

التسوية الودية وأثرها في إنهاء النزاعات العمالية الفردية دراسة مقارنة في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني

الدكتور . جمال محمد محمد أحمد البشري

أ. مساعد بجامعة القران الكريم وتأصيل العلوم - كلية الشريعة - المملكة العربية السعودية

الملخص :

يتناول هذا البحث التسوية الودية كوسيلة بديلة لحل النزاعات العمالية الفردية، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني. ويهدف إلى بيان مفهوم التسوية الودية وطبيعتها القانونية وأساسها النظامي، مع تحليل إجراءاتها وأثارها في كلا النظامين. كما يبرز البحث دور التسوية الودية في تحقيق العدالة الناجزة من خلال تسريع إنهاء النزاعات، وتخفيف العبء عن القضاء، وتعزيز استقرار العلاقة العمالية. وقد أظهرت الدراسة وجود تقارب بين النظامين في الأهداف العامة للتسوية، مع اختلافات في الجوانب الإجرائية والتنظيمية. كما كشفت عن بعض التحديات العملية، مثل ضعف الوعي القانوني وعدم توازن القوة التفاوضية بين الأطراف. وانتهت الدراسة إلى أهمية تعزيز الإطار التنظيمي للتسوية الودية، ودعم الوسائل الرقمية، وتكثيف التوعية والتدريب، بما يساهم في رفع كفاءتها كوسيلة فعالة ومستدامة لحل النزاعات العمالية.

Amicable Settlement and Its Impact on the Resolution of Individual Labor Disputes: A Comparative Study

between the Saudi Labor Law and the Sudanese Labor Law

GAMAL MOHAMED MOHAMED AHMED ELBUSHRA

Abstract (in English):

This study examines amicable settlement as an alternative mechanism for resolving individual labor disputes through a comparative analytical approach between the Saudi Labor Law and the Sudanese Labor Law. It aims to clarify the legal concept, nature, and regulatory basis of amicable settlement, while analyzing its procedures and legal effects in both systems. The study highlights the role of amicable settlement in achieving prompt justice by expediting dispute resolution, reducing judicial burden, and enhancing the stability of labor relations. The findings reveal a convergence between the two systems in their general objectives, despite differences in procedural and institutional aspects. The study also identifies practical challenges, including limited legal awareness and imbalance in bargaining power between parties. It concludes with recommendations to strengthen the regulatory framework, expand digital solutions, and enhance awareness and professional training, thereby improving the effectiveness of amicable settlement as a sustainable dispute resolution mechanism.

مقدمة:

تعدّ النزاعات العمالية الفردية من أبرز الإشكالات القانونية التي تفرزها علاقات العمل الحديثة، لما تنطوي عليه من تعارض في المصالح بين العامل وصاحب العمل، وما يترتب عليها من آثار مباشرة تمسّ الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل. وقد أظهرت التجربة العملية أن الاعتماد المطلق على القضاء في حسم هذه النزاعات لا يحقق دائماً الغاية المرجوة، نظراً لما يتسم به التقاضي من طول الإجراءات وكثرة التكاليف، فضلاً عن انعكاساته السلبية على استقرار العلاقة العمالية.

ومن هذا المنطلق، اتجهت التشريعات العمالية الحديثة إلى إقرار وسائل بديلة لتسوية النزاعات، وفي مقدمتها التسوية الودية، باعتبارها وسيلة تقوم على التراضي والتوافق، وتُسهم في تحقيق العدالة الناجزة، وتخفيف العبء عن الجهات القضائية، مع المحافظة - قدر الإمكان - على استمرارية العلاقة العمالية.

وقد أولى كلٌّ من نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني عناية خاصة بتنظيم التسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية، فجعلها مرحلة أساسية أو سابقة في بعض الحالات قبل اللجوء إلى القضاء، وحدد لها إجراءات وضوابط وأثاراً قانونية معينة. غير أن التطبيق العملي لهذه التسوية يثير العديد من التساؤلات حول مدى فاعليتها في إنهاء النزاعات العمالية الفردية، وحدود أثرها، ومدى إلزاميتها، فضلاً عن أوجه الاتفاق والاختلاف بين التنظيمين السعودي والسوداني.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا البحث إلى دراسة التسوية الودية وأثرها في إنهاء النزاعات العمالية الفردية من خلال دراسة مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، بهدف الوقوف على الإطار المفاهيمي والنظامي لهذه التسوية، وتحليل آلياتها وإجراءاتها، وبيان أثرها العملي، وصولاً إلى استخلاص نتائج وتقديم توصيات علمية تسهم في تعزيز فاعلية التسوية الودية في المجال العمالي.

أهمية البحث :

تتجلى أهمية هذا البحث من الناحيتين العلمية والعملية على النحو الآتي:

الأهمية العلمية

- يسهم البحث في إثراء المكتبة القانونية العربية بدراسة متخصصة حول التسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية.
- يقدم معالجة تحليلية مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، وهي مقارنة نادرة في الدراسات القانونية.

- يبرز البحث الأثر الفعلي للتسوية الودية في إنهاء النزاعات، متجاوزاً الطرح النظري البحث إلى التحليل التطبيقي.

الأهمية العملية

- يفيد البحث القضاة والباحثين والممارسين في المجال العمالي في فهم آليات التسوية الودية وحدودها.
- يساهم في تقييم فاعلية التسوية الودية كوسيلة بديلة عن التقاضي، بما يدعم تحقيق العدالة الناجزة.
- يقدم توصيات عملية يمكن أن تُسهم في تطوير التنظيم النظامي للتسوية الودية، وتعزيز استقرار علاقات العمل.

أهداف البحث :

1. بيان المفهوم القانوني للتسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية.
2. توضيح طبيعة التسوية الودية وأساسها النظامي.
3. تحليل تنظيم وإجراءات التسوية الودية في النظام السعودي.
4. بيان تنظيم وإجراءات التسوية الودية في القانون السوداني.
5. بيان أثر التسوية الودية في إنهاء النزاعات العمالية الفردية.
6. إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين.
7. تقديم مقترحات علمية لتعزيز فاعلية التسوية الودية.

