



الرقم الدولي الإلكتروني: ISSN 2313-0377

الرقم الدولي: ISSN 2075-7220

مجلة المحقق المحلي للعلوم القانونية والسياسية

مجلة علمية فصلية
مدكمة تصدر
عن كلية القانون بجامعة
بابل

بعض البحوث التي وردت ضمن
هذا العدد:

- الإدارة المباشرة لتشغيل اموال
التاجر المفلس (دراسة مقارنة) ■ أ.م. د. ابراهيم اسماعيل
علاء عبد الامير موسى
- الأحكام القانونية لإجازة البناء
(دراسة مقارنة) ■ أ.د. اسماعيل صمصاع غيدان
م.د. امين رحيم حميد الحجامي
- أحكام عقد العمل الجماعي
(دراسة مقارنة) ■ أ.د. منصور حاتم محسن
حسن كاظم عباس
- عقد الأخصاب الصناعي
(دراسة مقارنة) ■ أ.د. سلام عبد الزهرة
فاطمة عبد الرحيم علي

السنة الثانية عشر العدد الثالث

٢٠٢٠

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق ببغداد

١٢٩١ لسنة ٢٠٠٩



ISSN :2075-7220

ISSN ONLINE: 2313-0377

AL-Mohaqiq Al-Hilly Journal for Legal and Political science

Quarterly Refereed and Scientific Journal

issued by College of
Law in Babylon University

Some of the research included in this issue:

- | | |
|---|--|
| ▪ Direct management of the operation of bankrupt merchant funds (a comparative study) | ▪ Prof. Dr. seasoned Ibrahim Ismail Al-Robai-alamein |
| ▪ Legal Provisions for Building Permits (Comparative Study) | Alaa Abdul Ameer Mousa Al Naeli |
| ▪ The provisions of the collective labor contract (Comparative Study) | ▪ Prof. Dr. Ismail Sasaa |
| ▪ Industrial Fertility Contract | Dr. Amin Rahim Hamid |
| | ▪ Prof. Dr. Mansoor Hatem Mohsen |
| | Hassan Kazem Abbas |
| | ▪ Prof. Dr. Salam Abdul Zahra |
| | Fatima Abdul-Raheem |

Twelfth Year

2020

Third Issue

No. Deposit in the Archives
office – office 1291 for the national
Baghdad in 2009

الفهرست

ت	الموضوع	الباحث	الصفحة
١	الأدارة المباشرة لتشغيل اموال التاجر المفلس (دراسة مقارنة)	أ.متمرس د. ابراهيم اسماعيل علاء عبد الامير موسى	٤٦-٩
٢	الأحكام القانونية لإجازة البناء (دراسة مقارنة)	أ.د. اسماعيل صعصاع م.د. امين رحيم حميد	١٢٦-٤٧
٣	أحكام عقد العمل الجماعي (دراسة مقارنة)	أ.د. منصور حاتم محسن حسن كاظم عباس	١٧٣-١٢٧
٤	عقد الأخصاب الصناعي (دراسة مقارنة)	أ.د. سلام عبد الزهرة فاطمة عبد الرحيم علي	٢٠٤-١٧٤
٥	الجنسية المكتسبة عن طريق الأم (دراسة مقارنة)	أ.د. خير الدين كاظم كاظم فخري علي	٢٢٧-٢٠٥
٦	ماهية التداول عبر الانترنت في سوق الاوراق المالية (دراسة مقارنة)	أ.م.د. سماح حسين علي عادل عجيل عاشور	٢٦٦-٢٢٨
٧	نطاق التهمة في القانون العراقي	م.احمد هادي عبد الواحد	٣٠٠-٢٦٧
٨	حقوق الاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في الشريعة الاسلامية	م. ابراهيم عباس الجبوري دعاء مازن نعيم	٣١٥-٣٠١
٩	الحماية القانونية من المنافسة غير المشروعة -دراسة في القانون العراقي	م.د. احمد عبد الحسين كاظم م.م. حسن ضعيف حمود	٣٣٨-٣١٦
١٠	التنظيم القانوني للتعين في التشريعات العراقية	م.م. باسم جاسم يحيى	٣٧٥-٣٣٩

أحكام عقد العمل الجماعي

(دراسة مقارنة)

