٢).

المطلب الثالث

نتائج المفاوضات الجماعية

إن نتيجة التفاوض الجماعي لا تخرج عن احتمالين، أولهما النجاح وثانيهما الفشل، عليه سنبين هذه النتائج وفق البندين الآتيين:

أولاً: نجاح التفاوض الجماعي

نصت المادة (١٥٠/أولاً) من قانون العمل العراقي، وتقابلها (١٥١) من قانون العمل المصري، على هذه النتيجة، إذ نصت على أنه "يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون"، ومن هنا فإن نجاح المفاوضات يتطلب اتباع مجموعة من الشروط الشكلية وفي مقدمتها التدوين أي كتابة ما تم الاتفاق عليه في اتفاقية جماعية^(٣)، يراعى فيها الشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية التي ينص عليها قانون العمل، إلا أن الشروط الشكلية الواجب توافرها في اتفاقيات العمل الجماعية لا تنحصر بالكتابة وحدها بل يضاف إليها شرطين آخرين هما التسجيل والنشر، وسنبين كل منهما على النحو الآتي:

١. تعد الكتابة من الشروط الشكلية الجوهرية التي تنص عليها قوانين العمل، لما لها من أهمية في الإثبات وغيرها، إلا أنها هنا ليست وسيلة إثبات فحسب بل شرطاً لانعقاد الاتفاقية (عقد العمل الجماعي)، إذ يعد الأخير من العقود الشكلية التي لا تتم دون مراعاة الشكل المقرر قانوناً^(٤)، وسبق أن أشرنا إلى موقف قانون العمل العراقي والمصري والتي تبنت هذا الشرط وأوجبت على أطراف الاتفاق مراعاتها، هذا وقد ألزم المشرع المصري بتدوين اتفاقية العمل الجماعية باللغة العربية حصراً^(٥)، أما قانون العمل العراقي، فقد جعل اللغة العربية هي اللغة المعتمدة في جميع علاقات

(١) ينظر: محمد عزمي البكري، موسوعة البكري القانونية في شرح قانون العمل الجديد، مج ٤، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٤٣٣ وما بعدها.

(٢) ينظر: المادة (١٤٩) من قانون العمل المصري.

(٣) تختلف تشريعات العمل في تسمية الاتفاق الجماعي فالبعض يسميه عقد العمل المشترك أو عقد العمل الجماعي أو الاتفاقية المشتركة للشغل. للمزيد ينظر: يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، دبط، مطابع جامعة الدول العربية، د.م، ١٩٩٦، ص ١٣٧-١٣٩.

(٤) للمزيد حول الموضوع ينظر:

• وعود كاتب عبد عباس، عقد العمل الجماعي في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة إلى كلية الحقوق - جامعة النهرين، العراق، ٢٠٠٦، ص ٥٧ وما بعدها.

• بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٣٠ وما بعدها.

(٥) المادة (١٥٣) من قانون العمل المصري، للمزيد ينظر: محمد عزمي البكري، مصدر سابق، ص ٤٥٨ وما بعدها.

العمل وعقوده وسجلاته ووثائقه، ومنها اتفاقيات العمل الجماعية^(١).

٢. تنص المادة (١٥٥/أولاً) من (ق.ع.ع) على تسجيل الاتفاق الجماعي، إذ نصت على أنه "يسجل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة أقصاها (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعه لديها من قبل الأطراف المعنية و تزود نسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله".

تتطلب عملية التسجيل إيداع الاتفاقية لدى دائرة التشغيل والقروض " الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوة العاملة والهجرة- مكاتب القوى العاملة في مصر"^(٢)، وهي الجهة المختصة قانوناً بالقيام بتسجيل اتفاقيات العمل الجماعية وبحد أقصى (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع لديها إذ تقوم بعملية التسجيل وتسلم أطراف الاتفاق نسخة منه تتضمن حصول التسجيل وتاريخه، ومع ذلك قد تجد دائرة التشغيل والقروض في الاتفاق الجماعي المودع لديها تناقضات أو مخالفات لأحكام قانون العمل، فهنا يتوجب عليها وضمن المدة القانونية المقررة لتسجيل الاتفاقية إشعار طرفي الاتفاقية بتلك المخالفات^(٣).

