



Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>



Introducing amicable means in resolving labor disputes

Dr. Ahmed Khalaf Hussein Al-Dakhil

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Assist. Lect. Nour Saad Hassoun

College of Rights, Tikrit University, Salahaddin, Iraq

tujr@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 12 Sept 2021
- Accepted 21 Sept 2021
- Available online 1 Sept 2022

Keywords:

- Friendly means.
- Dispute resolution.
- Labor disputes.
- Elimination.

Abstract: The need for amicable means to resolve disputes in general, and labor disputes in particular, has become one of the basic requirements in our time thanks to its neutral approach and the participation of the parties involved in the field of work in finding positive solutions to their disputes, the ease of conducting them at the appropriate times before they reach the competent judiciary, whose procedures are difficult, complex and slow procedures, so the parties have resorted to it to overcome the obstacles that may direct them and the complex formal procedures to which the dispute before the court is subject.

التعريف بالوسائل الودية في حل منازعات العمل

أ.د. احمد خلف حسين الدخيل
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
tujr@tu.edu.iq

م.م نور سعد حسون
كلية الحقوق، جامعة تكريت، صلاح الدين، العراق
tujr@tu.edu.iq

معلومات البحث : **الخلاصة:** اصبحت الحاجة الى الوسائل الودية لحل منازعات بشكل عام والمنازعات العمالية

تواريخ البحث: بشكل خاص من المتطلبات الاساسية في عصرنا بفضل اسلوبها الحيادي وما تضمنه من

- الاستلام : ١٢ / ايلول / ٢٠٢١

- القبول : ٢١ / ايلول / ٢٠٢١

- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٢

الكلمات المفتاحية : وبأوقاتها المناسبة قبل وصولها الى القضاء المختص الذي تتسم اجراءته بالصعوبة والتعقيد
وببطء الاجراءات، لذلك اضحى الاطراف يلجؤون اليها لتجاوز العقبات التي قد تواجههم وتخطي
الاجراءات الشكلية المعقدة التي تخضع لها المنازعة المعروضة امام القضاء .

- الوسائل الودية.

- حل المنازعات.

- منازعات العمال.

- القضاء .

© ٢٠٢٢، كلية الحقوق، جامعة تكريت

المقدمة :

أنَّ تطور المجتمعات وتداخل هياكلها ومرورها بأكثر من مرحلة من مراحل الحياة وتضارب
المصالح والكفة غير متوازنة بين اطراف العلاقة في مجال العمل قد تولد في كثير من الاحيان منازعات
وتبعاً لذلك، لابد من وجود ادوات يستعان بها الاطراف لإيجاد تسوية ودية ومرضية في نفس الوقت قبل
سلوك الطريق القضائي، وعليه يتم حل منازعات العمالية عن طريق تلك الوسائل التي كلفتها مختلف
التشريعات الداخلية للدول وفي مختلف قوانينها.

أولاً- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في فحوى ومبتغى الوسائل الودية ودورها الواسع وقدرتها في
قطع المنازعات في مختلف مجالات ومن ضمنها المنازعات في مجال العمل اذ يمكن عن طريق تلك
الوسائل توفير الوقت والجهد لذا يمكن تلافي الاجراءات المطولة التي يمر بها القضاء، فهي تعرف
بالعدالة الخاصة بالفقراء فهذه التكلفة المنخفضة هي تجسيد لرغبة المشرع في توجيه المتخاصمين
وتشجيعهم للولوج اليها قبل الخوض في التقاضي.

ثانياً- هدف البحث: هدفنا في هذا البحث هو التعرف على ماهية الوسائل الودية سواء كانت القديمة ام
الحديثة، وما لها من دور ومكانة فعالة في المجتمع وقدرتها على احلال السلام والاطمئنان بالمحافظة

على العلاقات الاجتماعية بين اطرافها وسلامة ديمومتها من خلال الحل الودي للنزاع حيث ان في اغلب الحالات صدور حكم قضائي قد يولد كراهية بين الاطراف لا يمكن محوها بسهولة.

ثالثاً- اشكالية البحث: تتمثل اشكالية البحث في بيان مدى سريان الوسائل الودية في حل المنازعات العمالية على الازمنة الماضية والحاضرة ومدى اهتمام الدول فيها.

ثالثاً- فرضية البحث: تتمثل فرضية البحث في حل المنازعات العمالية بطريقة ودية قبل تعقدها ووصولها لسلطة القضائية، من خلال تفعيل دورها بما يجعلها الجهة الحاسمة للمنازعات نظراً لما توفره من افاق ايجابية طيبة لتنظيم علاقات العمل ووضع حد للمنازعات في وقت ملائم.

خامساً- منهج البحث: سنعتمد في بحثنا المنهج التحليلي الاستنباطي من خلال تحليل الطرق الودية وكيفية فاعليتها لحل منازعات العمل .

سادساً: هيكلية البحث: وانطلاقاً مما ذكر اعلاه وجدنا من المناسب ان ترسوا الهيكلية على ما تتطلب تلك الوسائل، لذا ستكون على مبحثين، نتناول في الاول الاصل التاريخي لتلك الوسائل، ثم نكرس الثاني لماهية الوسائل الودية في حل منازعات العمل وعلى النحو الآتي:

المبحث الأول

الاصل التاريخي للوسائل الودية في حل منازعات العمل

ان الوسائل الودية بصورة عامة وكما هو معروف بانها ليست حديثة النشأة، وانما تمتد بجذورها الى التاريخ البشري القديم الذي كان يعيش حالة من الصراع والفوضى الا ان ضرورات العصر احتمت أحياءها وتنظيمها فأكدت وجودها، واعتبرت سمة تميزت بها معظم المجتمعات ، حيث مرّ الانسان بالعديد من التطورات منذ تواجده عبر العصور، حيث تطورت أشكال علاقات العمل بتطور متطلبات العيش، اذ كانت العلاقات في مجال العمل غير منظمة وليست واضحة معالم كما هي اليوم، حيث كانت المجتمعات القديمة قائمة على الرق والعبودية من جهة، واعتمادها في عيشها على الطبيعة كالزراعة وصيد الحيوانات وقطع الاشجار وغيرها من الاعمال البسيطة من جهة اخرى، وكانت القبائل البدائية غير منظمة تعيش أجواء يسودها الفوضى وسيطرة الطرف القوي على حساب الطرف الضعيف وكانت لغة القوة هي الوسيلة الأكثر استعمالاً بين القبائل في الحفاظ على حقوقهم والدفاع ولكن بعد عدة مراحل من حياة الانسان نجده قد بدء ينتقل من حالة الفوضى الى حالة المجتمع المنظم بعدما ادرك الانسان ان استخدام القوة ليست الحل المناسب.

اما في العصور الوسطى فقد نالت اهتماماً متزايداً في المجتمعات في تلك الفترة اذ كانت وسيلة للفصل في المنازعات في تلك الحقبة، ونتجه للتطور المستمر في العصور الحديثة وما نتج عنه من معاملات عديدة ومعقدة ادى الى بزوغ تلك الوسائل بشكل ملحوظ واصبحت تختلف عما كانت عليه في العصور القديمة والوسطى واصبحت تدرج ضمن قوانين وتشريعات الدول، وبناء على ما تقدم فمن الاهمية الوقوف على معرفة تاريخ الوسائل الودية وتطورها عبر العصور لذلك سوف نتناول هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب، نتطرق في الاول للوسائل الودية في العصور القديمة، ثم نخصص الثاني للوسائل الودية في العصور الوسطى، ونكرس الثالث للوسائل الودية في العصر الحديث وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول / الوسائل الودية في العصور القديمة

لقد عرفت العصور القديمة الوسائل الودية على اختلاف حضاراتها سواء كانت شرقية ام غربية لوضع حد لمنازعاتهم وخلافاتهم وامست تلك الوسائل احدى الخيارات المناسبة التي يلجئ اطراف النزاع اليها لقطع منازعاتهم، وبالتالي وجدوا حلاً عرفياً تقليدياً عرفت بالعدالة العرفية لإرجاع الحقوق لأهلها وانهاء خلافاتهم، وللحديث اكثر عن تاريخ الوسائل الودية في العصور القديمة، رايانا ان نقسم هذا المطلب الى فرعين اذ تناول في الأول الوسائل الودية في ظل الحضارتين اليونانية والرومانية، ثم نكرس الثاني للوسائل الودية في ظل الحضارتين وادي الرافدين ووادي النيل وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول / الوسائل الودية في ظل الحضارتين اليونانية والرومانية