أ. د منصور حاتم محسن

جامعة بابل /كلية القانون

حسن كاظم عباس

جامعة بابل /كلية القانون

ملخص البحث

ينشأ عقد العمل الجماعي لينظم مختلف علاقات العمل الفردية منها والجماعية وهو بهذا الوصف يؤثر بمختلف علاقات العمل داخل المشروع من جهة ، وبإطراف هذه العلاقة من جهة أخرى ، فعقد العمل الجماعي شأنه شأن غيره من العقود الملزمة للجانبين يرتب حقوق والتزامات متبادلة ، وإن كانت هذه الحقوق والتزامات التي يترتبها العقد متعددة ومتنوعة وذلك نتيجة لطبيعة هذه النوع من العقود إلا أنه ينبغي ملاحظة أن هذا العقد لا يُنشأ علاقة عمل بل هو يسعى لتنظيم تلك العلاقة وذلك بما منحه المشرع لإطرافه من صلاحيات لتنظيم مختلف جوانب علاقة العمل عن طريق التفاوض الجماعي الذي لا يقف دوره عند إنشاء عقد العمل الجماعي بل يمتد طيلة حياة عقد العمل الجماعي ابتداءً بدوره بتعديل عقد العمل الجماعي أو تمديده أو حل المنازعات التي يثيرها تطبيق قواعده وصولاً لدوره في تنظيم مختلف أحكام علاقة العمل الفردية والجماعية .

المقدمة

قبل الخوض في بيان أحكام عقد العمل الجماعي لابد من الوقوف عند جوهر فكرة الموضوع وأهميته ومنهجيته وهيكلية .

أولاً : جوهر فكرة البحث

تتميز علاقات العمل بالتغير المستمر ، وهذا التغير يعجز عن مجاراته التشريع وأمام هذا الواقع أصبح أمر وجود وسيلة قانونية تواكب هذا التغير أمر لا مناص منه ، وهذه الوسيلة هي عقود العمل الجماعية ، حيث اكتفت التشريعات بوضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقة العمل وتفويض الأفراد إبرام ما يرونه مناسب من عقود جماعية ، هذه العقود التي أضحت تشكل الأساس الذي يستند إليه أطراف علاقة العمل في إبرام كافة العقود المستقبلية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفي علاقة العمل لتنظيم مختلف الجوانب القانونية لعلاقة العمل دون إيجادها فعقد العمل الجماعي يعتبر بمثابة عقد إطار يضع الأسس والمبادئ التي تبرم على أساسها مختلف العقود الفردية في المستقبل .

ثانياً : أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث في ان عقود العمل الجماعية تلعب دور بارز في تنظيم شروط العمل الجماعية منها والفردية فهي الوسيلة التي يتم من خلالها تنظيم مختلف جوانب العلاقة المهنية لما تضعه من امتيازات وشروط أفضل في عدة نواحي نتيجة للمركز القانوني الذي تتمتع به منظمات العمل في مقابل أصحاب العمل .

اما أسباب اختيار هذا الموضوع فترجع الى عدة أمور .

١_ إثارة النقاش حول عقد العمل الجماعي نتيجة لقلّة الدراسات ذات العلاقة بالرغم من أهمية الموضوع كون عقد العمل الجماعي أضحي يشكل مصدراً قانونياً أساسياً تقوم على أساسه مختلف جوانب علاقة العمل .

٢- بحث النظام القانوني لإحكام عقد العمل الجماعي في التشريع العراقي وما يقابله في التشريعات محل المقارنة .

ثالثاً : منهجية البحث

في دراسة هذا الموضوع فاننا سنتخذ المنهج التحليلي المقارن سبيلاً لمعالجة موضوع البحث ، فنعقد المقارنة بين نصوص قانون العمل العراقي النافذ وما يقابله من قوانين العمل في مصر وفرنسا ، بالإضافة الى الإشارة للإتفاقيات والتوصيات العمالية ذات العلاقة .

رابعاً : خطة البحث

سيتم دراسة موضوع بحثنا الموسوم " احكام عقد العمل الجماعي " بخطة تتضمن مبحثين ، ندرس في المبحث الأول المفاوضة الجماعية ونعقد الاختصاص في المبحث الثاني لدراسة الآثار المترتبة على عقد العمل الجماعي . فاذا ما أنهينا من بحث ذلك نصل الى خاتمة نضمنها اهم الاستنتاجات والمقترحات التي تم التوصل اليها من خلال هذا البحث .