مشكلة البحث :

تتمحور إشكالية البحث حول التساؤل الرئيس الآتي:

إلى أي مدى أسهمت التسوية الودية، وفقاً لتنظيمها في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، في إنهاء النزاعات العمالية الفردية، وما أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين في هذا الشأن؟

تساؤلات البحث :

1. ما المقصود بالتسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية؟
2. ما طبيعتها القانونية وأساسها النظامي؟
3. كيف نظم نظام العمل السعودي التسوية الودية؟
4. كيف نظم قانون العمل السوداني التسوية الودية؟
5. ما مدى إلزامية التسوية الودية قبل اللجوء إلى القضاء؟
6. ما أثر التسوية الودية في إنهاء النزاعات العمالية الفردية؟
7. ما أوجه الاتفاق والاختلاف بين النظامين؟

حدود البحث :

يقتصر نطاق هذا البحث على الحدود الآتية:

الحدود الموضوعية

يقتصر البحث على دراسة التسوية الودية للنزاعات العمالية الفردية، دون التطرق إلى النزاعات العمالية الجماعية أو غيرها من المنازعات ذات الصلة، إلا بالقدر الذي يقتضيه التمييز والتوضيح.

الحدود النظامية

يقتصر البحث على نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، دون التعرض للتشريعات المقارنة الأخرى، إلا على سبيل الإشارة عند الضرورة العلمية.

الحدود الزمانية

يتناول البحث النصوص النظامية والقانونية النافذة وقت إعداد البحث، مع الإشارة إلى التعديلات ذات الأثر المباشر على موضوع التسوية الودية متى اقتضت الحاجة.

الحدود المكانية

ينحصر البحث في نطاق التطبيق داخل المملكة العربية السعودية وجمهورية السودان، في حدود التنظيم النظامي والقانوني لكل منهما.

منهج البحث :

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، وذلك على النحو الآتي:

المنهج الوصفي: لوصف الإطار المفاهيمي للتسوية الودية والنزاعات العمالية الفردية، وبيان تنظيمها النظامي في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني.

المنهج التحليلي: لتحليل النصوص النظامية والقانونية المنظمة للتسوية الودية، وبيان مقاصدها وآثارها القانونية، ومدى فاعليتها في إنهاء النزاعات العمالية الفردية.

المنهج المقارن: للمقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، من حيث الأساس النظامي للتسوية الودية، وإجراءاتها، وآثارها، مع إبراز أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما.

كما يستأنس البحث - عند الاقتضاء - بالتطبيقات القضائية والممارسات العملية ذات الصلة بالتسوية الودية، في حدود ما يخدم أهداف البحث دون الخروج عن نطاقه.

خطة البحث :

المقدمة : وتشمل (مقدمة - أهمية - أهداف - مشكلة البحث - منهج البحث - حدود البحث)

- المبحث الأول: مفهوم التسوية الودية والنزاعات العمالية الفردية
- المطلب الأول: مفهوم النزاعات العمالية الفردية
- مفهوم النزاعات العمالية الفردية وتمييزها عن غيرها
 - أسباب النزاعات العمالية الفردية وآثارها على العلاقة العمالية
- المطلب الثاني: مفهوم التسوية الودية وأهميتها
- مفهوم التسوية الودية وطبيعتها القانونية
 - أهمية التسوية الودية ومكانتها ضمن وسائل تسوية النزاعات العمالية
- المطلب الثالث: الأساس النظامي للتسوية الودية
- المبادئ القانونية العامة المنظمة للتسوية الودية
 - الإطار القانوني للتسوية الودية وأهدافها التشريعية
- المبحث الثاني: التنظيم النظامي والقانوني للتسوية الودية في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني
- المطلب الأول: الأساس النظامي والقانوني للتسوية الودية في النظامين السعودي والسوداني
- نطاق تطبيق التسوية الودية في النزاعات العمالية الفردية
 - الطبيعة الإلزامية أو الاختيارية للتسوية الودية
 - الجهات المختصة والمشروع المسؤول عن تنظيمها
- المطلب الثاني: إجراءات التسوية الودية في النظامين
- المطلب الثالث: الآثار النظامية والقانونية للتسوية الودية في النظامين
- المبحث الثالث: أثر التسوية الودية في إنهاء النزاعات العمالية الفردية
- المطلب الأول: في القانون السوداني
- أثرها في سرعة إنهاء النزاع
 - أثرها في تخفيف العبء القضائي
 - أثرها في تعزيز الاستقرار في العلاقة العمالية
- المطلب الثاني: في نظام العمل السعودي
- أثرها في سرعة إنهاء النزاع
 - أثرها في تخفيف العبء القضائي
 - أثرها في تعزيز الاستقرار في العلاقة العمالية
- المطلب الثالث: الإشكالات العملية والحلول المقترحة
- أبرز الإشكالات التطبيقية في النظام السعودي
 - أبرز الإشكالات التطبيقية في القانون السوداني
- الخاتمة: وتشمل (النتائج التي توصلت إليها الدراسة – التوصيات التي توصلت إليها الدراسة)
- المراجع والمصادر:
- الفهرست:

المبحث الأول: مفهوم التسوية الودية والنزاعات العمالية الفردية

تمهيد وتقسيم:

تشهد علاقات العمل الحديثة تطورا متسارعا نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، الامر الذي ادى الى تنامي احتمال وقوع النزاعات بين اطراف علاقة العمل. وتعد النزاعات العمالية الفردية من اكثر صور النزاعات شيوعا، اذ تنشأ بصورة مباشرة من العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل²⁸⁹³، سواء بسبب اختلاف تفسير الالتزامات التعاقدية او نتيجة اخلال احد الطرفين بحقوق الطرف الاخر. وقد ادركت التشريعات العمالية اهمية التعامل مع هذه النزاعات بصورة تضمن السرعة والمرونة وتحافظ على استقرار بيئة العمل، فظهرت فكرة التسوية الودية كأداة قانونية تسعى الى تحقيق الصلح بين الاطراف قبل تصعيد النزاع الى القضاء.

فان دراسة مفهوم النزاعات العمالية الفردية تمثل المدخل الطبيعي لفهم فلسفة التسوية الودية، حيث ان طبيعة هذه النزاعات تفرض البحث عن وسائل اكثر مرونة من الوسائل القضائية التقليدية. كما ان التسوية الودية لم تعد مجرد اجراء اختياري في كثير من التشريعات، بل اصبحت تشكل مرحلة اساسية تعكس توجهها تشريعي نحو تقليل الخصومة القضائية وتغليب الحلول التوافقية.