وبعدها ادرك المجتمع اليوناني والروماني ان القوة ليست الخيار الامثل لحل مشاكلها ونزاعاتها لذلك اتجهوا نحو الاخذ بالوسائل الودية المتمثلة بالحوار والتفاوض فيما بينها من اجل تقريب وجهات النظر فيما بينهم والوصول للحلول مشتركة ترضي مختلف الاطراف، وبالتالي فان تلك الحضارتين في الازمنة القديمة كانوا يتكون من عدة طبقات اهمها طبقة النبلاء والملك وطبقة عامة الشعب اضافة الى طبقة العبيد (الرق)، وكان العبد يقوم بواجبات الزراعة والحراثة مقابل ان يقوم السيد بحمايته وإطعامه فقط، فكانت الطبقة العاملة مجردة من الحقوق والحريات واذا اراد بيعه فان له بذلك فكان العمل عبارة عن سلعة قابلة للتداول وكان النبلاء يتمتعون بنفوذ وامتيازات كبيرة في الدولة واحتكار المناصب^(١)، فكانوا يتجهون الى المحكم للفصل بين منازعاتهم عن طريق مجالس التحكيم الدائمة الذي كانت مهمته تقريب بين الطرفين ومحاولة حل النزاع ودياً ولم يبق التحكيم على ما هو عليه سابقاً بل تطور مع تطور الحياة واصبح احد الركائز الاساسية لحل الخلافات واقرن وجوده بالعدالة وامسى الوسيلة القانونية الاولى

(١) غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط١، دار الثقافة والنشر والتوزيع، ٢٠١١، عمان، ص ٢٢.

لتطبيق الحق والقانون واصبح يطبق على مختلف المسائل المطروحة على طاولة الحوار وبضمنها المنازعة التي تحدث في نطاق العمل^(١).

الفرع الثاني / الوسائل الودية في ظل الحضارتين وادي الرافدين ووادي النيل

كما كانت فكرة الوسائل الودية معروفة عند الغرب قديماً، عرف العرب ايضا نظام الوسائل الودية عند القبائل السومرية والبابلية والاشورية حيث ضبط مؤشر يدل على استخدام العرب القدماء للوسائل الودية عندما وجدو لوح حجري باللغة السومرية كان يتضمن نصوص معاهدة صلح ابرمت في القرن الحادي والثلاثين قبل الميلاد عندما كان هناك نزاع بين ولايتين في بلاد سومر القديمة وكان مصدر النزاع الاراضي الزراعية ومياه الرأي واستمر النزاع بينهم فترة طويلة الى ان قرر الطرفين اللجوء للتحكيم لإنهاء النزاع بينهم .

ولم يقتصر ظهور الوسائل الودية على السومريين فقط فقد عرفه كذلك القبائل البابلية والاشوريين، فعلى سبيل المثال القبائل البابلية كانت تتجه للتحكيم الذي كان له اهمية كبيرة في حياة المجتمع الاقرب الى شعب البدوي الذي يغلب عليه الصفة العشائرية، حيث كانت تأخذ حيزاً كبيراً في انهاء الصراعات التي كانت تقوم بين الافراد والجماعات والاصلاح بين المتنازعين، اما عند الاشوريين فكان تنظيم العلاقات بين الافراد في الجماعات يتم على اساس القوة، ومع استقرار الانسان بدء الامر يتغير بعدما ادرك مضار الالتجاء للقوة كوسيلة للحصول على الحقوق او فض النزاعات بين الناس ومن هنا بدء يعترف بحقوق غيره ويحترمها، وفي حالة حدوث خلافات كانت تحل من قبل الحكام أو الكهنة الذين يصدرون أحكامهم كإلهام أو وحي إلهي للفصل في النزاع^(٢).

وكذلك الامر بالنسبة للمجتمع الفرعوني فكان حاله حال المجتمعات الشرقية المعروفة بتبني النظام القبلي المتمسك بعاداته وتقاليده اذ كان النزاع الذي يقع ضمن العائلة الواحدة يحل عن طريق التحكيم من قبل الاب او اكبر اعضاء العائلة للحفاظ على الروابط فيما بينهم^(٣)، اما بالنسبة لعلاقات العمل فكانت غير واضحة ولا منظمة كما هي الان، اذ كانت علاقات العمل قائمة على الرق والعبودية من جهة، واعتمادها في عيشها على الطبيعة كالزراعة وصيد الحيوانات وقطع الاشجار وغيرها من الأعمال

(١) بو جلال سمية، التحكيم في النزاعات الدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري - قسنطينة، الجزائر، ٢٠١٢-٢٠١٠، ص ١.

(٢) سعدي سليم، القانون والاحوال الشخصية في كل من العراق ومصر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري - قسنطينة، ٢٠٠٩-٢٠١٠، ص ٥.

(٣) شعيب احمد الحمداني، قانون حمورابي، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٨٩، ص ٦٨.

البسيطة من جهة اخرى، ولكن بَعْدَ عدة مراحل من حياة الإنسان نجده قد بدء ينتقل من حالة الفوضى إلى حالة المُجْتَمَع المُنْظَم بعد التغيرات الكثيرة التي اصابته انظمة الحكم كان لها انعكاس على المجتمع المصري، اذا كان يسود مصر الحكم الملكي المطلق بمعنى أَنَّ الملك يستأثر بالسلطة وبكل شيء من حوله فكان شعاره ان الارض ومن عليها جزء لا يتجزأ من ملكيته وله الحرية المطلقة في التصرف بالأرض ومن معها وكان يعهد اليه كذلك ممارسة عمل القاضي فهو الذي يتولى مهمة الفصل في المنازعات بحكم نهائي لا يقبل الطعن فيه^(١).

ونستنتج بان الوسائل الودية في المجتمع الغربي او في المجتمع الشرقي قد تدرجت في التقدم وتطورت تبعاً لتطور المجتمع وهوا ما أتاح لها فرصة الاستمرار حتى يومنا هذا لتصبح ركناً أساسياً من اركان العدالة، اما بالنسبة للمنازعات العمالية فان علاقات العمل كانت غير واضحة المعالم لكن يسري عليها ما يسري على منازعات الاخرى فأنها كذلك تخضع للوسائل الودية وتحل عن طريقها.

المطلب الثاني / الوسائل الودية في العصور الوسطى

العصور الوسطى لها اهميتها في تاريخ الحضارات، لأنها تمثل فترة استمرارية وتكوين، فهي استمرار لمختلف الحضارات السابقة، ومرحلة تكوين لبداية حضارة جديدة او عهد جديد، تطورت الى ان وصلت حضارتنا الحديثة او عصرنا الحالي، فكان لابد لنا من الوقوف على هذه المرحلة وما شهدته من تغييرات انعكست اثارها على المجتمع، لو تمعنا في (تاريخ العصور الوسطى)^(٢)، لوجدنا ان هذه الفترة حيث شهدت الكثير من المنازعات والصراعات بحكم التطورات في مختلف المجالات التي شهدتها تلك الحقبة من الزمن^(٣)، لكن ما يخصنا في هذا الامر هو الجهة التي كانت تنظر مهمة الفصل في المنازعات وبالأخص بعد ان شهد هذا العصر انتشار الديانة المسيحية وازدهارها، وبزوغ الدين الاسلامي واتساع نطاقه، فهل كانت الوسائل الودية مطبقة كذلك في تلك الفترة؟ هذا ما سوف نسعي لبيانها في هذا المطلب

(١) عبد العزيز الدوري، اوراق في التاريخ والحضارة، للنشر، ج٢، ط١، دار الغرب الاسلامي، ٢٠٠٧، ص ٢٠٠.

(٢) العصور الوسطى وهي الفترة التي تمثل الوسط بين عراقة الماضي وحداثة الحاضر، اذ بعد تراجع الحضارة الوثنية القديمة بدأت تظهر براعم حضارة جديدة وهي تطورت الى ان ظهرت حضارتنا الحديثة، ولربما يأتي يوم على عصرنا الحديث ويصبح مجرد فترة زمنية وانتهت ويصنف بانه عصر وسيط، وبالنسبة لتبقى هذه التسميات متعاقبة ومختلفة باختلاف الأزمنة التي نعيشها.

(٣) سعيد عبد الفتاح عاشور، تاريخ اوربا في العصور الوسطى، دار النهضة العربية للنشر والطباعة، لبنان، ١٩٧٦، ص ٣٧.