ويختلف شرط التسجيل الذي يتطلب الإيداع مقدماً عن شرط الكتابة إذ لا يعد ركناً من أركان انعقاد اتفاقية العمل الجماعية وإنما يقتصر على تحديد تاريخ سريان أثارها بالنسبة لطرفيها^(٤).

٣. نشر الاتفاق الجماعي في الجريدة الرسمية، تذهب قوانين العمل إلى وجوب الالتزام بشرط النشر إذ لا تعد الاتفاقية نافذة بدون تحققه، فالنشر يحقق العلم اليقيني بمضمون الاتفاق الجماعي ليس للمشمولين به فحسب بل لجميع ذوي المهن، فضلاً على أنه يساعد في تقارب الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية والتي تعد مصدراً مكماً للموضوعات الاجتماعية والمهنية ويتيح لأهل المهن الاستفادة من الأحكام الواردة فيها، فالنشر يسبغ الصفة الإلزامية لاتفاقيات العمل الجماعية سواء أصبحت نافذة بمجرد نشرها أو نفذت بعد مدة معينة من تاريخ نشرها في الجريدة الرسمية^(٥).

لم يتضمن (ق.ع.ع) الكثير حول هذا الشرط سوى أنه في المادة (١٥٥/ثالثاً) والمقابلة لنص المادة (١٥٧) من (ق.ع.م)، إذ ألزم صاحب العمل بوضع نسخة من الاتفاق الجماعي المتعلق بمؤسسة العمل التي يمتلكها في موضع ظاهر من مكان العمل، وبالمفهوم المخالف لهذا النص ليس هنالك أي إلزام على صاحب العمل بوصفه طرفاً في اتفاق جماعي أن يقوم بأية إجراءات أخرى بصدد شرط النشر غير المتقدم ذكره.

لكن المادة (١٥٨) من (ق.ع.م) (ولا نظير لها في قانون العمل العراقي)، إذ ألزمت الجهة الإدارية المختصة "الإدارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوة العاملة والهجرة- مكاتب القوى العاملة"، بنشر ملخص أحكام اتفاق العمل الجماعي في جريدة الوقائع المصرية^(٦)، وبالتالي فإن شرط النشر أكثر وضوحاً وأوسع نطاقاً في قانون العمل المصري.

هذا ولم ينص قانون العمل العراقي، على الجزاء المترتب على عدم مراعاة هذه الشروط، بخلاف المشرع المصري، فقد نص على بطلان الاتفاقية عند الإخلال بشرط الكتابة دون باقي الشروط^(٧).

وفي منظورنا أن عدم مراعاة شرط الكتابة في قانون العمل العراقي، يؤدي إلى بطلان الاتفاق الجماعي بوصفه عقداً شكلياً لا يقوم دون توافرها، بخلاف شرطي التسجيل والنشر، فهما لا يؤديان إلى بطلانها بل إلى عدم نفاذها، فهو يبقى تصرفاً صحيحاً، إلا أنه غير نافذ المفعول.

(١) المادة (١٦) من قانون العمل العراقي، يذكر أن هذه المادة اجازت اعتماد اللغة الكردية في علاقات العمل ضمن حدود إقليم كردستان.

(٢) المادة (١٥٨) من قانون العمل المصري، للمزيد ينظر: محمود عبد المحسن البحيري، مصدر سابق، ص ٢٨٢.

(٣) المادة (١٥٥/ثانياً) من قانون العمل العراقي.

(٤) أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن، ص ٥٨.

(٥) ينظر: صبا نعمان رشيد الويسي، علاقات العمل الجماعية، مصدر سابق، ص ٢٨.

(٦) ينظر: المادتان (١٥٨، ١٥٩) من قانون العمل المصري.

(٧) ينظر: المادة (١٥٣) من قانون العمل المصري.

ثانياً: فشل المفاوضات الجماعية

يشكل فشل التفاوض الجماعي النهاية الثانية لعملية التفاوض، فعدم التوصل الى اتفاق بشأن جميع موضوعات المفاوضة الجماعية او بعضها يجعل الامر معلقاً، ويعيد اطراف المفاوضات الى نقطة البداية، وهو امر متوقع من قبل المشرع لذلك نجد قوانين العمل تضع وسائل بديلة يمكن اللجوء اليها لتسوية منازعاتهم.