المطلب الأول: مفهوم النزاعات العمالية الفردية

مفهوم النزاعات العمالية الفردية وتمييزها عن غيرها:

يقصد بالنزاع العمالي الفردي كل خلاف قانوني ينشأ بين عامل وصاحب عمل بسبب تطبيق عقد العمل الفردي او تفسيره او تنفيذه، ويكون متعلقا بحق شخصي مباشر لاحد الطرفين. ويظهر هذا النوع من النزاعات غالبا في المسائل المرتبطة بالأجور، او ساعات العمل، او الاجازات، او الفصل من العمل، او التعويض عن الاضرار الناشئة عن علاقة العمل²⁸⁹⁴. ويرى الفقه القانوني ان وصف النزاع بكونه فرديا يرتبط بطبيعة المصلحة محل النزاع، فاذا كانت المصلحة شخصية تخص عاملا بعينه اعتبر النزاع فرديا، اما اذا تعلق الامر بمصلحة جماعية تمس مجموعة من العمال او نقابة عمالية فانه يتحول الى نزاع جماعي²⁸⁹⁵ ويترتب على هذا التمييز اختلاف في الاجراءات والجهات المختصة بتسوية النزاع، وكذلك اختلاف في الاثر القانوني المترتب على الحل.

كما تتميز النزاعات العمالية الفردية عن المنازعات المدنية البحتة بخصوصية القواعد القانونية التي تحكمها، فبينما تقوم القواعد المدنية على مبدأ المساواة الكاملة بين المتعاقدين، يقوم قانون العمل على فكرة الحماية التشريعية للعامل باعتباره الطرف الاضعف اقتصاديا واجتماعيا²⁸⁹⁶ ومن ثم، فان النزاع العمالي الفردي لا ينظر اليه باعتباره مجرد خلاف تعاقدى عادي، بل باعتباره نزاعا ذا بعد اجتماعي يتطلب تدخل المشرع لتحقيق التوازن بين طرفي العلاقة.

ومن ناحية اخرى، فان النزاعات الفردية ترتبط غالبا باستمرار علاقة العمل، لذلك فان معالجتها بطريقة تصالحية تكتسب اهمية خاصة، اذ ان الحكم القضائي قد يؤدي في كثير من الاحيان الى انتهاء العلاقة بين الطرفين بصورة نهائية، بينما قد تسهم التسوية الودية في اعادة الثقة واستمرار التعاون المهني

اسباب النزاعات العمالية الفردية واثارها على العلاقة العمالية:

2893 ابراهيم الدسوقي ابو الليل، الوسائل البديلة لفض المنازعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2017، ص 95.

2894 عبد الفتاح عبد الحميد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 112.

2895 احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العمل، دار الشروق، القاهرة، 2015، ص 89.

2896 محمد عبد الغني بسيوني، مبادئ قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019، ص 140.

تتعدد الاسباب المؤدية الى النزاعات العمالية الفردية، ويمكن تصنيفها الى اسباب قانونية، واسباب اقتصادية، واسباب ادارية وتنظيمية.

فمن الناحية القانونية، قد ينشأ النزاع بسبب عدم وضوح بنود عقد العمل او اختلاف تفسيرها، او نتيجة مخالفة صاحب العمل لأحكام القانون المتعلقة بالأجور او ساعات العمل او شروط السلامة المهنية كما قد ينشأ النزاع بسبب انتهاء عقد العمل بصورة تعسفية، وهو من اكثر اسباب النزاعات شيوعا في الواقع العملي²⁸⁹⁷.

اما من الناحية الاقتصادية، فان الضغوط المالية التي تمر بها المنشآت قد تدفع اصحاب العمل الى اتخاذ قرارات تمس حقوق العمال مثل تخفيض الرواتب او اعادة هيكلة الوظائف، مما يؤدي الى تصاعد النزاعات. كذلك قد تسهم الظروف الاقتصادية العامة في زيادة التوتر داخل بيئة العمل.

ومن الجانب الاداري، فان ضعف التواصل بين الادارة والعمال وغياب اليات واضحة لمعالجة الشكاوى الداخلية يؤديان الى تفاقم المشكلات الصغيرة وتحولها الى نزاعات قانونية كما ان غياب الثقافة القانونية لدى بعض العمال قد يؤدي الى سوء فهم الحقوق والالتزامات، وهو ما يسهم بدوره في نشوء الخلافات.

وتنعكس هذه النزاعات سلبا على العلاقة العمالية، اذ تؤدي الى تراجع الثقة بين الطرفين وانخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما تؤثر على الانتاجية والاستقرار داخل المنشأة. وعلى المستوى القضائي، تسبب هذه النزاعات ضغطا متزايدا على المحاكم العمالية، مما يبرر توجه المشرع نحو دعم الوسائل البديلة وعلى رأسها التسوية الودية²⁸⁹⁸.

المطلب الثاني: مفهوم التسوية الودية واهميتها

مفهوم التسوية الودية وطبيعتها القانونية:

التسوية الودية هي وسيلة قانونية يتم من خلالها حل النزاع العمالي عبر اتفاق اطرافه على حل معين بمساعدة جهة مختصة، دون اللجوء المباشر الى القضاء. وتقوم هذه الوسيلة على فكرة الحوار والتفاوض، حيث يتم البحث عن حل يراعي مصالح الطرفين في اطار من المرونة والسرعة²⁸⁹⁹.

وتتميز التسوية الودية بطابعها الرضائي، اذ لا يمكن فرض نتيجة معينة على الاطراف ما لم يقبلوا بها، وهو ما يميزها عن القضاء والتحكيم. كما انها تعد مرحلة تمهيدية تسعى الى منع تصعيد النزاع، من خلال توفير بيئة تفاوضية تساعد على تقريب وجهات النظر.

ومن الناحية القانونية، ينظر الى محضر التسوية الودية باعتباره اتفاقا ملزما متى استوفى الشروط القانونية، بحيث يترتب عليه انتهاء النزاع وعدم جواز اعادة طرحه امام القضاء الا في حالات محددة. ويعكس ذلك الطبيعة التعاقدية لهذه الوسيلة، اذ تقوم على ارادة الطرفين اكثر من اعتمادها على سلطة ملزمة من جهة خارجية²⁹⁰⁰.