من خلال تطرقنا في الفرع الاول للوسائل الودية في ظل الديانة المسيحية، ثم في الفرع الثاني الوسائل الودية في ظل الشريعة الاسلامية، وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول / الوسائل الودية في ظل الديانة المسيحية

الديانة المسيحية تعرضت منذ القدم للعديد من المشاكل والاضطهاد لفترات طويلة وخاصة في عهد الامبراطور دقلديانوس الذي سميه فترة حكمه (الاضطهاد العظيم)^(١)، ومع ذلك تميز المسيحيين خلال فترة الاضطهاد بالتماسك والترابط الاسري والاجتماعي وهذا يدل على رغبة وميل المجتمع المسيحي الى وجود حياة اجتماعية مستقرة ومنظمة وميلهم نحو استخدام الوسائل الودية، ولكن بعد ذلك شهدت روما تطور ملحوظ بعد الاعتراف بالديانة المسيحية وتميزت فتره حكمه بالاستقرار السياسي وبالاتحاد عن استخدام القوة، وتم الاعتراف باختصاص المحاكم الكنيسة التي تكونت من الرجال الأكبر سناً للذين يعتقدون المسيحية حصراً، ذوي احترام وشرف وهم من يتولون مهمة الفصل في المنازعات المدنية والدينية المطروحة على طاوله الحوار برضا الاطراف المتنازعة، وكان الحكم الذي يصدر من المحاكم الكنيسة يعتبر بمثابة قرار تحكيم^(٢).

بعدها شهدت الديانة المسيحية ما يعرف بالنظام الكنسي او الدرجات الكهنوتية والتي تتكون من ثلاث درجات، تتضمن درجة الاسقفية، وهي الدرجة رعاية، ودرجة القسيية وهي درجة الشفاعة ودرجة الشماسية، وهي درجة الخدمة العبيد الذين يمثلون الطبقة العاملة، فالأساقفة يمثلون كبار الرؤساء الدينيين في مدن الإمبراطورية الرومانية وهم من توكل اليهم وظيفة الفصل في المنازعات التي تنشأ بين ابناء الكنيسة، حيث امسى رجال الدين يتشبهون بالنبلاء والامراء ومنحوا انفسهم امتيازات عديدة، واعتبروا انفسهم قضاة العصر^(٣)، وبعد ضعف الإمبراطورية الرومانية ثم تقسيمها الى القسم الشرقي والقسم الغربي، الاثر البارز في انقسام الكنيسة الى كنيسة شرقية وكنيسة غربية، وعليه فقد عرفت الكنائس المسيحية انتشاراً واسعاً وكان لانتشارها الاثر البارز في الدعوى الى التأخي والمساواة والعدل وهجر الفوضى والصراعات والحروب مما ساهم في اتساع استخدام الوسائل الودية^(٤)، وعهد اليها حسم

(١) د. طه باقر، مقدمة في تاريخ الحضارات القديمة، حضارة وادي النيل، ج٢، ط١، دار الوراق للنشر، ٢٠١١، ص ٦٧٠.

(٢) مورييس بيشوب، تاريخ اوربا في العصور الوسطى، ترجمة علي السيد علي، ط١، المجلس الاعلى للثقافة، مصر، ٢٠٠٥، ص ١٢-١٣.

(٣) احمد تركي الشريدة، نشأة البابوية وتطورها، العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٤٥، العدد ٤، ٢٠١٨، ص ٣٩٤.

(٤) شيماء فارس محمد، الاليات البديلة لحل المنازعات المالية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة دهوك، المجلد ١٨، ع ٢٠١٥، ص ٣٨٥.

النزاعات والمشاكل التي كانت تحدث بين الكنائس المختلفة من جهة والفصل في المنازعات التي تحدث بين الرعية من جهة أخرى، على اعتبار ان الكنيسة هي الملاذ الأمن للأفراد الذين يلجؤون اليها^(١). وعليه فقد ساهم البابا والكنيسة الكاثوليكية في نشر السلام وحث افراد المجتمع على معاملة الناس بالحسنى ومنع متاجرة العبيد المسيحي بالإضافة الى عتق العديد من العبيد وتحويل يتم في الكنيسة تحت مسمى اسم الرب وتحويلهم من العبيد الى ما يطلق عليه بالرقن اي العامل الذي يكوم ملحق بارض السيد تنتقل ملكيته تبعاً لانتقال ملكية الارض اذ لم يكن يتمتع بحرية تركها او تغيير عمله الا بموافقة السيد، وشجعت الكنيسة العمل والفلاحة وحماية حقوقهم وحل خلافاتهم عن طريق الاحتكام الى سلطة البابا لمن يخدم ارضها لتوسيع ممتلكاتها، ولم تظهر في ظل نظام القن قواعد قانونية خاصة بالعمل^(٢)، ومن خلال ما سبق يتضح لنا ان الوسائل الودية ساهمت بشكل كبيراً في حل العديد من المشاكل والمنازعات في أوروبا الغربية وكان للديانة المسيحية اثر في الدعوى الى التسامح والمساواة ونشر السلام بين الرعية المسيحية .

الفرع الثاني / الوسائل الودية في ظل الشريعة الاسلامية

لم يكن العرب قبل الاسلام حكومة منظمة ولا ملوك لهم سلطة منع المعتدين، وانما كانوا قبائل يرتبط افرادها برابطة الدم وحسن الجوار، وكان لكل قبيلة شيخ او رئيس يلجؤون اليه لإنهاء منازعاتهم الذي يتمتع بالمعرفة وحسن السيرة او الى غيرهم ممن برزوا في مجتمعاتهم للخروج بحل واجتنباً للخلافات بينهم وكان ما يصدر من قرار من شيخ العشيرة او غيره من وجهاء القوم ينفذه الطرفان المتنازعان ويعتبر حكم تحكيم^(٣)، ثم تعززت الوسائل الودية بنزول الشريعة الاسلامية وكان نظام العمل من الامور التي اولتها الشريعة الاسلامي رعاية واهتمام ونظرة تكريم للعاملين والدعوى الصريحة للعمل من اجل حياة كريمة، وحثت الشريعة الاسلامية على الاصلاح والتسامح والتفاوض في حل المنازعات وجاءت الآيات الكريمة والاحاديث النبوية لتؤكد ذلك، وهذ يتضح من خلال ما جاء في القران الكريم في قوله تعالى (وان خفتم شقاق بينهم فابعثوا حكما من اهله وحكما من اهلها ان يريدوا اصلاحا يوفق بينهما ان الله كان عليما خبيراً، وقوله تعالى) فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بينهم ثم في انفسهم حرجاً مما قضيت

(١) محمود عمران سعيد، تاريخ الحروب الصليبية، دار المعرفة الجامعية، مصر، ٢٠٠٠، ص ٦٦-٦٩.

(٢) احمد تركي الشريدة، مصدر سابق، ص ٤٩٥.

(٣) نبي محمد، الطرق الودية لتسوية النزاعات في الميدان التجاري، مجلة الفقه والقانون، الجزائر، ٢٠١٦، ص ٢٤.

ويسلما تسليماً^(١)، يتبين مما ذكر حرص الشريعة الإسلامية على قطع الخلاف الإصلاح بين المتخاصمين ولحماية حقوقهم، إضافة لافتقارهم للسلطة القضائية جاء الشرع بهذا النوع من التقاضي^(٢)، ونجد أيضاً أن السنة النبوية قد تناولت الوسائل الودية، إذ نجد أن رسولنا الكريم محمد(ص) قد حث على الصلح والتسامح بين الناس، ووجه الدلالة ما رواه انس عن الرسول (صلى الله عليه وسلم) مخاطباً أبا أيوب الأنصاري، ألا ادلك على صدقة يحبها الله ورسوله، قال نعم يا رسول الله، فقال: تصلح بين الناس إذا تفاسدوا، وتقرب بينهم إذا تباعدوا^(٣).

ومن خلال ما تقدم نجد أن الشريعة الإسلامية ومبادئها وأهدافها السامية قد حملت لنا الكثير عن الوسائل الودية في القرآن الكريم والسنة النبوية وحثت الأطراف على اتباعها لحل كافة المشاكل ومن ضمنها منازعات العمل ففي ذلك الوقت لم تكن علاقات العمل كما هي الآن، إذ كان الإنسان يمارس الزراعة البدائية وتربية المواشي وغالباً ما تحصل مشاكل يكون موضوعها حيازة الأرض وتملكها وكانت تحل عن طريق الرسول (ص) أو الخلفاء من بعده، وبهذا فقد عرف المسلمون الطرق الودية لحل منازعات العمل وأسهمت في الإصلاح والمحافظة على علاقة الود والتأخي بينهم.