المبحث الأول

المفاوضة الجماعية

يقوم عقد العمل الجماعي بدور بارز في تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل الفردية منها والجماعية ، كونه يرسم ملامح هذه العلاقة العمالية وينظم أحكامها والآثار المترتبة عنها ، لذلك سماه البعض بقانون العمل الاتفاقي^(١) . لان مختلف القوانين المقارنة فوضت لعقد العمل الجماعي القيام بدور تكميلي ، فلأن علاقات العمل متطورة بتطور الحياة ، ولأنها مختلفة باختلاف طبيعة العمل لا يستطيع المشرع الإحاطة بجوانبها المختلفة ، فلم يعد بإمكان المشرع إلا أن يفوض ذلك لأصحاب العلاقة أنفسهم ، مع الحرص بتوفير كافة الضمانات القانونية التي من شأنها أن تجعل المراكز القانونية للأطراف متساوية^(٢) ، ومن بين أبرز هذه الضمانات التي حرص المشرع على توفيرها هي الضمانات المتعلقة بحق المفاوضة الجماعية ، فبعد أن أعطى المشرع الحق للعمال بطلب التفاوض الجماعي لما له من دور بارز في تحقيق متطلباتهم ، نراه يلزم صاحب العمل بقبول التفاوض وعدم إمكان رفض الطلب على أن يكون ذلك بشكل كتابي . على أن دور المفاوضة الجماعية لا يقتصر على مجرد إنشاء عقد العمل الجماعي بل أنه يتعداه الى حل النزاعات العمالية وتوسيع العقد ووضع الأسس الكفيلة بتنفيذه ، لذلك أرتأينا أن نقسم هذا المبحث الى مطلبين ، نتناول في الأول منه مفهوم المفاوضة الجماعية ، بينما خصصنا الثاني لبيان أحكام المفاوضة الجماعية .

المطلب الأول :

مفهوم المفاوضة الجماعية .

أن من أهم ما يميز العلاقات التعاقدية في إطار علاقات العمل هو تدخل المشرع في جوانب متعددة من هذه العلاقة ، في محاولة منه لإيجاد نوع من التوازن في المراكز القانونية وذلك بسبب اختلاف المراكز الاقتصادية بين صاحب العمل والعامل ، ومن مظاهر تدخل المشرع هو إجبار أصحاب العمل في قبول التفاوض اذا ما قدم إليهم كتاباً من قبل العامل، ولم يكتف المشرع بذلك الحد بل أعطى المجال واسعاً للأطراف للتفاوض على جميع مستويات العمل المختلفة ، سواء كان ذلك على مستوى

المشروع الاقتصادي أو على مستوى المحافظة أو حتى على المستوى الوطني . حيث تنص المادة (١٤٧) من قانون العمل العراقي النافذ على " ثانياً : للاثراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما أي تدخل من جهة اخرى ، وفق أي مستوى يراه الاطراف مناسباً لاجراء مفاوضاتهم كان تكون على مستوى المشروع او مستوى قطاع او جزء منه او مستوى اقليم او محافظة او مستوى وطني." فمن خلال هذا النص يتضح لنا سعي المشرع العراقي لمحاولة توسيع عقد العمل الجماعي ضمن فئات أكثر ونطاق مكاني أكبر ، لما يوفره عقد العمل الجماعي من مزايا أفضل للعمال بالمقارنة مع عقد العمل الفردي . من هنا سنقوم بتقسيم هذا المطلب الى فرعين ندرس في الفرع الأول التعريف بالمفاوضة الجماعية ، بينما سنخصص الفرع الثاني لبيان خصائص المفاوضة الجماعية ومقومات نجاحها .

الفرع الأول :

التعريف بالمفاوضة الجماعية .

يراد بالتفاوض بصورة عامة المرحلة التمهيدية التي تتم فيها مناقشة شروط العقد قبل إتمامه ، حيث لاجود لإيجاب وقبول في هذه المرحلة بل يقتصر الأمر على تبادل المناقشات والاقتراحات بين الاطراف^(٣) ، وإذا كان هذا المعنى للمفاوضة هو المتعارف عليه في بقية العقود المدنية فان للمفاوضة الجماعية في إطار عقد العمل الجماعي معنى خاص ودور أكثر أهمية ، ذلك ان دور المفاوضة الجماعية لايقف عند إنشاء عقد العمل الجماعي بل يتعداه لكل ما يتعلق بتنظيم علاقة العمل اثناء حياة عقد العمل الجماعي بل وحتى بعد انتهاءه ،