كما تختلف التسوية الودية عن الوساطة والتحكيم، فالوساطة تقتصر على دور الوسيط في تسهيل الحوار دون اقتراح حل ملزم، بينما ينتهي التحكيم بحكم واجب التنفيذ، اما التسوية الودية فتمثل مرحلة وسطى تجمع بين المرونة والاشراف المؤسسي. اهمية التسوية الودية ومكانتها ضمن وسائل تسوية النزاعات العمالية:

2897 نبيلة قنفود، تسوية منازعات العمل، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2021، ص 73.

2898 منظمة العمل الدولية، تسوية منازعات العمل بالطرق الودية، جنيف، 2019، ص 34.

2899 محمد علي حسن، الوسائل البديلة لفض المنازعات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020، ص 91.

2900 رمضان ابو السعود، شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2016، ص 132.

تبرز أهمية التسوية الودية باعتبارها وسيلة تحقق التوازن بين حماية حقوق العمال والمحافظة على مصالح اصحاب العمل. فهي تتيح حلا سريعا للنزاع، مما يقلل من التكاليف الزمنية والمادية التي قد يتحملها الطرفان في حال اللجوء الى القضاء²⁹⁰¹. كما تسهم هذه الوسيلة في الحفاظ على العلاقة العمالية، اذ ان الوصول الى حل توافقي يقلل من حدة الخصومة ويعزز فرص استمرار العلاقة المهنية ويعد هذا الجانب مهما بشكل خاص في النزاعات الفردية التي غالبا ما يكون هدف العامل فيها الحفاظ على مصدر رزقه وليس مجرد الحصول على حكم قضائي. وتحمل التسوية الودية مكانة متقدمة ضمن وسائل حل النزاعات الحديثة، حيث تتجه التشريعات المعاصرة الى جعلها مرحلة سابقة على التقاضي، وذلك بهدف تخفيف العبء عن المحاكم وتحقيق العدالة الناجزة. كما تعكس هذه الوسيلة اتجاها عالميا نحو تبني العدالة التصالحية بدلا من العدالة الصراعية. ومن زاوية اقتصادية، تؤدي التسوية الودية الى خلق بيئة عمل اكثر استقرارا، مما يسهم في جذب الاستثمار وتقليل المخاطر المرتبطة بالمنازعات العمالية الطويلة.

المطلب الثالث: الاساس النظامي للتسوية الودية

المبادئ القانونية العامة للمنظمة للتسوية الودية:

تستند التسوية الودية الى عدة مبادئ قانونية اساسية، في مقدمتها مبدأ الرضا، حيث لا ينعقد الاتفاق الا بتوافق ارادة الطرفين. كما يقوم نظام التسوية الودية على مبدأ حسن النية الذي يفرض على الطرفين التعاون للوصول الى حل عادل ومتوازن²⁹⁰². ويضاف الى ذلك مبدأ حماية الطرف الاضعف، وهو مبدأ اساسي في قانون العمل يهدف الى منع استغلال العامل خلال عملية التفاوض. لذلك غالبا ما تشرف جهة مختصة على التسوية لضمان عدم وجود ضغط او استغلال. كما يرتبط نظام التسوية الودية بمبدأ السرعة والمرونة، اذ يفترض ان تكون اجراءاته مبسطة بعيدة عن التعقيدات الشكلية، بما يحقق الغاية الاساسية وهي انتهاء النزاع باقل قدر ممكن من الاضرار.

الاطار القانوني للتسوية الودية واهدافها التشريعية:

يهدف المشرع من خلال تنظيم التسوية الودية الى تحقيق جملة من الاهداف، اهمها تقليل النزاعات المعروضة على القضاء، وتسريع عملية الفصل في الخلافات²⁹⁰³، وتعزيز الاستقرار في سوق العمل. كما تهدف هذه التنظيمات الى نشر ثقافة الحوار والتفاهم بين اطراف العلاقة العمالية.

ويظهر الاطار القانوني للتسوية الودية من خلال النصوص التي تحدد الجهة المختصة بأجراء التسوية، والاجراءات الواجب اتباعها، والاثار القانوني المترتب على الاتفاق الناتج عنها ويعكس هذا التنظيم اتجاها تشريعي واضحا نحو دعم الحلول البديلة، باعتبارها اكثر انسجاما مع طبيعة المنازعات العمالية التي تتطلب معالجة مرنة وسريعة²⁹⁰⁴.

كما ان وجود نظام واضح للتسوية الودية يسهم في تحقيق الامن القانوني، اذ يعلم كل من العامل وصاحب العمل مسبقا الطريق الذي يجب اتباعه عند نشوء النزاع، الامر الذي يقلل من حالات التصعيد غير الضروري.

المبحث الثاني : التنظيم النظامي والقانوني للتسوية الودية في نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني

تمهيد وتقسيم:

2901 سامي جمال الدين، النظرية العامة للالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2017، ص 205.

2902 عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار احياء التراث العربي، بيروت، ج1، ص 523.

2903 دراسة مكتب العمل الدولي، اليات تسوية النزاعات العمالية، جنيف، 2020، ص 41.

2904 عبد الحميد الشواربي، منازعات العمل الفردية والجماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2014، ص 87.

تمثل التسوية الودية مرحلة جوهرية في منظومة تسوية النزاعات العمالية في التشريعات الحديثة، إذ لم تعد مجرد خيار اختياري بل أصبحت في كثير من الأنظمة جزءاً من البناء الاجرائي الهادف الى تحقيق التوازن بين حماية العامل والحفاظ على استقرار بيئة العمل. ويظهر هذا الاتجاه بوضوح في كل من نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، حيث سعى المشرع في كل منهما الى وضع اطار نظامي ينظم اجراءات التسوية الودية ويحدد نطاقها والجهات المختصة بها، مع اختلاف نسبي في التفاصيل الاجرائية وطبيعة الالتزام بها.

وعليه، سيتم تناول هذا المبحث من خلال بيان الاساس النظامي والقانوني للتسوية الودية في النظامين، ثم استعراض الاجراءات المتبعة، واخيراً توضيح الاثار القانونية التي تترتب على نجاح التسوية الودية او فشلها.