وقد نصت المادة (١٥٠/ثانياً) من (ق.ع.ع) (ويقابلها نص المادة (١٥١) من (ق.ع.م)، على نتيجة فشل التفاوض الجماعي وجاء فيها "ان لم تسفر المفاوضة عن اتفاق بين الطرفين ، فلاي منهما الطلب من الدائرة خطياً اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون"، فكلتا النصين يضعان حلاً بديلاً لفشل التفاوض الجماعي مع اختلاف الجهة التي يتم اللجوء اليها ففي العراق، يتم اللجوء الى دائرة التشغيل والقروض اما في مصر فيتم اللجوء الى "الادارة المختصة بعلاقات العمل بوزارة القوة العاملة والهجرة"، ويمنح المشرع العراقي حرية اكبر في اختيار اية وسيلة من وسائل حل المنازعات العمالية المنصوص عليها في قانون العمل، في حين تنقيد هذه الحرية بصورة واضحة في قانون العمل المصري، اذ يسمح لهم فقط اختيار الوساطة لتسوية منازعاتهم فهي وان كانت وسيلة اختيارية في حل منازعات العمل الجماعية بخلاف المفاوضة الجماعية^(١).

الا ان المشرع المصري قد وضع ترتيباً معيناً لوسائل التسوية الودية يجب مراعاته من قبل الاطراف والجهات المختصة، والدليل على وجود مثل هذا الترتيب في وسائل تسوية النزاعات الجماعية، النص الصريح للمادة (١٧٠) منه في ذكر الوساطة فقط عند فشل المفاوضات وايضاً ما تقرره المادة (١٨١) منه من امكانية طلب اطراف النزاع في المنشآت الحيوية والاستراتيجية من الجهة المختصة اتخاذ طريق التحكيم مباشرة دون المرور بالوساطة، فهذا النص ليس سوى استثناءً على الترتيب الذي اورده المشرع المصري^(٢)، فالجمع بين المادتين يؤكد حقيقة الترتيب الواجب مراعاته في حل منازعات العمل الجماعية في مصر عن طريق وسائل التسوية الودية. ولا يوجد ما يمنع اطراف المفاوضات الجماعية بعد فشلها في الوصول الى تسوية ودية، اختيار طرق اخرى لا تتصف بالطابع الودي بل بالقوة مثل الاضراب والاعلاق، فهذه الوسائل وان كانت محرمة اثناء عملية التفاوض الجماعي الا انها ليست كذلك بعد انتهائها.

(١) ينظر: المادتان (١٦٩، ١٧٠) من قانون العمل المصري.

(٢) ينظر: المادة (١٨١) من قانون العمل المصري.

المبحث الثالث

تقييم دور المفاوضات الجماعية

تؤدي المفاوضات الجماعية دوراً مهماً في نطاق علاقات العمل الجماعية، عليه سيكون هذا المطلب لتقييم هذا الدور تقييماً موضوعياً بعرض الإيجابيات التي تتمتع بها في مطلب أول، ومدى السلبات التي تنال منها في مطلب ثان.

المطلب الأول

إيجابيات المفاوضات الجماعية

يتمتع نظام المفاوضة الجماعية في تنظيم علاقات العمل الجماعية بالعديد من المميزات التي تجعل منه نظاماً متميزاً وضمانة حقيقية لأطراف علاقات العمل.

١. فهو نظام يتسم بالمرونة والسرعة في حصول أطرافه على النتائج المرجوة كونه قائم على فكرة الحوار المباشر بين أطرافه، ولكون أطراف التفاوض هم الأعم بأبعاد مشكلتهم فهم من يعرف كيفية حلها، وإن هذه الميزة أي اتسام التفاوض الجماعي بالسرعة والمرونة ترك أثره على مسائل أخرى تزيد قيمة هذه الميزة، فالوصول إلى الحلول للمشكلات موضوع التفاوض الجماعي بالسرعة اللازمة يساهم بدرجة لا يستهان بها في تقليل التكلفة من على كاهل أطرافه فيما لو تم اللجوء إلى القضاء لحل مشكلاتهم.

