المبحث الثاني: منازعات العمل

- العلاقة بين صاحب العمل وعمال المشروع تتسم بالتجاذب والحساسية، حيث يتمثل الهدف في تحقيق التوازن بين مصلحة الطرفين لضمان استمرار العملية الإنتاجية. ومع ذلك، فإن الخلافات واردة نتيجة لاختلاف وجهات النظر حول الحقوق والواجبات. ولقد دفعت التطورات القانونية والاجتماعية المشرع للاعتراف باحتمالية وجود منازعات جماعية وتنظيمها قانونياً.
- الطلب الأول: ماهية المنازعة الجماعية وأساليب حلها
- أولاً: تعريف المنازعة الجماعية
- وفقاً لقانون العمل العراقي النافذ (رقم 37 لسنة 2015)، تُعرّف المنازعة الجماعية بأنها:
- أي نزاع ينشأ بين مجموعة عمال أو منظمة عمالية من جهة، وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم من جهة أخرى، بشأن:

1. حقوق قائمة وفق أحكام قانون العمل أو القوانين الأخرى.

2. آليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل
جماعية.

3. مصالح مستقبلية تتعلق بشروط الاستخدام أو تعديلها.

• ثانياً: الشروط القانونية للمنازعة الجماعية

1. الصفة الجماعية: يشترط أن يكون النزاع بين طرفين، على الأقل أحدهما جماعة (عمال أو أصحاب عمل).

2. موضوع المنازعة: يجب أن يرتبط النزاع بمصالح جماعية، مثل شروط العمل التي تؤثر على جميع العمال في المشروع أو الصناعة.

الفرع الثاني: أساليب حل المنازعة الجماعية

- الوسائل القانونية لحل المنازعات وفق قانون العمل العراقي:

1. إحالة النزاع إلى الدائرة المختصة:

- يحق لأي من الطرفين تقديم إشعار للدائرة المختصة للبت في النزاع.

- تصدر الدائرة قرارها خلال 7 أيام من استلام الإشعار.

- قرار الدائرة ملزم للطرفين، وفي حال عدم القبول، يمكن اللجوء إلى محكمة العمل.

2. الوساطة

- تهدف إلى التوفيق بين الأطراف بطريقة ودية.
- يتعين وسيط من ذوي الخبرة، يعمل على تقريب وجهات النظر خلال 15 يومًا.
- إذا تم التوصل إلى اتفاق، يتم تثبيته كتابياً ويصبح ملزماً للطرفين.
- إذا لم تنجح الوساطة، يقدم الوسيط تقريراً للدائرة يتضمن ملخص النزاع وتوصياته.

3. التحكيم

- يُلجأ إليه إذا فشلت الوساطة.
- يتم تشكيل هيئة تحكيم للفصل في النزاع.
- قرارات التحكيم تكون ملزمة للطرفين.

4. القضاء

- في حال تعذر حل النزاع بالوسائل السابقة، يحق للطرفين اللجوء إلى محكمة العمل.
- تلتزم المحكمة بالفصل في النزاع خلال 30 يومًا من تقديم الدعوى.

• التقييم:

• أظهر قانون العمل العراقي (37 لسنة 2015) تطورًا واضحًا في معالجة المنازعات

الجماعية من خلال:

• 1. التدرج في الحلول: بدءًا من الوساطة وصولًا إلى القضاء.

• 2. الإلزامية والسرعة: وضع مهل زمنية محددة لحل النزاعات، مما يقلل من تأخير

القرارات.

• 3. توسيع نطاق الوساطة والتحكيم: بما يضمن مرونة أكبر في إيجاد حلول مناسبة.

• هذا التنظيم يهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل وضمان

استقرار العملية الإنتاجية.

1. التحكيم

- التحكيم كمفهوم قانوني:
- هو أسلوب بديل لتسوية النزاعات بين الأطراف دون اللجوء إلى القضاء، حيث يتم اختيار شخص أو هيئة متخصصة (تحكيم) للفصل في النزاع. يُعتبر القرار الذي يصدر عن هيئة التحكيم ملزمًا لأطراف النزاع.
- هذه الطريقة تساهم في سرعة الفصل في المنازعات، حيث يتم اتخاذ القرار في فترة زمنية قصيرة مقارنةً بالمحاكم التقليدية.

الوساطة

- تقوم الوساطة بدور مهم في تقريب وجهات النظر بين الأطراف. يقوم الوسيط بتوجيه الأطراف نحو حل تفاوضي من خلال اقتراح حلول يمكن أن تكون مقبولة من قبل الجميع.

- في حال تعذر التوصل إلى حل من خلال الوساطة، يتم الانتقال إلى التحكيم الاختياري أو الإلزامي.

إجراءات التحكيم

- هيئة التحكيم تُشكل بقرار من الوزير وتكون مختصة في النظر في نزاعات المصالح المستقبلية.
- يتم تحديد موعد الجلسات بشكل دقيق، وفي حالة عدم الانتهاء من النظر في النزاع في المهلة المحددة، يمكن تمديد فترة التحكيم.
- من حق الأطراف أن يتم تزويدهم بنسخ من القرار الصادر عن الهيئة خلال 3 أيام من تاريخ صدور الحكم.
- محكمة العمل تقوم بتسجيل قرار التحكيم خلال 30 يومًا من استلامها القرار. في حال وجود طعن من أحد الأطراف، يحق لهم الطعن في القرار خلال فترة زمنية محددة.