المطلب الأول الاساس النظامي والقانوني للتسوية الودية في النظامين السعودي والسوداني نطاق تطبيق التسوية الودية في النزاعات العمالية الفردية:

يقصد بنطاق تطبيق التسوية الودية تحديد المنازعات التي يجوز او يجب عرضها على جهة التسوية قبل اللجوء الى القضاء. ويلاحظ ان كل من النظام السعودي والقانون السوداني يتجهان الى شمول اغلب المنازعات العمالية الفردية بهذا النظام، باعتباره وسيلة اولية لحل النزاع²⁹⁰⁵.

ففي النظام السعودي، تمتد التسوية الودية لتشمل المنازعات الناشئة عن عقد العمل الفردي، كالأجور، والتعويضات، والفصل، ومكافأة نهاية الخدمة، وغيرها من الحقوق المرتبطة بعلاقة العمل. ويهدف هذا التوسع الى منح الاطراف فرصة كافية للوصول الى حل توافقي قبل انتقال النزاع الى المحاكم العمالية.

اما في القانون السوداني، فان التسوية الودية تطبق كذلك على معظم المنازعات الفردية، مع تركيز خاص على دور الجهات الادارية المختصة في تقريب وجهات النظر بين العامل وصاحب العمل. ويعكس ذلك توجه المشرع نحو الحد من التصعيد القضائي وحماية الاستقرار داخل بيئة العمل²⁹⁰⁶.

ويلاحظ ان نطاق التسوية الودية لا يمتد عادة الى المنازعات ذات الطابع الجنائي او المسائل التي تتعلق بالنظام العام، حيث تبقى هذه الامور من اختصاص الجهات القضائية المختصة مباشرة.

الطبيعة الالزامية او الاختيارية للتسوية الودية:

تعد مسألة الالزام من اهم النقاط التي تميز التنظيم القانوني للتسوية الودية بين التشريعات المختلفة. ففي بعض الأنظمة تعتبر التسوية الودية اجراء الزامياً سابقاً على التقاضي، بينما تعد في أنظمة اخرى مجرد خيار متاح للأطراف.

وفي النظام السعودي، تتجه القواعد المنظمة الى اعتبار محاولة التسوية الودية خطوة اساسية تسبق رفع الدعوى العمالية امام المحكمة المختصة، حيث لا يتم قبول الدعوى عادة الا بعد المرور بمرحلة التسوية، وهو ما يعكس رغبة المشرع في تعزيز الحلول التوافقية وتقليل النزاعات القضائية²⁹⁰⁷.

اما في القانون السوداني، فرغم اهمية التسوية الودية، الا ان طبيعتها تبدو اقرب الى الاجراء التمهيدي الذي يشجع عليه المشرع ويُعد كذلك شرطاً الزامياً مانعاً من اللجوء الى القضاء، فقد أوجب القانون التفاوض في المادة الخامسة بعد المائة، ومن ثم التوفيق، ومن ثم أوجب القانون على الجهة المختصة ضرورة حل النزاع ودياً (التسوية الودية) وجوبية قبل اللجوء للتحكيم كما

2905 عبد الفتاح عبد الحميد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 214.

2906 محمد عبد الغني بسوي، شرح قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019، ص 177.

2907 نص قرار مجلس الوزراء رقم 117 بتاريخ 1440/2/1 هو والمصادق عليه بالمرسوم الملكي رقم م / 14 في 1440/2/22 هـ على ما يلي: (يجب في الدعوى العمالية. أن يسبق رفعها أمام المحكمة العمالية، التقدم إلى مكتب العمل الذي يقع مكان العمل في دائرة اختصاصه - ليتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً).

نصت على ذلك المادة التاسعة بعد المائة ، من هذا يتضح أن قانون العمل له مراحل متعددة لحل النزاع العمالي تبدأ بالتفاوض ثم التوفيق ثم التسوية الودية ثم التحكيم وقد افرد القانون لمراحل تسوية النزاع فصلاً كاملاً (الفصل الرابع عشر). ويؤدي هذا الاختلاف الى نتائج عملية مهمة، اذ يساهم الطابع الالزامي في زيادة فرص الصلح، بينما يمنح الطابع الاختياري مرونة اكبر لكنه قد يقلل من فعالية التسوية الودية.

الجهات المختصة والمشرع المسؤول عن تنظيمها

تتولى جهات ادارية متخصصة الاشراف على اجراءات التسوية الودية في كل من النظامين، بما يضمن وجود جهة محايدة تساعد الاطراف على الوصول الى حل مناسب.

في النظام السعودي، تضطلع مكاتب العمل والجهات المختصة بوزارة الموارد البشرية بدور رئيسي في ادارة عملية التسوية الودية، حيث تقوم باستقبال الطلبات وتنظيم جلسات الصلح ومحاولة تقرب وجهات النظر قبل احالة النزاع الى القضاء عند تعذر الاتفاق²⁹⁰⁸.

اما في السودان، فتتولى الجهات الادارية المختصة بالعمل ادارة هذه العملية، مع امكانية تدخل لجان او جهات مختصة بحسب طبيعة النزاع. ويعكس ذلك اعتماد المشرع السوداني على الدور الاداري في حل النزاعات قبل انتقالها الى المسار القضائي. ويلاحظ ان دور هذه الجهات لا يقتصر على الجانب الاجرائي فقط، بل يمتد الى تقديم المشورة القانونية وتوضيح الحقوق والالتزامات للطرفين، بما يساهم في الوصول الى تسوية عادلة²⁹⁰⁹.

المطلب الثاني: اجراءات التسوية الودية في النظامين

اجراءات التسوية الودية في نظام العمل السعودي:

تبدأ اجراءات التسوية الودية في النظام السعودي بتقديم طلب من العامل او صاحب العمل الى الجهة المختصة، يتضمن عرضاً موجزاً للنزاع والطلبات المتعلقة به. وبعد تسجيل الطلب، يتم تحديد موعد لجلسة تسوية يحضرها الطرفان لمحاولة التوصل الى اتفاق²⁹¹⁰.

وتقوم الجهة المختصة خلال جلسات التسوية بدور نشط في تقرب وجهات النظر، من خلال توضيح الجوانب القانونية واقتراح حلول عملية تراعي مصالح الطرفين. وفي حال توصل الطرفين الى اتفاق، يتم تحرير محضر تسوية يوقع عليه الطرفان ويكتسب صفة الالتزام.