فكما يكون للمفاوضة الجماعية الدور البارز في إنشاء عقد العمل الجماعي فأن لها الدور نفسه في حياة عقد العمل الجماعي بل وحتى بعد أنتهاءه ، فبواسطة المفاوضة الجماعية بين صاحب العمل والعمال ينشأ عقد العمل الجماعي ، وعن طريق المفاوضة الجماعية يُعدل عقد العمل الجماعي وهكذا نجد أن للمفاوضة دور بارز يتعدى حالة إنشاء عقد العمل الجماعي ليصل الى كل ما يتعلق بتنظيم علاقة العمل المهنية بين أطراف علاقة العمل فبواسطة المفاوضة الجماعية يمكن للإطراف التعديل على عقد العمل الجماعي أو تمديده أو حل للنزاعات التي قد تنشأ بين العمال وأصحاب العمل من هنا ينبغي

لنا ان نقسم الفرع على فقرتين ، نتناول في الاولى : بيان معنى المفاوضة الجماعية ، اما الثانية فسنبين فيها وظائف المفاوضة الجماعية .

اولاً : معنى المفاوضة الجماعية .

يراد بالمفاوضة الجماعية العملية القانونية التفاوضية التي تجري بين أصحاب العمل من جهة وبين مجموعة العمال أو نقاباتهم من جهة أخرى وذلك بشأن أي قضية تتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أوضاع العمل أو نزاعات العمل أو أي شؤون أخرى تتعلق بهم^(٤) . فقد عرفها المشرع العراقي في المادة (١) من قانون العمل العراقي النافذ بأنها " سادس عشر : المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب العمل او واحدة او اكثر من منظماتهم من جهة و منظمة عمال او اكثر ، او ممثلي العمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه و تنظيم العلاقات بين هذه الاطراف او منظماتها " ^(٥) وحسناً فعل المشرع العراقي عندما أعطى العمال الحق بطلب المفاوضة الجماعية حتى وأن لم يكونوا منظمين داخل نقابة ، لما توفره المفاوضة الجماعية من حماية لهم. وهذا الموقف ينسجم مع مبادئ وتوصيات منظمات العمل الدولية منها والعربية ، فهذه الأخيرة تؤكد على أن الحق في طلب المفاوضة الجماعية هو حق أساسي للعمال ويجب على جميع الدول الأعضاء في النقابة احترام هذا الحق بل وتعزيزه ^(٦) . كما عُرِفَت المفاوضة بأنها المناقشات والحوارات التي تجري بين أطراف العلاقة العمالية " ممثلوا نقابات العمال و صاحب عمل أو منظماتهم من أجل وضع حل لنزاع قائم أو من أجل أبرام عقد عمل جماعي " ^(٧) . وأذا كان هذا التعريف للمفاوضة الجماعية قد بين أطراف التفاوض والهدف المرجو من المفاوضة ، الا أنه لم يكن جامعاً لوظائف المفاوضة الجماعية ، فالمفاوضة الجماعية لا تقتصر على مجرد وضع الحلول لبعض النزاعات العمالية أو من أجل أبرام عقد العمل الجماعية بل هي أوسع من ذلك ، فالمفاوضة الجماعية وجدت كوسيلة قانونية لتنظيم شروط العمل وظروفه بما يكفل سير العمل داخل المشروع ، وهذا ما نجده واضحاً عند بعض الفقه الذي أعطى تعريفاً أوسع للمفاوضة الجماعية بما يكفل الإحاطة بجميع وظائف المفاوضة فعرفت بأنها " المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة منهم وبين منظمة أو أكثر منهم من جهة وبين منظمة أو أكثر من منظمات العمال لتحديد شروط العمل وظروفه "

(٨) وبالرغم من أن هذا التعريف أحاط بجميع وظائف المفاوضة الجماعية الا أنه لم يخل من النقص كونه قصر أطراف التفاوض على منظمات العمال فقط وهذا الموقف لا ينسجم مع المشرع العراقي الذي أعطى المجال واسعاً للعمال بطب المفاوضة سواء أكانوا منظمين داخل نقابة أو لم يكونوا كذلك ، وذلك عن طريق ممثلين لهم .^(٩)

من هنا يمكن لنا إعطاء تعريف للمفاوضة الجماعية بأنها (جميع المناقشات التي تجري بين صاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة لأصحاب العمل من جهة وبين منظمة العمال أو مجموعة من العمال في حال عدم وجود نقابة تمثلهم ، بهدف تنظيم شروط العمل وظروفه) .

