

مفهوم نزاع العمل الجماعي

أطلق القانون النافذ على هذا النوع من النزاع ( منازعات العمل الجماعية والفردية ).

في المادة ( ١ \_ فقرة خامس عشر ) أي نزاع ينشأ بين عامل او مجموعة عمال او منظمة عمال او مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل او مجموعة منهم او منظمة أصحاب عمل او مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون او القوانين النافذة الخاصة بالعمل والعمال او حول قضايا تتعلق بآليات تطبيق او تفسير عقد عمل فردي او اتفاقية عمل جماعية نافذة او قرار تحكيم او نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام او اعتماد شروط استخدام جديدة ).

ويلاحظ ان قانون العمل الملغي ( رقم ١ لسنة ١٩٥٨ ) كان يطلق على هذه المنازعات (النزاع الصناعي) وكان يعرفه

( كل خلاف يقع بين ارباب العمل والعمال و المستخدمين أو بين فئتين او اكثر من أرباب العمل او بين فئتين من العمال أو المستخدمين بشأن الاستخدام او عدمه او شروط العمل و أحواله ) .

إن مصطلح (النزاع الصناعي) لا ينسجم مع حقيقة المنازعات الجماعية وذلك لأن النزاع لا يقتصر فقط على المجال الصناعي وإنما يمتد إلى مجالات أخرى كالتجارية والزراعية وغيرها وقد تدارك المشرع ذلك في قانون العمل رقم 151 لسنة 1970 الملغي وكذلك فعل المشرع في القانون الملغي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وسمها (منازعات العمل).

لكي يكون النزاع جماعيا يجب أن يتوفر الشرطان

الأول يتعلق بأطراف النزاع

الثاني يتعلق بموضوع النزاع

فهو يعتبر جماعيا عندما يكون أحد طرفيه جماعة من العمال وكذلك عندما يضع هذا النزاع المصلحة المشتركة للعمال في الاعتبار .

يتحقق الشرط الأول عندما يكون الطرف العمالي في النزاع في حالة من الجماعية ولا يشترط أن يكون نقابة بينما يكفي أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد اما الشرط الثاني فيتحقق عندما يكون النزاع ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال .

وبخلاف النزاع الفردي الذي لا يضع إلا مصلحة العامل الشخصية في الاعتبار

كالنزاع الذي يحصل بين العامل وصاحب العمل بسبب امتناع الأخير عن تنفيذ

بعض التزاماته تجاه العامل والنظر في مثل هذا النزاع مجاله القضاء العادي وفي

العراق القضاء العمالي، بينما نجد أن الخلاف الجماعي يختلف عن ذلك فهو النزاع

الذي يتسع نطاقه كالنزاع الذي يتعلق بشروط السلامة في المشروع أو يتعلق بزيادة

الأجر و تحسين ظروف العمل بصورة عامة، كما يعتبر نزاعا جماعيا الخلاف

الذي يحصل بين النقابات العمالية حول الصفة التمثيلية لها وكذلك المنازعات بين جمعيات أو نقابات اصحاب العمل إذا كان النزاع يتعلق بقانون العمل ومثال على ذلك النزاع الذي يثور حول تمثيل اصحاب العمل في اللجان المختلطة في المشاريع ولكنها لا تعتبر نزاعاً جماعياً إذا كان الخلاف يتعلق بالمنافسة بين اصحاب العمل .

ان موضوع فصل عامل أو عدد من العمال من قبل صاحب العمل فهذا الإجراء يتسم بطابع الفردي ولكن قد يكون له طابع جماعي إذا كان ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال إذ لا يهم أن يكون فرد واحد هو الذي ثار النزاع بخصوصه إنما الذي يهم هو مساس الحق الذي يدعي به بمجموع العمال كما اذا كان الفصل قد وقع بسبب حرية الرأي أو بسبب لجوء العمال إلى الأضراب فيلجأ صاحب العمل الى فصل عدد منهم او كما إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي، وقد ذهبت محكمة النقض المصرية في قرار لها إلى تأييد ما تقدم ذكره إذ ورد في قرارها :  
(يتبين من القرار المطعون فيه أن المطلب خاص بإعادة الموظفين المفصولين من الشركة فصلاً تعسفياً أو تعويضهم تعويضاً يتناسب وحالة كل منهم).