المطلب الثالث / الوسائل الودية في العصر الحديث

لم تبق الوسائل الودية كما كانت سابقاً، بل تطورت وانتظمت بتطور الحياة وتطور المجتمعات وأصبحت مرحباً بها حتى باتت إحدى الركائز الأساسية لحل المنازعات التي يشهدها هذا العصر مما أدى إلى تبنيها في مختلف تشريعات وقوانين الدول، لذا كان من الطبيعي أن تعمل الدول جاهدة على تأطيرها وإيجاد الأطار الملائم بحيث يضمن لتلك الوسائل فاعليتها لتكون أداة لتحقيق العدالة وصيانة الحقوق، وللإحاطة والالتفات على هذا الموضوع ارتئينا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الأول لدراسة تطور الوسائل الودية على مستوى التشريعات الدول، فيما نكرس الثاني لدراسة تطور الوسائل الودية على مستوى الاتفاقيات والمنظمات الدولية، وعلى النحو الآتي:

(١) الآية (٦٨) سورة النساء.

(٢) مسعود عواد البرقاني، التحكيم في الشريعة الإسلامية والنظم الوضعية، ط١، مكتبة دار الإيمان، المدينة المنورة، ١٩٩٤، ص ٦٠-٨٢.

(٣) سليمان قدور محمد، الصلح كطريق بديل لحل المنازعات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢، ص ٣.

الفرع الأول / الوسائل الودية وتطورها على مستوى تشريعات الدول

تشكل الوسائل الودية جزءاً هاماً على مستوى تشريعات الدول وتكتسب أهمية كبيرة في العديد من الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء، وذلك لأهميتها في قطع المنازعة وإيجاد حلول مقبولة لكلا الطرفين، فالولايات المتحدة من الدول التي انتهجت الأسلوب الودي عبر استخدامها للوسائل الودية، فقد تبنتها منذ بداية السبعينيات القرن الماضي، حيث تم إنشاء جمعية المحكمين الأمريكية التي كانت تقدم خدمات لحل المنازعات المختلفة، ثم تطورت تلك الوسائل وأخذت أشكال متعددة وانتشرت في جميع الولايات المتحدة^(١)، وأمسى الأطراف يحتكمون إليها قبل الاحتكام للقضاء^(٢)، وكذلك الأمر بالنسبة للمنازعات العمالية فالسيطرة الاقتصادية كانت تتطلب التحكم في تنظيم علاقات العمل، لذا فالولايات المتحدة أولت اهتمامها بتنظيم علاقات العمل مستخدمة بذلك الوسائل الودية وبضرورة حل المنازعات العمالية ودياً عن طريق عرضها على هيئات تتولى مهمة التحكيم لحسم المنازعات ونظمت تلك الوسائل في قوانينها، أما فرنسا فكانت من الدول السابرة في توظيف الوسائل الودية فقد عرفت منذ القدم واستخدمتها إبان الثورة الفرنسية ١٧٨٩، عندما أوصى المستشار الفرنسي (هنري الرابع) باللجوء إلى التحكيم لقطع النزاع في علاقات العمل الجماعية، إلا أن هذه التوصية لم تطبق على أرض الواقع ولم تتمكن من حل النزاعات في ذلك الوقت، لذلك بادرت فرنسا بإنشاء لجنة التوفيق والتحكيم في باريس ١٨٤٣ لوضع حد للنزاعات التي كانت قد نشأت نتيجة الاتفاق الجماعي المبرم بين أصحاب الأعمال وعمال الطباعة على أثر إضراب عمال الذين يعملون في مناجم كارمو (carmaux)^(٣)، وعليه أصدر المشرع أول قانون للتحكيم والتوفيق في فرنسا سنة ١٨٩٢^(٤).

ومن هنا أتت أهمية الوسائل الودية لتسوية النزاعات وعمل المشرع الفرنسي على الأخذ بها عن طريق حث الأطراف على اتباعها، وكذلك سمح للأفراد بالاحتكام إليها قبل اللجوء للقضاء^(٥)، أما بريطانيا نجد

(١) أحمد انور ناجي، مدى فاعلية الوسائل البديلة في حل المنازعات وعلاقتها بالقضاء، بحث منشور على الشبكة الدولية للإنترنت وعلى الموقع الآتي: <http://www.lcica.org/ar/download5>، تاريخ آخر زيارة ٢٠٢٠/٣/١١.

(٢) سؤالم سفيان، الطرق البديلة لحل منازعات المدنية في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، ٢٠١٣-٢٠١٤، ص ٢٠-٣٠.

(٣) بتشيم أبو جمعة، النظام القانوني للوساطة القضائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢، ص ١٦.

(٤) وضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١٠، ص ١٨-١٩.

(٥) خلاف فاتح، مصدر سابق، ص ٤٠.

تطبيقاً مشجعاً للوسائل الودية في حل منازعات العمالية، تمثلت المبادرة الاولى بلجوء اصحاب العلاقة الى تشكيل مجالس مشتركة وبعدد متساوي من ممثلي العمال وممثلي اصحاب العمل وباتفاق جماعي عرفت باسم (المجالس المشتركة للتحكيم والتوفيق)^(١)، وبعدها ظهرت محاولات لتسوية نزاعات العمل في مظهرها الجماعي عن طريق تلك الوسائل فازدادت فاعليتها ودورها في تحاشي الاضراب من جانب العمال، او لجوء اصحاب العمل الى غلق المنشأة، لذلك قاموا بتضمين اتفاقياتهم الجماعية بنوداً تضمنت اللجوء للطرق الودية وعلى رأسها التحكيم^(٢)، وبذلك نجد ان المشرع البريطاني يعد من التشريعات التي اولت اهتماماً بالوسائل الودية في حل منازعات العمالية ونظمها واخضع المنازعات التي تحصل بين العامل وصاحب العمل لطرق الودية لحلها بالتفاوض والحوار قبل رفعها للسلطة القضائية، وبذلك سهل على كل من العامل وصاحب العمل وخفف من كاهل القضاء

اما الدول العربية، فنجد ان التشريع الإماراتي كان رائداً بين الدول العربية في الاخذ بنظام الوسائل الودية سواء ان كان من خلال اجراءات التحكيم او اجراءات الوساطة وهذا ما ينطبق على منازعات العمل التي قد طورها المشرع ونظمها بقانون رقم ٨ لسنة ١٩٨٠، فاذا تنازع صاحب العمل او العامل عن اي من الحقوق المترتبة لأي منهما، فعليه ان يقدم طلباً الى دائرة العمل وعلى الدائرة استدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه مناسباً لقطع النزاع بينهم بالطرق الودية^(٣)، وكما اخذ المشرع الاردني بنظام الوسائل الودية لحل المنازعات سواء كان ذلك من خلال قانون التحكيم^(٤)، او قانون الوساطة^(٥) والتي ساهمت بدور كبيراً في ترقية ثقافة التصالح بين المتخاصمين بالإضافة الى قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، اذا افرد لها فصل الثاني عشر لتسوية لنزاعات العمالية بطريقة الودية قبل اللجوء للقضاء المختص.

اما بالنسبة للمشرع العراقي اذ لم يكن للوسائل الودية قانون مستقل محدد ينظم الوسائل الودية، وانما تناولها في قوانين متناثرة من مختلف فروع القانون اذ تطرق الى التحكيم في قانون المرافعات المدنية

(١) سولم سفيان، مصدر سابق، ص ٢٥-٣٠.

(٢) واضح رشيد، مصدر سابق، ص ١٩.

(٣) احمد ابراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٨٩.

(٤) قانون التحكيم الاردني رقم ٣١ لسنة ٢٠٠١ والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٤٤٩٦ بتاريخ ١٦/٧/٢٠٠١.

(٥) قانون الوساطة لتسوية النزاعات المدنية الاردني رقم ١٢ لسنة ٢٠١٦، والمنشور بالجريدة الرسمية بالعدد ٤٧٥١ بتاريخ ٢٠٠٦/٣/١٦.

العراقي^(١)، وذكر الوسائل الودية في قانون الاستثمار العراقي رقم ١٣ لسنة ١٩٩٦ المعدل والى ضرورة حل النزاع باستخدام الطريق الودي^(٢)، وكذلك تكلم عن حل منازعات الناشئة عن التأمين في قانون تنظيم اعمال التأمين العراقي رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٥ بالطرق الودية^(٣)، كما نجد قد اشار قانون سلطة الائتلاف رقم ٨٧ لسنة ٢٠٠٤ الذي يخص العقود العامة الى التسوية الودية للمنازعات في الفقرة الثانية/ح، من قسم رقم ١٢، اما بالنسبة للمشرع العراقي فقد نظم تلك الوسائل في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، حيث تطرق في الفصل السادس عشر الى تسوية منازعات العمل بالوسائل الودية، فهو قد اتبع الاسلوب الودي في حل المنازعات قبل اللجوء الى الجهة القضائية^(٤)، وعليه فان المشرع العراقي اخذ بالوسائل الودية ونظمها لقطع المنازعات التي تحصل في مجال العمل.