اما في حال فشل التسوية، فيتم احالة النزاع الى المحكمة العمالية المختصة للنظر فيه قضائياً، دون ان يؤثر ذلك على حق الطرفين في عرض ادلتهم ودفعوهم.

ويتميز هذا النظام باستخدام الوسائل التقنية الحديثة في بعض الحالات ويتم عقد جلسات التسوية الودية عن بعد وبترتيب عالي الدقة في الإجراءات ، مما يساهم في تسريع الاجراءات وتقليل الاعباء الادارية.

اجراءات التسوية الودية في قانون العمل السوداني:

تشابه الاجراءات في القانون السوداني مع نظيرتها في النظام السعودي من حيث الفكرة العامة²⁹¹¹، اذ تبدأ بتقديم شكوى او طلب الى الجهة المختصة، يلي ذلك دعوة الطرفين لحضور جلسات الصلح.

2908 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دليل التسوية الودية للنزاعات العمالية، الرياض، 2022.

2909 عادل عامر، القانون الاجتماعي وعلاقات العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، 2018، ص 156.

2910 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دليل التسوية الودية للنزاعات العمالية، الرياض، 2022. احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العمل، دار الشروق، القاهرة، 2015، ص 233.

2911 قانون العمل السوداني، احكام تسوية النزاعات العمالية الفصل الرابع عشر المواد (105 ، 106 ، 109 ، 110 ، 111).

وتسعى الجهة المختصة الى تحقيق التوفيق بين الطرفين عبر الحوار المباشر، وقد يتم اقتراح حلول وسط تراعي طبيعة العلاقة العمالية. وفي حال نجاح التسوية، يتم اثبات الاتفاق بمحضر رسمي، اما اذا تعذر الوصول الى حل، فيجوز للطرف المتضرر اللجوء الى القضاء²⁹¹².

ويلاحظ ان الاجراءات في السودان تتسم بدرجة من المرونة، لكنها قد تواجه تحديات عملية تتعلق بالإمكانات الادارية او بطء الاجراءات احيانا.

المطلب الثالث : الاثار النظامية والقانونية للتسوية الودية في النظامين

الاثار القانونية للتسوية الودية بالنسبة للأطراف:

يترتب على نجاح التسوية الودية عدة اثار قانونية مهمة، اهمها انتهاء النزاع بصورة ودية ورضائية، والتزام الطرفين بما تم الاتفاق عليه. ويعد محضر التسوية بمثابة سند قانوني ملزم يمكن الاحتجاج به عند الاخلال بتنفيذه²⁹¹³.

كما تسهم التسوية الودية في تقليل حدة التوتر بين العامل وصاحب العمل، الامر الذي يعزز فرص استمرار العلاقة المهنية ويقلل من احتمالات نشوء نزاعات مستقبلية.

اثر التسوية الودية على الدعوى القضائية العمالية:

عند نجاح التسوية الودية، ينقضي النزاع ولا يكون هناك محل لرفعه امام القضاء، باعتبار ان الاطراف قد توصلوا الى حل نهائي. اما في حال فشلها، فيبقى الحق قائما في اللجوء الى القضاء دون ان يشكل ذلك تنازلا عن الحقوق²⁹¹⁴.

وتسهم هذه المرحلة في تقليل عدد الدعاوى المعروضة على المحاكم العمالية، مما يحقق هدفا تشريعا مهما يتمثل في تخفيف العبء القضائي وتسريع الفصل في المنازعات التي تصل الى القضاء.

المبحث الثالث: اثار التسوية الودية في انهاء النزاعات العمالية الفردية

تمهيد وتقسيم:

التسوية الودية من اهم الوسائل الحديثة التي اعتمدها التشريعات العمالية للحد من تصاعد النزاعات بين العامل وصاحب العمل، فهي لا تقتصر على مجرد انهاء النزاع فحسب، بل تمتد اثارها الى تحقيق الاستقرار داخل سوق العمل وتخفيف الاعباء القضائية وتعزيز الثقة بين اطراف علاقة العمل. وتبرز اهمية دراسة اثار التسوية الودية عند مقارنة تطبيقها في كل من القانون السوداني ونظام العمل السعودي، حيث يظهر اختلاف نسبي في التنظيم والاجراءات، مع تقارب واضح في الاهداف التشريعية العامة.

ولذلك سيتم تناول هذا المبحث من خلال بيان اثار التسوية الودية في كل من القانون السوداني والنظام السعودي، ثم عرض اهم الاشكالات العملية التي تواجه تطبيقها والحلول المقترحة لتعزيز فعاليتها.

المطلب الأول : اثار التسوية الودية في القانون السوداني

اثرها في سرعة انهاء النزاع:

تسهم التسوية الودية في القانون السوداني²⁹¹⁵ في تقليل المدة الزمنية اللازمة لحسم النزاعات العمالية، اذ تتيح للأطراف فرصة الوصول الى حل مباشر دون المرور بالمراحل القضائية الطويلة. فبدلا من انتظار المواعيد القضائية وما يصاحبها من اجراءات شكلية، يتم عرض النزاع مباشرة على الجهة المختصة لمحاولة تقريب وجهات النظر²⁹¹⁶.

²⁹¹² هاني دويدار، قانون العمل العربي المقارن، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2019، ص 174.

²⁹¹³ سامي جمال الدين، النظرية العامة للالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2017، ص 287.

²⁹¹⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل المبادئ العامة لعلاقة العمل الفردية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2015، ص 211.

²⁹¹⁵ محمد عبد الغني بسيوني، مبادئ قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019، ص 241.

²⁹¹⁶ حسن محمد الحسن، شرح قانون العمل السوداني، دار جامعة الخرطوم للنشر، الخرطوم، 2016، ص 103.

وتظهر اهمية عامل الزمن بشكل خاص في النزاعات العمالية، لان استمرار النزاع لفترة طويلة قد يؤدي الى فقدان العامل لمصدر دخله، كما قد يعطل مصالح صاحب العمل، فان التسوية الودية تمثل اداة فعالة لتحقيق عدالة سريعة تتناسب مع طبيعة العلاقة العمالية.