وقد اقام القرار قضاءه بعدم الاختصاص بنظر هذا المطلب على مجرد القول بأنه واضح أن هذه الحالات فردية لا تختص هذه الهيئة بنظرها وهي لا تملك حسب القانون إلا الفصل في المنازعات الخاصة بالعمل أو بشروطه وهذا الذي استند إليه القرار مشوب بالقصور والخطأ في تطبيق القانون ذلك ان النزاع وان تعلق في اصله بحالة فرد واحد أو أكثر من العمال مما يبدو وفي مظهره على انه نزاع فردي من حيث العدد الا ان مثل هذا النزاع يصح أن يعتبر جماعياً بالمعنى الذي قصده القانون ويصح أن تتقدم به جماعة من العمال متى كان هذا النزاع متعلقاً بمبدأ يؤثر في المصلحة المشتركة لمجموع عمال أو فريق منهم).

أن القرار لم يبحث أسباب هذا الفصل وحقيقة اتصالها بالمصلحة المشتركة لمجموع العمال فيكون قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه القصور ويستوجب نقضه في خصوص قضائه بعدم الاختصاص .

وقد ذهب القضاء في فرنسا الى ان النزاع الخاص بانهاء خدمات قسم من أعمال المشروع لأسباب اقتصادية لا يعتبر جماعياً الا اذا كان يخفي وراءه غلقاً جزئياً لجأ إليه صاحب العمل كإجراء مقابل إضراب العمال.

### تسوية منازعات العمل الجماعية /

تأخذ اغلب الدول بنظام التوفيق والتحكيم كطريق لحسم المنازعات كما في الولايات المتحدة الأمريكية حيث تأخذ بنظام التوفيق والتحكيم الاختياري وكذلك الحال في إنجلترا .

الا ان هناك دول اخذت بنظام التوفيق والتحكيم الإجمالي كألمانيا الغربية اما فرنسا فتأخذ بنظام التوفيق الإجمالي اما التحكيم فتأخذ بالتحكيم الاختياري أما في مصر فتأخذ نظام التوفيق الاختياري أما إذا لم تتمكن لجنة التوفيق من حسم النزاع بطريقة

التوفيق فيحال إلى التحكيم وجوبا من قبل لجنة التوفيق (م 192-193 من قانون العمل الملغي رقم 91 لسنة 1959).

يقصد بالتوفيق إجراء مفاوضات بين الطرفين بقصد التقريب بين وجهات النظر عن طريق اقتراح حل يرضى به الطرفان .

التميز ما بين الصلح والتوفيق

ففي الصلح يتنازل كل من الطرفين عن جزء من أذعائه اما التوفيق لا ينتهي بعقد صلح بل هدفه الوصول إلى التراضي والتفاهم اما التحكيم فهو أأالة النزاع إلى شخص أو هيئة للفصل فيه بقرار ملزم للطرفي نزاع .

### مستويات العمل الدولية في التوفيق والتحكيم

اهتمت منظمة العمل الدولية بتسوية منازعات العمل الجماعية فأصدرت توصية رقم 92 لسنة 1951 وأوجبت إنشاء هيئات للتوفيق الاختياري على أن تضم هذه الهيئات مندوبين عن اصحاب العمل والعمال بنسب متساوية وتكون إجراءاتها مجانية والمدة المحددة لحسم النزاع قصيرة للغاية، ويكون الالتجاء للتوفيق بطلب احد طرفي النزاع أو تقوم به هيئة التوفيق من تلقاء نفسها، وكل اتفاق بين الطرفين مكتوبا ويعتبر بمثابة عقد عمل مشترك تم إبرامه ، وأخذت التوصية أيضا بالتحكيم الاختياري ويكون بموافقة الطرفين كما منعت التوصية اللجوء إلى الإضراب او إغلاق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق او التحكيم.