الفرع الثاني / تطور الوسائل الودية على مستوى الاتفاقيات والمنظمات الدولية

ومع تطور الحياة ادرك الانسان وادركت الدول ان الحوار واسلوب التفاهم مع الآخرين خيراً وابقى من التنازع وتصارع معهم، ومن ثم دفع بالدول الى تكريس ذلك من خلال عقد اتفاقيات او انشاء منظمات ثنائية او متعددة، الحكمة منها فض ما يحصل من المنازعات، ومن اقدم المعاهدات الثنائية في استخدام الوسائل السلمية هي معاهدة جاي (Jay) بين الولايات المتحدة وبريطانيا لسنة ١٧٩٤ والتي نصت على احوالة النزاعات الى لجنة التحكيم للبحث فيه^(٥)، ومعاهدة (Bryan) التي قررت ان يعرض النزاع على وجه الالتزام على لجان تحقيقية دائمة^(٦)، واتفاقية (فرساي) التي عملت على اقرار مجموعة من التوصيات صادقت عليها معظم الدول^(٧)، والتي سهلت عملية فض النزاعات العمالية بالطرق الودية، ونجد التوصية الدولية رقم (٩٢) الصادرة عن الامانة العامة لجامعة الدول العربية التي تم اقرارها في المؤتمر الدولي لسنة

(١) ينظر للفقرة (٢٥١-٢٧٦) من قانون المرافعات المدنية رقم ٨٣ لسنة ١٩٦٩ والمنشور بالوقائع العراقية بالعدد ١٧٦٦، وبتاريخ ١٠/١١/١٩٦٩.

(٢) ينظر للفقرة (١) من المادة (١٤) من قانون الاستثمار ٣ لسنة ٢٠٠٦ والنشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٠٣١ وبتاريخ ١٠/١١/٢٠٠٧.

(٣) ينظر لنص المادة (٧٩) من قانون تنظيم اعمال التأمين العراقي رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٥.

(٤) عماد حسن محمد، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري للنشر، بيروت، ٢٠١٨، ص ٢٢١.

(٥) عبد الحميد العوض محمد القطني، الوسائل السلمية لتسوية النزاعات الدولية، اطروحة دكتوراة، كلية الدراسات العليا، جامعة شندني، السودان، ٢٠١٦، ص ١١-١٣.

(٦) تتألف اللجنة التحقيق من خمسة اعضاء، يختار كل فريق عضوين يكون احدهما من جنسية والثاني من جنسية اخرى، اما العضو الخامس فيختار الفريقان على ان لا يكون من جنسية اي منهما.

(٧) رحم موارد ويعيش هدى، التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ على استقرار علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، ٢٠١٨، ص ١٩.

١٩٥١، التي تضمنت التوفيق والتحكيم الاختياريين كوسيلة لتسوية المنازعات العمل الجماعية، اذ نصت (اذا احيل النزاع الى التحكيم للبت فيه وبموافقة جميع الاطراف المعنية فيه، وجب تشجيع هؤلاء الاطراف عن الامتناع عن ممارسة الاضراب او الاغلاق خلال اجراءات التحكيم، وقبول قرارات التحكيم)^(١)، وكما حثت الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٨ اطراف المنازعة على التفاوض الجماعي في المنازعات العمالية^(٢)، والاتفاقية رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧١، والاتفاقية رقم ١٥٠ لسنة ١٩٧٨^(٣)، والاتفاقية ١٤٥ لسنة ١٩٨١ التي نظمت احكام المفاوضة الجماعية ولقد اكدت هذه الاتفاقيات على التفاوض السلمي في المنازعات العمالية كقاعدة عامة قبل لجوء للقضاء، فأى كانت التسميات التي اطلقت على الاتفاقيات او معاهدات فهي تتمحور حول فكرة واحدة وهي حل المنازعات بالشكل الودي الي يحبذه اطراف النزاع.

المبحث الثاني

ماهية الوسائل الودية لحل منازعات العمل

عندما يقع نزاع في مكان العمل بين اطراف العلاقة فان مطلب الاطراف يكون حل النزاع بأقصر الطرق واكثرها ايجابية وباقل جهد وكلفة ممكنة وبسريرة تامة حفاظاً على اسرار العمل والسمعة المهنية وما قد ينجم عنها من اخطار واضرار اقتصادية واجتماعية في مصلحة كلا الطرفين، واعتبرت هذه الوسائل من اهم متطلبات العصر نظراً لحاجة المجتمع اليها بسبب ما يمكن ان تحققه في حال تطبيقها، ولإحاطة بماهية الوسائل الودية، ارتأينا ان نقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب اذ تناول في الاول مفهوم الوسائل الودية لحل منازعات العمل، ونخصص الثاني لخصائص الوسائل الودية في حل منازعات العمل، ثم نتحدث في الثالث عن اهداف الوسائل الودية في حل منازعات العمل، وكما يلي:

(١) نص المادة ٢/١٦ من التوصية رقم (٩٢) الصادرة عن الامانة العامة لجامعة الدول العربية الخاصة بالتوفيق والتحكيم .
(٢) نص المادّة (٤) من اتفاقية المفاوضة الجماعية رُقْم (٩٨) لسنة ١٩٤٩: تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين للإجراءات التفاوض الإداري بين اصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمّال، بغية تنظيم أحوال وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية).

(٣) صادق العراق على هذه الاتفاقية بموجب القانون رقم ١٧١ في ١٠/٣/١٩٨٠ ونشر في جريدة الوقائع العراقية بالعدد ٢٧٦١ في ١٠/٣/١٩٨٠ التزم العراق بمصادقة كافة الاتفاقيات منظمة العمل الدولية بوصفها احد اعضاء منظمة العمل الدولية كما ورد في الاسباب الموجبة لقانون المصادقة(بالنظر لضرورة احترام استقلال منظمات اصحاب العمل والعمال، ولما للمنظمات المذكورة من ادوار اساسية في بلوغ اهداف التقدم الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وتنفيذ لأحكام المادة التاسعة عشر من دستور المنظمة التي تقتضي على الدول المشتركة بعضوية المنظمة، واتخاذ ما يلزم بصدد الاتفاقيات التي يقرها مؤتمر العمل الدولي وتصديقها عليه فقد شرع هذا القانون).

المطلب الأول / مفهوم الوسائل الودية في حل منازعات العمل

ان احقاق الحق والعدالة يختلف احيانا من دولة لأخرى، على اعتبار ان وظيفة القضاء وتنظيمه ليست متشابهة في جميع بلدان العالم، لذا ظهرت الوسائل الودية لتلافي الاشكالات التي تواجه القضاء العادي فأصبحت هذه الوسائل رائدة لدى مختلف الدول واخذ بها المشرع لسن قوانينه في مختلف تشريعاته ومن ضمنها قانون العمل العراقي، ولبيان مفهوم الوسائل الودية رأينا من المناسب ان نقسم هذا المطلب الى فرعين، نخصص الاول لتعريف الوسائل الودية في حل منازعات العمل لغةً، ونتناول في الثاني الوسائل الودية لحل منازعات العمل اصطلاحاً، وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول / الوسائل الودية لغةً

الوسائل الودية من جانب اللغة هي مصطلح مركب تتكون من كلمتين وسوف نتناول كل منهما:

أولاً- الوسائل:

الوسائل مفرد الوسيلة، والوسيلة تعني القربة ويقال وسل فلان الى ربه وسيلة اذ عمل عملاً تقرب به اليه، قال الله تعالى (وابتغوا اليه الوسيلة) ^(١)، وقال ابن منظور الوسيلة هي المنزلة عند الملك وتأتي الوسيلة في عدة معاني منها: الملك، الدرجة، المنزلة، الوصلة او القربة اي تقرب الى الله ^(٢).

ثانياً- الودية:

الودية لفظ مؤنث مصدرها (وَدَّ)، ويقال وَدَّ صاحبة: اي احبه، والجمع الوَادُّ، ومفعوله مودود، ووديت الامر ودياً اي قربه، وقال ابو مالك تَوَدَّاتُ على مالي اي اخذته واحرزته. وَدَّ الشيء: سواه. وَدَّ الامر: احبه، واضفى لفلان الوَدَّ: اخلصه نصحه الوَدَّ ^(٣)، فهي كلمة تدل على السلام والمحبة والتوافق فالوسائل الودية من حيث اللغة تعني ما يتقرب به الشخص من الغير بوسيلة لتوفيق بينهم تكون عوضاً عن اجراءات اخرى، فيتحقق هدفه وغايته عن طريق تلك الوسيلة الودية.