٢. كذلك إن فكرة التفاهم والحوار المباشرة تحافظ على العلاقة الودية بين أطراف المنازعة العمالية^(١)، على العكس فيما لو تم حسم المنازعة بواسطة القضاء فإن العلاقة بالقطع لن تسير كسابق عهدها بل ينالها التوتر وانتظار كل طرف الفرصة المواتية للانتقام من الطرف الآخر، كذلك إن فكرة التفاوض الجماعي مقيد بعدم المساس بالحد الأدنى لحقوق العمال وبالتالي فإن اتفاقية العمل الجماعية الناتجة عن نجاح المفاوضات الجماعية قد تمنح العمال حقوق وامتيازات أكثر من تلك التي يقررها اليهم قانون العمل أو عقد العمل الفردي ومن ثم تعد الامتيازات التي ولدتها المفاوضات الجماعية عاملاً مؤثراً في تحفيز العمال إلى رفع معدل الانتاج في منشأة العمل ومن ثم ارتفاع نسبة ارباح لمنشأة العمل والتي تعود في النهاية إلى صاحب العمل، فلا يكون هنالك طرفاً خاسراً في نظام المفاوضة الجماعية كون النتائج لا تأتي إلا نتيجة التفاهم المباشر واقناع الطرف الآخر بصورة ودية بالأهداف المنشودة^(٢).

ما تم ذكره يعد مزايا عامة لنظام المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل الجماعية.

أما المزايا التي تتمتع بها المفاوضات الجماعية في قانون العمل العراقي النافذ، فهي:
١. اتصافها بالصفة الإلزامية، فليس لصاحب العمل حق الرفض، عندما يطلب إليه الدخول في مفاوضات جماعية عندما يكون طلب التفاوض مستوفياً لكافة شروطه القانونية ومقدم من اجاز له القانون الحق في تقديمه وإحقيقه في أن يكون طرفاً في مفاوضة جماعية.

٢. أن إجراءات التفاوض الجماعي التي وضعها المشرع العراقي من وجوب اعلان الطرف الراغب في الدخول في تفاوض الجماعي لا يكون إلا عن طريق الطلب الخطي، وبالتالي لا يجوز اعتماد أية وسيلة أخرى غير الطلب الخطي في إمكان الدخول في مفاوضات جماعية.

٣. كما أن المدة القانونية للرد على طلب التفاوض يبين مدى حرص المشرع في جعل هذه

(١) ينظر: مومن أمين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات امام القسم الاجتماعي، بحث منشور في مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، الجزائر، العدد ١١، دس، ص ٦١٤، متاح على الموقع الالكتروني: <http://fdsp.univ-biskra.dz>، تاريخ الزيارة السبت ٢٠١٨/١٢/١ الساعة ٧.٠٨ مساءً.

(٢) ينظر: ابراهيم دسوقي ابو الليل، مصدر سابق، ص ٩٨-٩٩.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

علي جاسر محمد

أ. د. عهاد حسن سلمان

الوسيلة أكثر فاعلية في تنظيم علاقات العمل الجماعية فقد حددها بمدة اقصاها (٧) سبعة ايام، لمنع المماطلة والتسويق لعكس مدى جدية هذه الوسيلة وايضاً مدى الجدية والرغبة الحقيقية في الطرف الراغب بالتفاوض من خلال الزام الطرف الاخر بالإجابة على الطلب الخطي المتضمن رغبة مقدمه في الدخول في تفاوض جماعي، وايضاً في ضرورة ابرام اطراف التفاوض الجماعي الاتفاقية الجماعية خلال (١٤) اربعة عشر يوماً من تاريخ استلام رد الطلب الاخر خطياً وفي جميع الاحوال عدم تجاوز مدة التفاوض الجماعي على (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ بدء المفاوضات.

٤. وضع شروط شكلية يجب مراعاتها عند نجاح التفاوض الجماعي من وجوب كتابة الاتفاق، وايداعه لدى دائرة التشغيل والقروض لتسجيله، والزام صاحب العمل بوضع الاتفاق الجماعي في موقع ظاهر في مكان العمل والذي يعد بمثابة نشر الاتفاق حتى يتحقق العلم اليقيني لجميع العمال بمضمون الاتفاق الجماعي الذي ولدته عملية التفاوض الجماعي.

جدير بالذكر ان المفاوضات الجماعية ووسائل التسوية لمنازعات العمل عموماً تساعد على تخفيف العبء عن كاهل المحاكم، عن طريق تقليل عدد الدعاوى التي يمكن ان تعرض على القضاء لولا وجودها، فكثيراً ما يسعى الاطراف المحافظة على السرية والخصوصية لعلاقة العمل وهذا من الصعب تحقيقه الا مع وسيلة تمنع وجود آخرين بين اطراف النزاع وهو ما تحققه المفاوضات الجماعية لما تمتاز به من خاصية المباشرة.