ومن كل ماسبق يتضح لنا أن المفاوضة الجماعية هي مرحلة أساسية في حياة عقد العمل الجماعي ، ذلك أن تكوين عقد العمل الجماعي يعتمد بالأساس على حسن سير عملية التفاوض ، كما أن لهذه المفاوضات تأثير كبير على صحة عقد العمل الجماعي لإحتمالية وقوع حدث يعيب رضا أحد طرفيه في هذه المرحلة فضلاً عن أن الإطلاع على سير المفاوضات الجماعية من شأنه أن يساعد على فهم وتفسير عقد العمل الجماعي . فالتفاوض الجماعي الوسيلة الأنجع لتنظيم العمل المهني وبمختلف مستوياته ، سواء كانت العلاقة فردية أم جماعية ، وعزز من أهمية المفاوضة الجماعية في أطار علاقات العمل اهتمام منظمات العمل الدولية والعربية ، فعلى الصعيد الدولي نجد ان إعلان فيلادلفيا^(١٠) الصادر عن مؤتمر العمل الدولية المحطة التاريخية البارزة في مسار منظمة العمل الدولية في أطار تكريسها لمبادئ التفاوض الجماعي حيث شكل بداية الاهتمام الدولي بموضوع التفاوض الجماعي ، لتصدر بعد ذلك عدة اتفاقيات دولية تؤكد على حق التفاوض الجماعي ، ومن هذه الاتفاقيات هي اتفاقية حماية التنظيم النقابي^(١١) . حيث أكدت الاتفاقية على ضرورة احترام حق العمال بإنشاء نقابات العمل وانتخاب ممثلين لهم^(١٢) . وفي المقابل أكدت الاتفاقية على ضرورة احترام العمال للقوانين المطبقة في الدولة وذلك في اطار ممارستهم لحقوقهم ، كما اكدت الاتفاقية على عدم جواز حل النقابات والمنظمات النقابية بواسطة السلطات الا وفقاً للقانون^(١٣) . حيث أن مختلف مبادئ المفاوضة الجماعية أرسنها الاتفاقيات الدولية .^(١٤) وعلى الصعيد العربي نجد ان اتفاقية رقم (١١) بشأن المفاوضة الجماعية الصادرة عام (١٩٧٩) هي الأهم في هذا الاطار^(١٥) ، حيث اكدت الاتفاقية على أن التفاوض

الجماعي هو الطريق الأمثل لتنظيم العلاقات العمالية وتحديد المراكز القانونية بين أرباب العمل والعمال على حد سواء ، كما أكدت الاتفاقية المذكورة على أن نصوص القوانين العمالية للدول الأعضاء ماهي الا حد أدنى من الضمانات والحقوق التي يجب توفرها للعمال ، كما أنها حددت مستويات التفاوض الجماعي بثلاث مستويات ، المستوى الأول يتمثل بالتفاوض الجماعي على مستوى المشروع أو المؤسسة وهنا يتم التفاوض بين صاحب العمل أو إدارة المشروع وبين نقابة العمال ، اما المستوى الثاني للتفاوض فيتمثل بالتفاوض على مستوى النشاط الاقتصادي ككل فيتم التفاوض هنا بين النقابة العامة للعمال وبين منظمة أصحاب العمل في ذات النشاط ، أما المستوى الثالث للتفاوض الجماعي فيتمثل بالتفاوض على المستوى الوطني وقد حددت الاتفاقية المذكورة ان التفاوض هنا يتم بين اتحاد أصحاب العمل من جهة وبين إتحاد نقابات العمل من جهة أخرى ^(١٦).

ومن ثم فان كل دولة تسعى لتكريس هذه المبادئ الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية في أطار قوانينها الوطنية ، لا بل أننا نجد أن الدول وان كانت تنظم مواضيع المفاوضة او أي موضوع آخر يتعلق بعلاقات العمل نجدها تضع نصوص قانونية تشير بها الى تطبيق مبادئ الاتفاقيات الدولية في حال لم يكن هنالك تنظيم قانوني لذات الموضوع ، وهذا ما نلاحظه بالتشريع العراقي الذي أعطى المجال لتطبيق نصوص الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل العراق حيث جاء في المادة (١٤) منه " ثالثاً : عند عدم وجود نص في هذا القانون يصار الى تطبيق احكام اتفاقيات العمل العربية و الدولية ذات الصلة المصادق عليها قانوناً . " ^(١٧) وهذا موقف يحمي فيه المشرع العراقي وذلك لضمان توفير حكم قانوني لمختلف مستويات العمل بما يحقق مزيداً من التقارب في المراكز القانونية بين صاحب العمل والعمال لما توفره الاتفاقيات الدولية من ضمانات مهمة .