الفرع الثاني / الوسائل الودية اصطلاحاً

الوسائل الودية كمصطلح مركب عرف بأسماء مختلفة ومتنوعة لا تخلو من الغرابة وغير واضحة المعالم في بعض الاحيان لذا لا يمكن تعريفها بشكل دقيق، فعلى سبيل المثال وليس الحصر اطلق عليه بعض الفقه بالقضاء غير الرسمي كما اطلق عليه البعض بالقضاء الاتفاقي، ومنهم من وصفوه بانه

(١) الآية (٣٥) من سورة المائدة .

(٢) سولم سفيان ، مصدر سابق، ص ٩.

(٣) محمد بن ابي بكر بن عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت ، ١٩٦٧، ص ٤٥.

الطريق الملائم او المناسب، بينما اخرون قالوا بانها العدالة غير رسمية^(١)، لكن التسمية الاكثر شيوعاً واستعمالاً في اللغة الانكليزية بـ (justice amiable) وتعني القضاء الودي^(٢)، واحياناً يطلق عليها (Dispute Resolution) المختصرة (DR) (فض المنازعات)^(٣)، وفي اللغة الفرنسية تعرف ايضاً بمسميات مختلفة فاطلق عليها البعض بالـ M.A.R.C وهي مختصرة لـ (Modes Alternatifs De Reglment Des Conflits)^(٤)، ومهما كانت التسميات فان جوهرها يدور حول فكرة وحدة الا وهي حل النزاع بطريقة ودية فعالة بعيدة عن ساحات القضاء، وعرفت بتعاريف مختلفة من بعض الفقهاء حيث قالوا بانها مجموعة من الاجراءات والتي تشكل بديلاً عن المحاكم في حسم النزاعات، وغالباً ما تستوجب تدخل شخص ثالث يكون نزيه وحياد، وعرفت كذلك على انها مجموعة غير محددة من الإجراءات التي تتم في الغالب بواسطة تدخل شخص ثالث لإيجاد حل غير قضائي لذلك النزاع^(٥)، اما من الجانب التشريعي، فلم يرد في التشريعات العراقية ولا سيما تلك التي اجازت اللجوء الى الوسائل الودية لحل المنازعات تعريفاً محدد لها، وقانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ النافذ واحداً منها، فنلاحظ انه تطرق الى الوسائل الودية لمعالجة المنازعات التي تحصل بين العمال واصحاب العمل إلا أنه لم يرد فيها تعريفاً خاصاً للوسائل الودية، ومن خلال اطلعنا على مجمل التعريفات التي قيلت بشأنها يمكننا صياغة تعريف مبسط للوسائل الودية في حل منازعات العمل فيمكن القول على انها (مجموعة من الاجراءات التي يمكن بموجبها حل النزاعات والخلافات وتقريب وجهات النظر بين طرفي علاقة العمل (العمال، صاحب العمل)، وبإرادتهما وبدون اي الزام قانوني، وهذه الطرق محددة بموجب النصوص القانونية والتي لا يمكن لأطراف المنازعة التحكم بها).

(١) بتشيم بو جمعة، مصدر سابق، ص ٢-٣.

(٢) علاء ابريان، مصدر سابق، ص ٥٤.

(٣) احمد انور ناجي، مصدر سابق، ص ٢-٣.

(٤) زيزي زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٥، ص ١٤.

(٥) زرفان امين عبدالله و ابريندار حيدر عبدالله، دور الوسائل البديلة في حل المنازعات الاسرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة دهوك، المجاد ٨، ع ٢٠١٥، ١، ص ٣٦٤.

المطلب الثاني / خصائص الوسائل الودية في حل منازعات العمل

اتسمت الوسائل الودية بعدد من المميزات التي جعلتها مفضلة ومقبولة لدى اطراف النزاع ويمكن تحديد اهم الخصائص التي امتازت بها الوسائل الودية على النحو الآتي:-

اولا- السرعة في حسم المنازعات: مما لا شك فيه فان السرعة باتت من اهم سمات العصر الحديث ومن دعائم العمل ^(١)، ولو نتوقف قليلا عند ميزة سهولة الاجراءات وانتساءل عن مصير المنازعة التي تحدث في احدى مراحل العمل واستعانة طرفي النزاع بمحكمة العمل لحل النزاع ولم يتسنى لطرفي المنازعة التوصل الى حل بينهما فهل في هذا سرعة، ثم يذهب ويطعن محكمة العمل امام محكمة العمل ولم يقتنع بقرارها كذلك، ثم يلجأ في المرحلة التي بعدها ويطعن امام محكمة التمييز بعد ان سمح المشرع له بذلك فهذه كلها اجراءات طويلة ومعقدة ، ناهيك عن اضطرابهم في بعض الاحيان للجوء الى الاضراب في حالة التأخير في حل نزاعاتهم ، بالإضافة الى خطورة هذه المنازعة على الامن الاجتماعي في حالة اتساعها وعجز اطرافها في ايجاد حلول عاجلة وقد يؤدي الى حدوث عصيان وتمرد واضطرابات ^(٢)، وبالتالي فان هذه الوسائل لا تستغرق وقتاً طويلاً سوى بضعة ايام على خلاف الدعوى التي ترفع امام القضاء .

ثانياً- انخفاض التكاليف: ان الذي يميز الوسائل الودية ويشجع الاطراف للجوء اليها لحل خلافاتهم هو التكلفة المالية القليلة، اذ يكون بمثابة حبل نجاة بالنسبة للطرف الذي يكون في ضائقة مالية، ففي مجال علاقة العمل قد لا تكون الكفة متساوية بين صاحب العمل والعامل باعتبار ان العامل هو الطرف الاضعف في العلاقة التي تربطه بصاحب العمل، وعند لجوء الطرف الاخير للقضاء قد يحمله اعباء مالية هو بحاجة اليها، لذلك يرى بان باب الوسائل الودية هو الانسب لوضعه المالي فيفضل اللجوء الى تلك الوسائل والتي يمكن من خلالها حل الخلاف بجلسة او جلستين وبتكلفة اقل، لذلك نجد اقبالاً ورغبة لدى مختلف الاطراف لطرق باب الوسائل الودية لحل المنازعات التي تقع بين العامل وصاحب العمل بحكم قلة نفقاتها ^(٣).

(١) انعام محمد رضا، مصدر سابق، ص ٧٣.

(٢) ربي عبد الستار احمد الدليمي، منازعات العمل في اطار المشروع في قانون العراقي، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين، ٢٠٠٨، ص ١١٨.

(٣) حمايتي صباح و مازن ليلو راضي، دور الوسائل الودية في حل المنازعات الادارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة دهوك، المجلد ١٨، ١٤، ٢٠١٥، ص ١٨٠.

ثالثاً- مرونة اجراءات: ان مرونة الاجراءات هي احد الخصائص التي تتميز بها الوسائل الودية، حيث ان المتنازعين عندما يلجؤون للقضاء سوف يعانون من اجراءات طويلة ومعقدة قد لا ترضي طرفي النزاع، فلو فرضنا ان هناك منازعة في مجال العمل وتم عرضها على القضاء، فيجب على الاطراف اتباع الاجراءات والتقيد بها والا وقعت تحت طائلة البطلان^(١)، فمثال ذلك اذا كان هناك خلاف بين صاحب العمل والعامل حول اساس بناء مشروع معين، عندها عرضها على القاضي يجب عليه تقديم عدد هائل من بيانات ووثائق ورسوم ومستندات وغيرها للتأكد من وجود خطأ او خلل ما، هذا بالإضافة الى شهود كانوا في موقع العمل، وهذه الاجراءات المطولة قد تحوله من خلاف بسيط الى خلاف كبير وبالتالي سوف تكون هناك صعوبات كثيرة لحل هذه الخلافات، وبالتالي فان الذي يدفع الاطراف بترحيب بهذه الوسائل لبساطتها وعدم تقييدها بقواعد مرسومة، ومما يؤدي الى حل النزاع وانهاء الخصومة في مراحلها الاولى بإجراءات واضحة اجازها التشريع لطرفي المنازعة وافرزها الواقع العملي.

رابعاً- سرية الاجراءات: وسرية الاجراءات احدى الاسباب التي تدفع الافراد او صاحب المصلحة في الاستعانة بالطرق الودية لحل خلافاتهم لانها تحفظ لهم سرية علاقاتهم^(١)، فمثال ذلك لو ان هناك مشروع عمل معين يعتمد في انتاجه على تقنية معينة او خصوصية معينة تميزه عن غيره من المشاريع الاخرى، وتعتبر احدى عناصر تحقيق النجاح للمشروع العمل، فلو اتجه الى القضاء لحل ما ينتج من خلاف بشأن العمل فلربما يكشف الاسرار او العناصر الاساسية نتيجة لمبدأ العلانية وبالتالي يضر بمصالحه، عكس الوسائل الودية التي تكون اكثر ضماناً وحفاظاً على مصالح الاطراف المتنازعة بمعالجة الخلاف بسرية تامة بعيداً عن علانية المحاكم المطولة^(٢).