المطلب الثاني

سلبات المفاوضات الجماعية

ان التفاوض الجماعي كوسيلة تسوية النزاعات العمالية الجماعية لا تتصف بالمثالية شأنها شأن اية وسيلة اخرى من وسائل تسوية المنازعات سواء في مجال قانون العمل او أي قانون اخر بل تشوبها بعض العيوب التي تنال منها وتؤثر بدورها في تحقيقها لأهدافها المنشودة.

١. ان الغرض الرئيس من اللجوء الى المفاوضات الجماعية هو السماح لجميع الاطراف في التباحث والمناقشة للوصول الى حل المشكلة محل التفاوض، فكل طرف سوف يسعى لتحقيق مصلحته الخاصة^(١)، او ان تأتي الحلول مرضية في جانبه لكن هذا الامر لن يتحقق بتلك السهولة نظراً للعقبات التي تولدها المصالح المتعارضة، والتي قد تؤدي الى عدم الوصول الى حلول مناسبة وبالتالي اخفاق عملية التفاوض والمعوقات التي تعضد هذا الاخفاق كثيرة، منها عدم ثقة كل طرف من اطراف التفاوض بالآخر لأسباب متعددة بعضها يرجع الى التعامل السابق وما ولده من مواقف استخدم فيها اساليب التسويق او المراوغة، والبعض الاخر يعود الى سوء الفهم نتيجة لعدم تمتع احد طرفي التفاوض بالخبرة والدراية التامة حول المشكلة موضوع التفاوض، يضاف الى هذه المعوقات معوق اخر لا يقل قيمة عن سابقة وهو عنصر التكافؤ بين طرفي المفاوضات فهذا الامر ضروري جداً لتحقيقه في اطراف التفاوض الجماعي ولو بشكل نسبي فالمفاوضة تحتاج الى توازن القوة بين اطرافها للوصول الى حلول حقيقية تعبر عن ارادة اطرافها^(٢).

٢. فمن عيوب المفاوضات الجماعية ايضاً التزمّت بالأراء وعدم تقبل فكرة مناقشتها من الاطراف الاخرى وعدها غير قابلة للمناقشة كشرط اساس لاستمرار عملية التفاوض الجماعي، ومحاولة احد الاطراف ابراز قوته على حساب الطرف الاخر وفرض سيطرته على مجريات التفاوض، كذلك ان فكرة لوي الذراع قد تكون من ابرز ما يعيق نجاح عملية التفاوض فتمسك اطراف بمواقف معينة وعدم تقديم التنازلات بشأنها بحجة ان التنازل عن مثل هذه المواقف يشكل وسيلة ضغط عليه لإرغامه على تغيير موقفه يبعث في نفسه روح التشدد والثبات على نفس الموقف

(1)Christine Bonner, op.cit, p2

(٢) مجدي عبد الله شرارة، مصدر سابق، ص ٧٩.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسم محمد

ومن ثم يقابل هذا التوجه بتوجه مماثل من قبل الطرف الآخر وبالتالي وصول عملية التفاوض الى طريق مسدود واخيراً فشل المفاوضات في تحقيقها لأهدافها^(١).

ان السلبات المتقدمة هي عيوب عامة، يمكن ان تتصف بها اية عملية تفاوض جماعي، اما احكام قانون العمل العراقي في هذا المجال، فأنها لا تخلو من العيوب ايضاً، او هي بعبارة ادق ثغرات تشريعية في النصوص المنظمة لإحكام المفاوضات الجماعية، والتي انعكست على دورها في تحقيقها لأبرز اهدافها وهو تسوية منازعات العمل الجماعية.

يضاف لما تقدم ان اجراءات التفاوض الجماعي التي اوردها المشرع العراقي اجراءات عامة لكافة موضوعات التفاوض الجماعي ومن بينها حل منازعات العمل الجماعية، وبالتالي فان هذه المنازعة لا تحكمها اجراءات خاصة بها بل يجرى تسويتها شأنها شأن أي موضوع اخر من موضوعات التفاوض، واخيراً عدم وجود ما يوجب نشر الاتفاق الجماعي ولید نجاح المفاوضات الجماعية في الجريدة الرسمية، كذلك ان قانون العمل الجديد وان كان قد نص على الصفة الالزامية للاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات.

الا انه لم يبين الجزاء المترتب على اخلال احد الاطراف ببنود الاتفاق الجماعي من الغرامة او التعويض او غيرهما.