ثانياً : وظائف المفاوضة الجماعية .

لا يقتصر دور المفاوضة الجماعية على مجرد إنشاء عقد العمل الجماعي لا بل أن أهميتها وفق التشريع العراقي تتعدى هذه الوظيفة لتمتد الى كل ما يتعلق بجوانب العلاقة المهنية بين أطراف علاقة العمل التي ينظمها عقد العمل الجماعي ، فكما يكون التفاوض الجماعي وسيلة لتكوين عقد العمل

الجماعي فهو أيضاً يعتبر وسيلة لتعديله أو تجديده بل وحتى تنظيم العلاقة بين صاحب العمل والعمال ، ومن ثم فأننا نرى أن دور المفاوضة الجماعية يستمر طيلة حياة عقد العمل الجماعي ، من هنا يتضح لنا ان المفاوضة الجماعية تكون على مستويين :

أ _ المفاوضة الجماعية وسيلة لإنشاء عقد العمل الجماعي .

الطريق الوحيد لإنشاء عقد العمل الجماعي هو المفاوضة الجماعية بين ممثلين أصحاب العمل والعمال ويكون ذلك عن طريق تقديم طلب خطي يقدم من قبل العامل ، يذكر فيه المواضيع التي يرغب باجراء باجراء التفاوض حولها ، ولا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض عندما يقدم له الطلب من نقابة او اكثر تمثل أكثر من (٢٠%) عشرين بالمائة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي^(١٨) . وهنا أما أن يسفر التفاوض الجماعي عن اتفاق جماعي وعندها يدون هذا الاتفاق طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في قانون العمل ، أو لا ينتج عنه اتفاق وهنا يكون لأي من الطرفين ان يطلب من دائرة التشغيل والقروض اتخاذ مايلزم من إجراءات وفقاً للقانون^(١٩) .

ب _ المفاوضة الجماعية وسيلة لتنظيم علاقات العمل .

ان المفاوضة الجماعية تعد وسيلة قانونية مرنة تحقق اهداف عقد العمل الجماعي ، فكما انها وسيلة لإيجاد عقد العمل الجماعي ، فهي أيضاً تعد وسيلة لضمان تنفيذه عن طريق تنظيمها لكافة جوانب علاقة العمل وإيجاد الحلول لما قد ينتج من نزاعات بين طرفي علاقة العمل ، وهذا الامر يمكن ملاحظته من خلال ما ذكره المشرع العراقي من اهداف للتفاوض الجماعي، حيث نصت المادة (١٤٧) من قانون العمل العراقي على أن أهداف التفاوض الجماعي " أولاً : تهدف المفاوضات الجماعية الى

أ - التعاون بين منظمات العمال و اصحاب العمل ، او منظماتهم ، لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال . ب - تحسين شروط و ظروف العمل . ج - تنظيم علاقات العمل بين العمال و اصحاب

العمل . د - تنظيم العلاقة بين اصحاب العمل او منظماتهم و منظمات العمال . هـ - تسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين العمال واصحاب العمل " (٢٠)

من ثم لايمكننا أن نتصور استمرارية عقد العمل الجماعي بدون المفاوضة المستمرة ، من هنا يبرز التفاوض الجماعي كأداة لتنظيم علاقة العمل وتحسين شروط وظروف العمل بما يتناسب مع تطور أوضاعه.

الفرع الثاني

خصائص المفاوضة الجماعية ومقومات نجاحها .

المفاوضة الجماعية هي عملية قانونية تجري بين أطراف علاقة العمل لتنظيم شروط العمل بل لتنظيم علاقة العمل ككل^(٢١) . من هنا فإن التفاوض الجماعي يتميز بجملة من الخصائص التي ينفرد بها . كما ان التفاوض الجماعي يكون بين إرادتين متعارضتين هما إرادة صاحب العمل وإرادة العمال ، فكل منهما يسعى الى تحقيق أقصى فائدة ممكنة ، فصاحب العمل يسعى لتقليل تكاليف الإنتاج بما يسهم في زيادة المردود المالي للمشروع ، في حين نجد أن العمال يسعون الى ضمان حقوقهم المختلفة وزيادة الضمانات القانونية بما ينعكس بصورة ايجابية على مراكزهم القانونية ، ولضمان نجاح هذه المفاوضات الجماعية لابد من توفر عدة متطلبات .