خامساً- التركيز على تسوية النزاع من دون الخوض بأسباب حدوثه: تمتاز الوسائل الودية عن غيرها انها لا تركز خلال المفاوضات عما حدث في الماضي، فالتركيز والتعمق فيها يعتمد على فعل المتنازعين حالياً لحل المشكلة لوضع ارضية عمل لإصلاح الاضرار واعادة العلاقة بينهم، وعد ما شاب في الماضي لا محل له في المفاوضات الجارية، حيث تبحث عن حلول انيا للنزاع القائم، بخلاف

(١) د. معتصم محمود اسماعيل، التحكيم في المنازعات المصرفية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠١٧، ص ٦٦.

(٢) ايمان منصور وشريف عيد، الوساطة وفن التفاوض، ط ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٥٢-٥٥.

التقاضي اذ يطلب من الاطراف المتنازعة ايجاد الحقائق عما حدث في الماضي، لان نظام القضائي يعتمد على ايجاد الحقوق بالبحث عما حصل في الواقعة لإيجاد حقيقتها^(١).

الفرع الثاني / اهداف الوسائل الودية في حل منازعات العمل

اتسمت التسوية الودية لحل منازعات العمل بالعديد من المزايا التي جعلتها تكون مقبولة لدى مختلف اطراف المنازعة، مما انتج تحقيق العديد من الاهداف الطيبة من ابرزها:

اولاً:- تعزيز انتماء العامل الى المؤسسة او المشروع الذي يعمل به:-

عندما تقع خلافات بين اطراف العلاقة في مجال العمل، وتحل تلك الخلافات باستخدام الوسائل الودية والالمام بالموضوع قبل ان يصل للسلطة القضائية، فانه سوف يعزز من ثقة العامل سوف يولد احساساً بالانتماء الى تلك المؤسسة او المشروع وبالنهاية يعطيه ثقة اكبر بان يعمل اكثر ويعزز من تمسكهم بعملهم، لأنه سوف يشعر بانه يعمل للمجموعة التي ينتمي اليها، وعليه فان تعزيز انتماء العامل لجهة التي يعمل بها والتفاعل الايجابي بين الاطراف امرأ مهم وحيوي لا كمال سير العمل وهذا ما سوف يتحقق اذ تم اللجوء للوسائل الودية بعيداً عن المحاكم وما يترتب عليها من زيادة الشحناء والبغضاء والتي قد تؤثر سلباً على العمل.

ثانياً:- خلق بيئة استثمارية: الحلول الودية لها تأثيرها في نشر الاستقرار والطمأنينة في نفوس الذين يردون اقامة مشاريع واستثمارات، حيث ان رجال الاعمال يبحثون دائماً عن الحلول النهائية والسريعة لقضاياهم لاعتبار ان الحلول الودية اقل كلفة من الحلول القضائية، ورجال الاعمال تغلب على تصرفاتهم النظرة المالية، مما يجعلهم في التماس دائم مع هذه الوسائل وتفضيلها لما توفره من الوقت والمال والجهد^(٢)، وبهذا نجد ان الوسائل الودية لحل منازعات العمل تخلق ما يساعد من الاجواء المثالية بين العمال واصحاب العمل لفض منازعاتهم بإجراءات واضحة ومبسطة بعيدا عن السلطة القضائية ، وهذه الوسائل هي رسالة اطمئنان لصحاب العمل للاستثمار واقامة المشاريع لأنها تحافظ على امولهم وتضمن استمرار الحركة العمالية.

رابعاً- التخفيف على القضاء: احدى الاسباب الرئيسية التي تدفع المشرع الى اتاحة اللجوء للوسائل الودية هو كثرة الدعاوي المعروضة امام سلطة القضاء وخاصة بعد التطور الذي حدث في جميع

(١) ازاد شكور صالح، الوسائل البديلة لتسوية منازعات عقود الاستثمار الدولية(دراسة مقارنة)، ط١، المؤسسة الحديثة

للكتاب، لبنان، ٢٠١٦، ص٣٠٤.

(٢) نبي محمد ، مصدر سابق، ص١٧٢.

مجالات الحياة، فلم تعد تلك المحاكم تستوعب هذه القضايا للبت فيها في فترة زمنية قياسية وانما تحتاج الى اوقات طويلة جداً، الامر الذي دفع الاطراف نحو الاخذ بالوسائل الودية لحل خلافاتهم بشكل سليم بعيداً عن القضاء^(١)، فساهم ذلك في انتقال الكثير من الدعاوي من طاولة القضاء الى طاولة الحوار لتكون الحل البديل لمعالجة تفاقم القضايا عن كاهل القضاء^(٢).

خامساً- الحفاظ على العلاقات العمالية وديمومتها : ان إتباع الآليات الودية يسهم في الحفاظ على اواصر العلاقات بين الاطراف المتنازعة، اذ ان اكمال مشروع العمل يمتلك خصوصية تميزه عن باقي النشاطات الاخرى، حيث ان اغلب مشاريع او عقود العمل عادة ما تكون طويلة لذلك ينبغي المحافظة على العلاقات الودية بين العامل وصاحب العمل وتجنب الصراعات والنزاعات لتلافي السلبات التي ترافق ذلك حيث التأخر في الانجاز او تعطل العمل وبالتالي سوف يضر بالمصلحة العامة^(٣).

الخاتمة:

بعد البحث في موضوع "التعريف بالوسائل الودية في حل منازعات العمل"، يتوجب علينا أن نحدد ابرز الاستنتاجات والتوصيات التي خلصنا اليها وذلك في فقرتين:

أولاً- الاستنتاجات:

- ١- الوسائل الودية من اهم الطرق التي توصل اليه البشر بعد صراع طويل في استخدام القوة فضاعت حقوقهم وسلبت امولهم فيما بينهم، الا ان هذا لم يستمر فجاءت بعدها مرحلة تهذيب القوة بالاستعانة بهذه الوسائل لذا وجدوا انها تأمن حياتهم ومعيشتهم.
- ٢- الوسائل الودية لاقت ترحيباً بها من قبل مختلف الدول وعلى جميع الاصعدة مما ادى الى ادراجها في مختلف تشريعاتها وقوانينها الداخلية مما اسهمت في حل العديد من المنازعات ومن بينها المنازعات العمالية.
- ٣- ان الخصائص والمميزات التي اتسمت بها هذه الوسائل من حيث السرعة في قطع المنازعة والمرونة بين اطرافها وتكاليفها البسيطة غير المكلفة بالنسبة للعامل بالإضافة الى اسهامها في

(١) رجب علي حسين، الوساطة الجزائية كإحدى تطبيقات العدالة التصالحية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة

دهوك، المجلد ١٨، ١٤، ٢٠١٥، ص ١٥٠.

(٢) زينب وحيد دحام ، مصدر سابق، ص ٣٥.

(٣) ربي عبد الستار الدليمي، مصدر سابق، ص ٧٣.

المقام الاول في التخفيف على كاهل القضائي الامر الذي جعلها محط ترحيب من قبل مختلف الفقهاء والكتاب مما مميّزها على القضاء الذي تتسم اجراءاته بالشكليات والتعقيدات.

ثانياً- التوصيات:

- ١- بذل الجهود والاهتمام لجمع وتوحيد الوسائل الودية في قانون مستقل خاص تحت مسمى (الوسائل الودية لحل المنازعات) وجعلها ادوات فاعلة في سد ثغرات القانون.
- ٢- يجب الاخذ بالوسائل الودية على صعيد مختلف القوانين وبالأخص قانون العمل لما له من دور بارز وحيوي في تشجيع وجلب الاستثمارات الاجنبية في العراق وهذا لا جدال فيه ان الكثير من المستثمرين الاجانب لا يرغبون في الخضوع الى السلطة القضائية المعروفة ببطيء اجراءاتها وتعقيدات هذا ما يحتاجه العراق اليوم قبل لعد.
- ٣- ضرورة رفع مستوى الوعي لدى اطراف النزاع بأهمية الوسائل الودية ومحاولة زيادة ثقتهم بها لتفعيلها بالشكل الصحيح والعمل على نشر هذه الوسائل بين العمال من خلال عمليات التوعية وذلك بتسخير وسائل الاعلام المسموعة والمقروءة، وحث مؤسسات على الترويج ونشر هذا النظام، والسهر على حسن تنظيمها والاستفادة من تجارب الدول السابقة في تبنيها للوصول الى الاهداف المرجوة منها.

قائمة المصادر:

القران الكريم

أ- كتب اللغة:

- ١- محمد بن ابي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٦٧.