جدير بالذكر ان عامل التوقيت من العوامل التي يمكن ان تكون سبباً اساسياً في عدم تحقيقها لأهدافها، فلا يمكن اللجوء الى المفاوضة الجماعية في أي وقت للتعويل عليها في حل المنازعات فكلما تأخر الوقت في اللجوء اليها كلما فقدت فاعليتها واصبحت عديمة الجدوى او قليلة الاهمية، وهنا يستحسن على اطراف النزاع الاستعانة بوسيلة اخرى غير المفاوضات الجماعية^(٢)، إلا ان عامل التوقيت هذا يتطلب عامل اخر لنجاح المفاوضات وهو الرغبة الحقيقية والجادة في انهاء النزاع والعمل على تحقيق الاستقرار لعلاقات العمل^(٣).

واخيراً فان انواع المفاوضين^(٤)، يمكن ان يلعب دوراً كبيراً في نجاح التفاوض الجماعي او فشله ، وكذلك المنهج التفاوضي^(٥)، يمكن ان يؤدي بشكل كبير الى فشل التفاوض الجماعي او نجاحه.

ترجيح:-

تعد المفاوضات الجماعية من افضل الوسائل البديلة في تسوية منازعات العمل الجماعية، نظراً لما تتمتع به من مزايا كثيرة عامة كالطابع الودي وخاصية المباشرة وما يرتبها من اثار ومزايا او خاصة كالإلزام بقبولها وحسن النية في كافة مراحلها والتوصل الى الاهداف المنشودة ضمن المدة المقررة لها، واخيراً الالتزام بالاتفاق الذي تنتجه، فكل ذلك يجعلها تفوق ما يعتريها من عيوب.

فهي وسيلة يمكن ان تلقى نجاحها في منازعات العمل الجماعية اذا ما توافرت لها الظروف المناسبة ولجأ اليها اطراف النزاع في بداية نشوبه اذ تكون الامور قابلة للتدارك بدرجة كبيرة، وان الثغرات الواردة بشأنها في قانون العمل العراقي، لا تقلل من قيمتها القانونية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية.

ومع ذلك تبقى تلك الثغرات بحاجة الى المراجعة من قبل المشرع ليتولى اضافة ما نقصها وتعديل ما انتقص منها، وخصوصاً مسألة عدم وجود اجراءات خاصة في ما يتعلق بتسوية المنازعات.

(١) ينظر: محمود عبد المحسن البحيري، مصدر سابق، ص ١٩٠.

(٢) ينظر: رأفت دسوقي، مصدر سابق، ص ٢٧.

(٣) See, Paul. H. Sanders, op.cit, p215.

(٤) هنالك عدة انواع من المفاوضين منهم المفاوض المقاتل والمفاوض المغرور والمفاوض العدواني والمفاوض المحبوب، للمزيد ينظر: غيث الربيعي، استراتيجيات التفاوض، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية/جامعة بغداد، عدد خاص بذكرى الخمسين لتدريس العلوم السياسية في العراق، العددان (٨٣، ٣٩)، دس، ص ٤١٥-٤١٧.

(٥) توجد ثلاث مناهج او اساليب للتفاوض، منهج المساومة ومنهج الحل المشترك ومنهج التفاوض على اساس المصالح، للمزيد حول الموضوع ينظر: رأفت دسوقي، مصدر سابق، ص ٢٠٣-٢١٠.

الخاتمة

في نهاية هذا البحث، توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والمقترحات، يمكن اجمالها على النحو الآتي:

أولاً: النتائج

١. ينص قانون العمل العراقي والمقارن، بصورة صريحة على عد المفاوضات الجماعية واحدة من ابرز الطرق البديلة في تسوية منازعات العمل، ويعدّها من اهم اهدافها.
٢. تشترط قوانين العمل مجموعة من الشروط القانونية، لإمكان اللجوء المفاوضات الجماعية لتسوية منازعاتهم بواسطتها، ومن ابرزها تعلق النزاع بالمصلحة الجماعية والمشاركة للعمال، وتحقق الصفة الجماعية فيهم عن طريق طلب التفاوض الجماعي من جميعهم او قسم منهم.
٣. تتباين قوانين العمل في النص على الزامية او اختيارية اللجوء الى المفاوضات الجماعية، ففي الوقت الذي ينص فيه قانون العمل المصري على الزامية اللجوء اليها، نجد ان قانون العمل العراقي النافذ يجعلها اختيارية خاضعة لإرادة اطراف النزاع ولهم مطلق الحرية في اللجوء اليها من عدمه.
٤. لم تنص قوانين العمل على اجراءات خاصة في تسوية منازعات العمل الجماعية، وبالتالي فإن اجراءات التفاوض الجماعي المتبعة في شأن تنظيم علاقات العمل الجماعية، هي ذاتها المتبعة في تسوية منازعات العمل الجماعية.
٥. يترتب على نجاح المفاوضات الجماعية ابرام اتفاقية جماعية ملزمة لكافة الاطراف الموقعة عليها، اما في حال فشل المفاوضات الجماعية فلأطراف النزاع الجماعي اللجوء الى الوسائل الاخرى المنصوص عليها قانوناً لتسوية نزاعهم.

ثانياً: المقترحات

١. ندعو المشرع العراقي الى ايجاد نص قانون ينص على الزامية اللجوء الى المفاوضات الجماعية، كطريق بديل لتسوية منازعات العمل الجماعية، لما يترتب على هذا الامر من ايجاد حلول ودية لمنازعات العمل الجماعية نابعة عن ارادة اطرافه، وبالتالي المحافظة على العلاقات الودية داخل منشآت العمل.
٢. ندعو المشرع العراقي الى ايجاد نص قانوني يتضمن الزام الطرف المخل بالاتفاق الجماعي من اصحاب العمل بالغرامات المالية مقدرة بـ (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة الف دينار عراقي تحصل تنفيذاً لمصلحة دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال.
٣. ندعو الجهات المختصة في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بإصدار تعليمات تنفيذ قانون العمل العراقي النافذ، وتحديد دور دائرة التشغيل والقروض في الوزارة اعلاه، في ممارسة الاختصاصات الجديدة التي منحها اياه القانون المذكور.

المصادر

أولاً: الكتب القانونية:-

١. احمد السعيد الزقرد، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ط١، المكتبة العصرية، مصر، ٢٠٠٧.
٢. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٨.
٣. أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط ٥، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
٤. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بلا.
٥. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠٠٦.
٦. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
٧. حسن كيره، اصول قانون العمل (عقد العمل)، ط ٣، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٧٩.
٨. حسن محمد هند، الموسوعة القضائية في شرح احكام قانون العمل، ج٢، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٧.
٩. رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٨.
١٠. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ج ١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
١١. رأفت دسوقي، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ج ٢، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٤.
١٢. رمضان جمال كمال، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، ط ٥، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ٢٠٠٨.
١٣. سيد ابو اليزيد، شرح وتعليق على قانون العمل الجديد، ط٢، احمد حيدر للنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٨.
١٤. السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٥. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، الاصدار (١)، ط ٣، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
١٦. صبا نعمان رشيد الويسي، دراسات في علاقات العمل، بلا، بلا، ٢٠١٢.
١٧. صبا نعمان رشيد الويسي، علاقات العمل الجماعية، مكتب نور العين، بغداد، ٢٠١٠.
١٨. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار السيسان للنشر والتوزيع، بغداد، بلا.
١٩. عبد السلام عياد، المفاوضة الجماعية، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، ١٩٩٢.
٢٠. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون الضمان الاجتماعي، ط٢، دار السنهوري، بيروت، ١٩٨٨.
٢١. عدنان العابد، يوسف الياس، قانون العمل، ط٢، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠٠٩.
٢٢. علي عمارة، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء وفقاً لأخر تعديلاته بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، ط ٥، بلا، بلا، ٢٠٠٨.
٢٣. علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، مطابع شتات، القاهرة، ١٩٩٩.
٢٤. عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
٢٥. غالب الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته، ط٣، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤.

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسم محمد

٢٦. مجدي عبد الله شرارة، المفاوضات الجماعية وعلاقات العمل، مؤسسة فريدريش ايبرت، مكتب مصر - القاهرة، ٢٠١٦.
٢٧. محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
٢٨. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١١.
٢٩. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبعة منظمة العمل العربية، القاهرة، ١٩٩٦.
٣٠. محمد عزمي البكري، موسوعة البكري القانونية في شرح قانون العمل الجديد، مج ٤، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٥.
٣١. محمد عزمي البكري، موسوعة البكري القانونية في شرح قانون العمل الجديد، مج ٥، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠١٥.
٣٢. محمد علي الطائي، قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨.
٣٣. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط ٢، دار المحجة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.
٣٤. محمود عبد المحسن البحيري، المفاوضة الجماعية، ط ١، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠١٠.
٣٥. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٥.
٣٦. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٩٠.
٣٧. يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطابع جامعة الدول العربية، القاهرة، ١٩٩٦.