من هنا سنبحث في هذه الفقرة خصائص المفاوضة الجماعية أولاً ، ومقومات نجاح المفاوضة الجماعية ثانياً .

أولاً : خصائص المفاوضة الجماعية .

باعتبار المفاوضة وسيلة جماعية لتنظيم شروط العمل وظروفه وإيجاد حل للنزاعات العمالية ، فهي وسيلة جماعية لأنها تمثل جماعة العمال ، وهي وسيلة سلمية لأنها لا تتطوي على استخدام وسائل الإكراه ، كما أنها وسيلة اختيارية ، ومباشرة .

١ _ المفاوضة الجماعية وسيلة جماعية

المفاوضة الجماعية هي عملية يمكن من خلالها للعمال الجماعيين وأصحاب العمل التفاوض لمناقشة علاقاتهم وتفاعلاتهم في مكان العمل ، مثل الأجور والشروط والأحكام الأخرى من العمل^(٢٢) . فالمفاوضة الجماعية وسيلة جماعية لتنظيم شروط وظروف العمل تتم بين جماعة لها مصالح مشتركة تعني أفراداً أياً كان عددهم ، والجماعية هنا أمر مطلوب بحكم المنطق خاصة بالنسبة للعمال بإعتبار ان العمال هم الطرف الأضعف في علاقة العمل ، وشرط الجماعية هو شرط إبتداء وأستمرار وإنتهاء ، أي يجب أن يكون هنالك مصالح مشتركة لمجموعة من العمال عند بدء المفاوضة الجماعية وحتى إنتهائها^(٢٣) .

٢ _ المفاوضة الجماعية وسيلة ودية

ذهب مكتب العمل الدولي الى تعريف المفاوضة الجماعية بانها وسيلة ودية لتحديد الأجور والشروط الأخرى للعمل وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل وعمالهم^(٢٤) . فالمفاوضة الجماعية وسيلة ودية تتمثل في تبادل الاراء والمناقشات بين أطراف علاقة العمل للوصول الى حل يرضي الطرفين دون اللجوء الى وسائل الإكراه أو الجبر كالإضراب أو الغلق^(٢٥) .

من هنا يتبين لنا أهمية المفاوضة الجماعية بإعتبارها وسيلة تحافظ على استمرارية المشروع الاقتصادي بصورة سلمية ، الامر الذي ينعكس أيجاباً على الإقتصاد الوطني ككل .

٣ _ المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة

تعد المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة لانها لا تتطلب تدخل أطراف أخرى بين طرفي علاقة العمل ، بل يجتمع فيها الطرفين بشكل مباشر ، وهكذا فهي تختلف عن غيرها من الوسائل الودية . التي تتطلب تدخل طرف ثالث بين طرفي المفاوضة سواء كان وسيطاً أو محكماً ، والقول أن المفاوضة الجماعية وسيلة مباشرة لايعني أن يجلس الطرفين في مكان واحد ، بل انه يعني أن يتوصل طرفا علاقة

العمل الى القواعد التي تنظم الموضوعات محل المفاوضة الجماعية بنفسيهما دون تدخل طرف ثالث^(٢٦)

٤ _ المفاوضة الجماعية وسيلة إختيارية

توصف المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة إختيارية كون أن اللجوء إليها يعود الى إرادة الاطراف ولايتم عن طريق إجبار الطرف الآخر على التفاوض ، بل يجب على الطرف الذي يرغب بالتفاوض ان يقدم طلب للطرف الآخر من أجل إجراء التفاوض هو حق للعمال دون ان يقابله أي التزام^(٢٧)، وهذا ما أكدته إتفاقية التفاوض الجماعي رقم (٩٨) التي أكدت على الخصيصة الاختيارية للمفاوضة الجماعية^(٢٨) . كذلك فعلت الإتفاقية الدولية رقم (١١) لعام (١٩٧٩)^(٢٩) ، الا أن المشرع العراقي وان اخذ بمبدأ حرية التفاوض لكل طرف يرغب فيها الا انه اجبر صاحب العمل على قبول التفاوض الجماعي اذا ما طُلب كتابياً منه ذلك من قبل العمال^(٣٠) .