ب- الكتب العامة:

- ١- احمد ابراهيم عبد التواب، خصوصيات التقاضي في تسوية منازعات العمل الفردية، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.
- ٢- ازاد شكور صالح، الوسائل البديلة لتسوية منازعات عقود الاستثمار الدولية (دراسة مقارنة)، ط١، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، ٢٠١٦.
- ٣- ايمان منصور وشريف عيد، الوساطة وفن التفاوض، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٧.
- ٤- د. طه باقر، مقدمة في تاريخ الحضارات القديمة، حضارة وادي النيل، ج٢، ط١، دار الوراق للنشر، ٢٠١١.

- ٥- رجب علي حسين، الوساطة الجزائية كأحدى تطبيقات العدالة التصالحية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة دهوك، المجلد ١٨، ع ١، ٢٠١٥.
- ٦- سعيد عبد الفتاح عاشور، تاريخ اوربا في العصور الوسطى، دار النهضة العربية للنشر والطباعة، لبنان، ١٩٧٦.
- ٧- شعيب احمد الحمداني، قانون حمورابي، المكتبة القانونية، بغداد، ١٩٨٩.
- ٨- عبد العزيز الدوري، اوراق في التاريخ والحضارة، للنشر، ج ٢، ط ١، دار الغرب الاسلامي، ٢٠٠٧.
- ٩- عماد حسن محمد، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار السنهوري للنشر، بيروت، ٢٠١٨.
- ١٠- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، ط ١، دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١.
- ١١- محمود عمران سعيد، تاريخ الحروب الصليبية، دار المعرفة الجامعية، مصر، ٢٠٠٠.
- ١٢- مسعود عواد البرقاني، التحكيم في الشريعة الاسلامية والنظم الوضعية، ط ١، مكتبة دار الايمان، المدينة المنورة، ١٩٩٤.
- ١٣- موريس بيشوب، تاريخ اوربا في العصور الوسطى، ترجمة علي السيد علي، ط ١، المجلس الاعلى للثقافة، مصر، ٢٠٠٥.

ج- الرسائل والأطاريح الجامعية:

- ١- بتشيم ابو جمعة، النظام القانوني للوساطة القضائية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.
- ٢- بو جلال سمية، التحكيم في النزاعات الدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري- قسنطينة، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.
- ٣- رحم موارد ويعيش هدى، التفاوض الجماعي كألية للحفاظ على استقرار علاقات العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، الجزائر، ٢٠١٨.
- ٤- زيزي زهية، الطرق البديلة لحل النزاعات طبقاً لقانون الاجراءات المدنية والادارية الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، كلية الحقوق، ٢٠١٥.
- ٥- سعدي سليم، القانون والاحوال الشخصية في كل من العراق ومصر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة منتوري- قسنطينة، ٢٠٠٩-٢٠١٠.

- ٦- سليمان قدور محمد، الصلح كطريق بديل لحل المنازعات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، الجزائر، ٢٠١١-٢٠١٢.
- ٧- سولم سفيان، الطرق البديلة لحل منازعات المدنية في القانون الجزائري، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خضير، بسكرة، الجزائر، ٢٠١٣-٢٠١٤.
- ٨- عبد الحميد العوض محمد القطني، الوسائل السلمية لتسوية النزاعات الدولية، اطروحة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة شندي، السودان، ٢٠١٦، ص ١١-١٣.
- ٩- وضع رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، الجزائر، ٢٠١٠.

د-البحوث والدراسات العلمية:

- ١- احمد تركي الشريدة، نشأة البابوية وتطورها، العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٤٥، العدد ٤، ٢٠١٨.
- ٢- زرفان امين عبدالله و ابريندار حيدر عبدالله، دور الوسائل البديلة في حل المنازعات الاسرية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة دهوك، المجلد ٨، ع ١٥٢، ٢٠١٥.
- ٣- شيماء فارس محمد، الاليات البديلة لحل المنازعات المالية، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة دهوك، المجلد ١٨، ع ١٥، ٢٠١٥.
- ٤- نيهي محمد، الطرق الودية لتسوية النزاعات في الميدان التجاري، مجلة الفقه والقانون، الجزائر، ٢٠١٦.

هـ- المصادر في الانترنت:

- ١- احمد انور ناجي، مدى فاعلية الوسائل البديلة في حل المنازعات وعلاقتها بالقضاء، بحث منشور على الشبكة الدولية للانترنت وعلى الموقع الاتي: <http://www.lcica.org/ar/download5>، تاريخ اخر زيارة ٢٠٢٠/٣/١١.

Reference list:

The Holy Quran

A- Language books:

- 1- Muhammad bin Abi Bakr Al-Razi, Mukhtar Al-Sahah, Dar Al-Kitab Al-Arabi, Beirut, Lebanon, 1967.

b- General books:

- 1- 1-Ahmed Ibrahim Abdel-Tawab, Peculiarities of Litigation in the Settlement of Individual Labor Disputes, 1st Edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2013.
- 2- Azad Shakour Saleh, Alternative Means of Resolving International Investment Contracts Disputes (Comparative Study), 1st Edition, Modern Book Establishment, Lebanon, 2016.
- 3- Iman Mansour and Sherif Eid, Mediation and the Art of Negotiation, 1st Edition, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, Cairo, 2017.
- 4- Dr. Taha Baqer, Introduction to the History of Ancient Civilizations, Nile Valley Civilization, Volume 2, i 1, Dar Al Warraq Publishing, 2011.
- 5- Rajab Ali Hussein, Criminal mediation as one of the applications of restorative justice, Journal of Humanities and Social Sciences, University of Dohuk, Vol. 18, p. 1, 2015.
- 6- Said Abdel-Fattah Ashour, History of Europe in the Middle Ages, Dar Al-Nahda Al-Arabiya for Publishing and Printing, Lebanon, 1976
- 7- Shuaib Ahmed Al-Hamdani, Hammurabi's Law, Legal Library, Baghdad, 1989.
- 8- Abdul Aziz Al-Douri, Papers in History and Civilization, for Publication, Volume 2, i 1, Dar al-Gharb al-Islami, 2007.
- 9- Imad Hassan Muhammad, Explanation of the New Labor Law No. 37 of 2015, Dar Al-Sanhoury Publishing, Beirut, 2018
- 10- Ghaleb Ali Al Daoudi, Explanation of Labor Law, 1st Edition, House of Culture, Publishing and Distribution, Amman, 2011.

- 11- Mahmoud Omran Saeed, History of the Crusades, University Knowledge House, Egypt, 2000.
- 12- Masoud Awwad Al-Barqani, Arbitration in Islamic Sharia and Positive Systems, 1st Edition, Dar Al-Iman Library, Medina, 1994.
- 13- Maurice Bishop, History of Europe in the Middle Ages, translated by Ali El-Sayed Ali, 1st Edition, Supreme Council of Culture, Egypt, 2005.

Theses and theses

- 1-Bechem Abu Jama'a, The Legal System of Judicial Mediation, Master's Thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Tlemcen, Algeria, 2011-2012.
- 2-Boujalal Somaya, Arbitration in International Disputes, Master's Thesis, Faculty of Law and Political Science, Mentouri University-Castine, Algeria, 2011-2012.
- 3- Rahm Mawarid and Live Huda, Collective Negotiation as a Mechanism to Maintain Stability in Work Relationships, Master's Thesis, Faculty of Law, Algeria, 2018.
- 4-Zizi Zahia, Alternative ways of resolving disputes according to the Algerian Civil and Administrative Procedures Law, MA thesis, Mouloud Maamari University, Tizi Ouzou, Faculty of Law, 2015.
- 5-Saadi Selim, Law and Personal Status in Iraq and Egypt, Master Thesis, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mentouri University - Constantine, 2009-2010.
- 6-Suleiman Kaddour Muhammad, Reconciliation as an alternative way to resolve disputes, MA thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Abi Bakr Belkaid, Algeria, 2011-2012.
- 7-Soualem Sofiane, Alternative Methods for Resolving Civil Disputes in Algerian Law, PhD Thesis, Faculty of Law and Political Science, University of Mohamed Khedir, Biskra, Algeria, 2013-2014.

8-Abd al-Hamid al-Awad Muhammad al-Qatni, Peaceful Means of Resolving International Conflicts, PhD thesis, College of Graduate Studies, Shendi University, Sudan, 2016, pp. 11-13.

9- Wade Rachid, Arbitration System in the Settlement of Collective Labor Disputes, PhD thesis, Faculty of Law, University of Mouloud Mammeri, Algeria, 2010.

Online resources :1- Ahmed Anwar Naji, the effectiveness of alternative means in resolving disputes and its relationship to the judiciary, <http://www.lcica.org/ar/download5>, last visit date 11/3/2020.