اثرها في تخفيف العبء القضائي:

يساهم اعتماد التسوية الودية في القانون السوداني في الحد من عدد النزاعات التي تصل الى القضاء، حيث يتم حل نسبة معتبرة من الخلافات في مراحل مبكرة. وهذا الامر ينعكس ايجابا على كفاءة الجهاز القضائي، اذ يسمح للمحاكم بالتركيز على القضايا التي يتعذر حلها وديا²⁹¹⁷.

كما يؤدي تقليل عدد الدعاوى القضائية الى تخفيض النفقات المرتبطة بالتقاضي، سواء بالنسبة للدولة او للأطراف، مما يعزز فعالية النظام القانوني بشكل عام.

اثرها في تعزيز الاستقرار في العلاقة العمالية:

تتميز التسوية الودية بقدرتها على الحفاظ على العلاقة المهنية بين العامل وصاحب العمل، حيث تقوم على التفاهم والتوافق بدلا من الخصومة. وفي كثير من الحالات، يفضل العامل الاستمرار في عمله بعد حل النزاع، وهو ما تتيحه التسوية الودية بدرجة اكبر من القضاء الذي قد يؤدي حكمه الى انتهاء العلاقة نهائيا²⁹¹⁸.

كما ان نجاح التسوية يساهم في خلق بيئة عمل اكثر استقرارا، ويعزز الثقة في اليات حل النزاعات داخل المجتمع المهني.

المطلب الثاني : اثر التسوية الودية في نظام العمل السعودي

اثرها في سرعة انتهاء النزاع:

يظهر اثر التسوية الودية في النظام السعودي بصورة واضحة من خلال اعتمادها كمرحلة اولية تسبق التقاضي، مما يؤدي الى حل عدد كبير من النزاعات خلال فترة زمنية قصيرة نسبيا. اذ تتيح هذه الالية للطرفين عرض النزاع بشكل مباشر امام جهة مختصة تعمل على تقريب وجهات النظر والوصول الى حل سريع²⁹¹⁹.

كما ساهمت الوسائل الرقمية في النظام السعودي في تسريع اجراءات التسوية، حيث اصبح من الممكن تقديم الطلبات ومتابعتها الكترونيا، وهو ما انعكس ايجابا على سرعة معالجة النزاعات.

اثرها في تخفيف العبء القضائي:

يؤدي نجاح التسوية الودية في النظام السعودي الى تقليل حجم القضايا المعروضة على المحاكم العمالية، وهو ما يمثل احد الاهداف الرئيسية التي سعى اليها المشرع عند تنظيم هذه الالية. فكل نزاع يتم حله وديا يعني دعوى اقل امام القضاء، الامر الذي يساهم في تحسين كفاءة الجهاز القضائي وتسريع الفصل في القضايا الاخرى²⁹²⁰.

كما ان تخفيف العبء القضائي لا ينعكس فقط على المحاكم، بل يمتد اثره الى اطراف النزاع من خلال تقليل النفقات والتكاليف المرتبطة بالتقاضي.

اثرها في تعزيز الاستقرار في العلاقة العمالية:

2917 منظمة العمل الدولية، تسوية منازعات العمل، جنيف، 2020، ص 61.

2918 نبيلة قنفود، تسوية منازعات العمل، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2021، ص 118.

2919 وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دليل التسوية الودية، الرياض، 2022.

2920 احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العمل، دار الشروق، القاهرة، 2015، ص 267.

تسهم التسوية الودية في النظام السعودي في تحقيق قدر كبير من الاستقرار داخل بيئة العمل، إذ تشجع على الحوار المباشر بين العامل وصاحب العمل، وتساعد على معالجة الخلافات في مراحلها المبكرة قبل تحولها الى نزاعات حادة²⁹²¹. كما ان الطبيعة الرضائية للتسوية تجعل الحل اكثر قبولاً من الطرفين، مما يزيد من احتمالات الالتزام به ويحد من النزاعات المستقبلية.

المطلب الثالث: الاشكالات العملية والحلول المقترحة

ابرز الاشكالات التطبيقية في النظام السعودي:

رغم فعالية نظام التسوية الودية، الا انه يواجه بعض التحديات العملية، من اهمها عدم التوازن في القوة التفاوضية بين العامل وصاحب العمل، مما قد يؤثر على عدالة بعض التسويات. كما قد يواجه بعض العمال صعوبة في فهم حقوقهم القانونية اثناء التفاوض²⁹²².

ويضاف الى ذلك تفاوت مستوى الخبرة لدى القائمين على ادارة جلسات التسوية، الامر الذي قد ينعكس على جودة الحلول المطروحة.

ابرز الاشكالات التطبيقية في القانون السوداني:

تتمثل ابرز التحديات في القانون السوداني في محدودية الامكانيات الادارية والتقنية، الامر الذي قد يؤدي الى بطء الاجراءات احيانا. كما ان غياب الوعي القانوني لدى بعض الاطراف مع بعض التعقيدات في مراحل حل النزاع العمالي يشكلان عائقاً امام نجاح التسوية الودية²⁹²³.

كذلك قد يؤدي عدم وجود تنظيم تفصيلي لبعض الاجراءات الى تفاوت في التطبيق العملي من حالة الى اخرى.

الحلول المقترحة لتعزيز فاعلية التسوية الودية:

لتحقيق فعالية اكبر للتسوية الودية، يمكن اقتراح عدد من الحلول، من اهمها:

تعزيز التوعية القانونية للعمال واصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم.

تدريب القائمين على ادارة جلسات التسوية لرفع كفاءتهم المهنية.

توسيع استخدام الوسائل الرقمية لتسهيل الاجراءات وتسريعها.

وضع ضمانات تكفل التوازن بين الطرفين اثناء التفاوض، بما يحقق عدالة حقيقية في التسويات.

ومن شأن هذه الاجراءات ان تسهم في تعزيز دور التسوية الودية كوسيلة فعالة ومستدامة لحل النزاعات العمالية الفردية.

الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة موضوع التسوية الودية كوسيلة قانونية لحل النزاعات العمالية الفردية، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين نظام العمل السعودي وقانون العمل السوداني، وذلك بهدف بيان مدى فعالية هذه الوسيلة في تحقيق التوازن بين حماية حقوق العامل وضمان استقرار علاقة العمل. وقد اظهرت الدراسة ان التسوية الودية لم تعد مجرد وسيلة اختيارية لحل النزاعات، بل اصبحت تمثل توجهاً تشريعياً حديثاً يسعى الى الحد من النزاعات القضائية وتشجيع الحلول التوافقية القائمة على الحوار والتفاهم بين اطراف العلاقة العمالية.