ثانياً: البحوث القانونية:-

١. ابراهيم دسوقي ابو الليل، التنظيم القانون لعلاقات العمل الجماعية وفقاً للقانون الكويتي في ضوء القانون المقارن والقانون الدولي، بحث منشور في مجلة الحقوق، كلية الحقوق - جامعة الكويت، العدد ٣، الكويت، ١٩٩٤.
٢. سهيل الاحمد، علي ابو مارية، الاضراب عن العمل (دراسة مقارنة بين القانون والفقه الاسلامي)، بحث منشور في مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مج ٢٦ (٦)، فلسطين، ٢٠١٢.
٣. صبا نعمان الويسي، الاحكام القانونية بالعمال في المناطق الصناعية المؤهلة، بحث منشور في مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، مج ١، العدد ٣، العراق، ٢٠١١.
٤. غيث الربيعي، استراتيجيات التفاوض، بحث منشور في مجلة العلوم السياسية - جامعة بغداد، عدد خاص بذكرى الخمسين لتدريس العلوم السياسية في العراق، العددان (٨٣، ٣٩)، العراق، بلا .

ثالثاً: الرسائل:-

١. عدنان جبار عباس، تسوية المنازعات في منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة الى كلية القانون - الجامعة المستنصرية، العراق، ٢٠١٥.
٢. وعود كاتب عبد عباس، عقد العمل الجماعي في القانون العراقي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير (غير منشورة) مقدمة الى كلية الحقوق - جامعة النهرين، العراق، ٢٠٠٦.

رابعاً: القوانين والاتفاقيات:-

١. اتفاقية منظمة العمل الدولية (الخاصة بتشجيع المفاوضات الجماعية) رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ (غير مصادق عليها من العراق).
٢. اتفاقية منظمة العمل العربية (الاتفاقية العربية بشأن المفاوضة الجماعية) رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ (غير مصادق عليها من العراق).
٣. اتفاقية منظمة العمل الدولية (الخاصة بالمفاوضات الجماعية في الخدمة العامة) رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨ (غير مصادق عليها من العراق).

دور المفاوضات الجماعية في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)

أ. د. عهاد حسن سلمان

علي جاسر محمد

٤. اتفاقية منظمة العمل الدولية (الخاصة بالمشاورات الثلاثية لتشجيع تطبيق مستويات العمل الدولية) رقم ١٤٤ لسنة ١٩٧٦.
٥. اتفاقية منظمة العمل الدولية (بشأن ممثلي العمال) رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١.
٦. اتفاقية منظمة العمل الدولية (بشأن تطبيق حق التنظيم والمفاوضة الجماعية) رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩.
٧. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٨. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل.
٩. قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧.

خامساً: المصادر الأجنبية:-

1. Christine Bonner, Collective Negotiations For Informal Workers, Number4, not year.
2. Paul. H. Sanders, Types of Labor Disputes and Approaches to their settlement, not year.

سادساً: المواقع الالكترونية:-

١. بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية-جامعة وهران، الجزائر، ٢٠١٤، متاح على شبكة المعلومات الالكترونية على الموقع الالكتروني: <http://www.univ-oran2.dz>، تاريخ الزيارة الاثنين ٢٢/١٠/٢٠١٨ الساعة ٩,٢٠ مساءً.
٢. ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة عبد الرحمن ميرة، الجزائر، ٢٠١٧، متاح الموقع الالكتروني: <http://www.univ-bejaia.dz.pdf>، الزيارة الاثنين ٢٨/١٠/٢٠١٨ الساعة ٨,٤٠ مساءً.
٣. مومن امين، النظام الاجرائي للفصل في المنازعات امام القسم الاجتماعي، بحث منشور في مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، الجزائر، العدد ١١، بلا، متاح على الموقع الالكتروني: <http://fdsp.univ-biskra.dz>، تاريخ الزيارة السبت ١/١٢/٢٠١٨ الساعة ٧,٠٨ مساءً.