2. محكمة العمل

- الاختصاصات:
- تختص محكمة العمل بالفصل في النزاعات العمالية التي لم يتم التوصل إلى حل فيها من خلال المفاوضات أو التحكيم.
- إجراءات المحكمة:
- عند ورود الدعوى، يتعين على المحكمة تحديد موعد للنظر في النزاع في فترة لا تتجاوز 40 ساعة.
- بعد ذلك، تصدر المحكمة قرارها خلال مدة 7 أيام. وفي حال الطعن في الحكم، يتم النظر في الطعن خلال 15 يومًا.
- إذا قررت محكمة التمييز في الطعن، يكون قرارها نهائيًا وباتًا.

3. الإضراب

- مفهوم الإضراب:
- هو توقف جماعي من قبل العمال عن العمل من أجل الحصول على تحسينات في ظروف العمل أو زيادة الأجور أو تحقيق مطالب أخرى تتعلق بالعمل.
- الإضراب هو وسيلة ضغط قانونية يستخدمها العمال لتحقيق مطالبهم، وتختلف التشريعات من دولة إلى أخرى في كيفية تنظيم الإضراب.
- أسباب الإضراب:
- تشمل الأجور، ظروف العمل، الأمان الوظيفي، الحقوق الاجتماعية، أو حتى قضايا تتعلق بالتأمينات الاجتماعية.

❖ عناصر الإضراب:

1. نية واضحة: يجب أن تكون لدى العمال نية لتحقيق مطالب معينة، وهذا يعني أن الإضراب ليس وسيلة عشوائية.

2. الامتناع عن العمل: يجب أن يمتنع العمال عن أداء واجباتهم بشكل جماعي.

3. الأسباب المشروعة: يجب أن يكون الإضراب نتيجة لمطالب قانونية ومشروعة تتعلق بحقوق العمال.

❖ صور الإضراب:

1. الإضراب التقليدي: هو النوع الأكثر شيوعاً الذي يتضمن إضراباً عاماً من قبل العمال للمطالبة بحقوق معينة.

2. الإضراب البطيء: يتمثل في قيام العمال بتقليل الإنتاج بشكل متعمد عن طريق أداء العمل ببطء، وهذا يؤثر على الإنتاجية ويشعر صاحب العمل بأهمية المطالب.

3. الإضراب المفاجئ: يتوقف فيه العمال عن العمل فجأة دون إخطار مسبق لصاحب العمل. يتم استخدام هذا النوع من الإضراب للضغط بشكل سريع على صاحب العمل.

4. آثار الإضراب

- على عقد العمل:
- يُعتبر الإضراب الذي يتبع الإجراءات القانونية وقفًا مؤقتًا لعلاقة العمل، وليس إنهاءً للعقد. لذلك، لا يتم إنهاء العقد إلا إذا كانت نية العمال هي ترك العمل بشكل دائم.
- الحقوق المالية: يحق للعمال الحصول على أجرهم عن أيام الإضراب إذا كان قانونيًا وكان قد تم اتباع الإجراءات القانونية المتبعة.
- التزامات صاحب العمل:
- يجب على صاحب العمل أن يحترم حقوق العمال المضربين، ولا يجوز له إلغاء عقودهم أو استبدالهم بعمال آخرين.
- في حال كان الإضراب قانونيًا، لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات عقابية ضد العمال الذين شاركوا في الإضراب.

5. الإجراءات المتعلقة بالإضراب وفقاً لقانون العمل:

- إجراءات الإضراب:
- وفقاً للمادة 162 من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، يجب على العمال أو النقابات العمالية إخطار الوزارة قبل 7 أيام على الأقل من بداية الإضراب.
- يجب أن يكون الإضراب سلمياً وأن يتم إتمامه وفقاً للإجراءات القانونية، وأن لا يؤثر على الأمن والسلامة العامة.
- الآثار القانونية للإضراب:
- تُعتبر علاقات العمل موقوفة خلال الإضراب، ولكن صاحب العمل لا يستطيع استبدال العمال المضربين بعمال آخرين.
- الغرامات: يمكن فرض غرامات على الأطراف التي ترفض المشاركة في الحلول أو تقوم بعرقلة الإجراءات.

6. الآثار القانونية للإضراب وفقاً لقانون العمل العراقي:

- الفصل من العمل:
- إذا ثبت أن الإضراب لم يكن قانونياً أو لم يتم وفقاً للإجراءات القانونية، فقد يتعرض العمال للمسؤولية القانونية بما في ذلك الفصل من العمل.
- وقف العمل:
- إذا تم إعلان الإضراب بشكل قانوني، يعتبر العقد موقوفاً مؤقتاً ولا يُنهي العلاقة بين العامل وصاحب العمل.
- حق العمال في العودة للعمل:
- بعد انتهاء الإضراب، يحق للعمال العودة إلى وظائفهم إذا كانت شروط الإضراب قانونية.