2921 عبد الفتاح عبد الحميد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص 301.

2922 سامي جمال الدين، النظرية العامة للالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2017، ص 315.

2923 قانون العمل السوداني، الفصل الثالث عشر والفصل الرابع عشر المواد (99 إلى 124).

وقد تبين من خلال الدراسة ان النزاعات العمالية الفردية بطبيعتها تتطلب وسائل سريعة ومرنة لمعالجتها، نظرا لما يترتب عليها من اثار مباشرة تمس الاستقرار المهني للعامل وسير العمل داخل المنشأة. ومن هنا جاءت اهمية التسوية الودية باعتبارها وسيلة تحقق العدالة الناجزة وتقلل من حدة الخصومة، كما تسهم في الحفاظ على استمرارية العلاقة العمالية في كثير من الحالات. كما كشفت الدراسة ان كل من النظام السعودي والقانون السوداني يتفقان في عنصر الإلزامية للتسوية الودية، كما يتفقان في الاهداف العامة للتسوية الودية، والمتمثلة في تسريع حل النزاعات وتخفيف العبء عن القضاء وتعزيز الاستقرار في سوق العمل، مع وجود اختلافات في بعض الجوانب الاجرائية، خاصة فيما يتعلق بمراحل تسوية النزاع والتنظيم المؤسسي لعملية التسوية. النتائج التي توصلت اليها الدراسة:

- تبين ان النزاعات العمالية الفردية تمثل النسبة الاكبر من النزاعات الناشئة عن علاقة العمل، وهو ما يبرر الاهتمام التشريعي بتنظيم وسائل تسويتها بصورة فعالة.
- اظهرت الدراسة ان التسوية الودية تعد وسيلة اكثر مرونة وسرعة مقارنة بالتقاضي، مما يسهم في تقليل التكاليف الزمنية والمادية على اطراف النزاع.
- تبين ان النظام السعودي يتجه بصورة اوضح نحو جعل التسوية الودية مرحلة اساسية تسبق التقاضي، الامر الذي يعكس تطورا تنظيميا ملحوظا في ادارة النزاعات العمالية.
- كشفت الدراسة ان القانون السوداني يمنح مساحة اوسع للطابع المرن في التسوية الودية حيث تبدأ مرحلة التفاوض والتوفيق ومن ثم التسوية الودية، الا ان ذلك قد يؤدي احيانا الى تفاوت في التطبيق العملي.
- اكدت الدراسة ان نجاح التسوية الودية يساهم بشكل مباشر في تخفيف العبء القضائي وتعزيز الاستقرار داخل بيئة العمل.
- تبين ان وجود جهة مختصة ومحايدة تشرف على التسوية الودية يعد عاملاً حاسماً في نجاحها وتحقيق التوازن بين الطرفين.
- اظهرت الدراسة وجود بعض التحديات العملية، من اهمها ضعف الوعي القانوني لدى بعض العمال، وعدم التوازن في القوة التفاوضية بين الاطراف.
- التوصيات التي توصلت اليها الدراسة:
- ضرورة تعزيز الوعي القانوني لدى العمال واصحاب العمل بأهمية التسوية الودية وحقوق كل طرف خلال اجراءاتها.
- دعم برامج تدريب القائمين على ادارة جلسات التسوية الودية، بما يضمن رفع كفاءتهم المهنية وتعزيز قدرتهم على تحقيق حلول عادلة.
- تطوير الاجراءات التنظيمية للتسوية الودية في القانون السوداني بما يحقق مزيداً من الوضوح والاستقرار في التطبيق العملي.
- تعزيز استخدام الوسائل الرقمية في ادارة جلسات التسوية الودية بما يسهم في تسريع الاجراءات وتقليل التكاليف.
- وضع ضمانات قانونية واضحة تكفل حماية العامل خلال عملية التفاوض، بما يمنع اي استغلال ناتج عن عدم توازن القوة التعاقدية.
- تشجيع اعتماد التسوية الودية كمرحلة اساسية في جميع المنازعات العمالية الفردية لما لها من اثر ايجابي على استقرار سوق العمل.

● الاستفادة من التجارب المقارنة بين التشريعات العربية في تطوير اليات التسوية الودية بما يواكب التطورات الحديثة في علاقات العمل.

❖ المرجع والمصادر :

الكتب القانونية:

- احمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العمل، دار الشروق، القاهرة، 2015.
- سامي جمال الدين، النظرية العامة للالتزام، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2017.
- عبد الفتاح عبد الحميد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018.
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، دار احياء التراث العربي، بيروت، الجزء الاول.
- محمد عبد الغني بسيوني، شرح قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019.
- محمد عبد الغني بسيوني، مبادئ قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2019.
- محمد علي حسن، الوسائل البديلة لفض المنازعات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020.
- نبيلة قنفود، تسوية منازعات العمل، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2021.
- ابراهيم الدسوقي ابو الليل، الوسائل البديلة لفض المنازعات المدنية والتجارية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2017.

- رمضان ابو السعود، شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2016.
- عبد الحميد الشواربي، منازعات العمل الفردية والجماعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2014.
- عادل عامر، القانون الاجتماعي وعلاقات العمل، دار الفكر العربي، القاهرة، 2018.
- محمد حسين منصور، قانون العمل المبادئ العامة لعلاقة العمل الفردية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2015.
- هاني دويدار، قانون العمل العربي المقارن، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2019.
- حسن محمد الحسن، شرح قانون العمل السوداني، دار جامعة الخرطوم للنشر، الخرطوم، 2016.

التقارير:

- منظمة العمل الدولية، تسوية منازعات العمل بالطرق الودية، جنيف، 2019.
- منظمة العمل الدولية، تسوية منازعات العمل، جنيف، 2020.
- مكتب العمل الدولي، اليات تسوية النزاعات العمالية، جنيف، 2020.

الانظمة والقوانين :

- نظام العمل السعودي، مواد تسوية الخلافات العمالية.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دليل التسوية الودية للنزاعات العمالية، الرياض، 2022.
- قانون العمل السوداني، احكام تسوية النزاعات العمالية.