ثانياً : مقومات نجاح المفاوضة الجماعية

التفاوض الجماعي هو الوسيلة القانونية التي يمكن من خلالها لأطراف علاقة العمل الوصول الى مايبغون اليه من مصالح وتحسين ظروف العمل بطريقة عادلة ، ولايكون ذلك الا من خلال التقريب بين وجهات النظر للوصول الى حل مرضي للطرفين ، وان نجاح التفاوض الجماعي ، وهذا الأخير يتوقف على عدة عوامل ، هي كالاتي :

١ _ عامل الزمن :

يُقصد بالزمن هنا اختيار الوقت المناسب لإجراء المفاوضة الجماعية ، فمن المعلوم إن المفاوضة الجماعية تهدف الى تنظيم علاقات العمل بما يكفل سير العمل داخل المشروع بالشكل السليم ، فالتفاوض هو طريق من الطرق السلمية التي لا تؤثر على سير العمل وإنتظامه . فلو ان نزاعاً قد نشأ بين العمال وصاحب العمل فإن التفاوض الجماعي هو الطريق الأمثل الذي يستطيع الأطراف اللجوء اليه ، الا ان سلوك طريق المفاوضة لحل نزاع ما لا يكون متاحاً في جميع مراحله ، ذلك ان النزاع العمالي

يمر بمراحل عدة ولا يكون قابلاً للتفاوض بجميع مراحلها ما يحتم على الأطراف اللجوء الى التفاوض في المراحل الأولى للنزاع^(٣١).

٢ _ الإلتزام بتقديم المعلومات

من اجل ان يتوصل طرفي علاقة العمل لحل مرضي لهم فلا بد ان يكونوا على إطلاع تام بكافة جوانب الموضوع محل التفاوض ، لكي لا تكون مطالبهم بعيدة عن الواقع من هنا يتضح مدى أهمية العلم المسبق للأطراف بالموضوع حتى يستطيع كل طرف مناقشة وتقييم هذه المعلومات^(٣٢). وحسناً فعل المشرع العراقي عندما نص على واجب تقديم المعلومات والبيانات كافة للطرف الاخر^(٣٣). فلهذه المعلومات الدور الكبير في نجاح المفاوضة الجماعية سواء كانت معلومات إقتصادية تتعلق بالاجور او الإنتاج أو كانت معلومات سياسية او اجتماعية أو فنية^(٣٤).

٣ _ توفر الإطار التشريعي

ان الدولة لها دور مهم في نجاح المفاوضة الجماعية من عدمه ، من خلال ما توفره تشريعاتها الداخلية من ضمانات قانونية لتحقيق الحد الأدنى الذي يضمن لها عدم المساس بالنظام العام السائد في المجتمع ، فكلما أعطى المشرع الوطني المجال لأطراف التفاوض كلما زادت فرص نجاح المفاوضة ، وحسناً فعل المشرع العراقي عندما أعطى المجال واسعاً للأطراف في تحديد مختلف مستويات التفاوض الجماعي ، بل وتحديد الموضوعات التي يرغبون بالتفاوض بشأنها^(٣٥). الا أنه قيد ذلك بمبدأ الأفضلية للعامل فلا يجوز ان يتضمن الاتفاق الناتج عن المفاوضة نصوص تقلل من حقوقه الواردة في نصوص القانون^(٣٦). لذا فان نجاح المفاوضة الجماعية يعتمد على ما توفره القوانين العمالية من مواد تكفل لها نجاح تلك المفاوضات ، وهو مادفع البعض الى ربط مسألة حرية التفاوض بحق العمال في الانتساب الى نقابات عمالية^(٣٧) ، هذا ما تؤكدته مختلف الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة ، منها الاتفاقية الدولية الخاصة بحق التنظيم النقابي رقم (٨٧) والتي شددت على حق العمال في اختيار النقابات او الانضمام لها وعدم جواز قيام الدولة بأي إجراء من شأنه أن يقيد حق العمال بهذا الخصوص^(٣٨).

د _ حسن النية في المفاوضات

يراد بمبدأ حسن النية بصورة عامة تجنب الخطأ المتعمد والغش وإساءة استعمال الحق^(٣٩). من هنا يمكن لنا تعريف حسن النية في إطار التفاوض بأنه (تجنب الأطراف المتفاوضة الخطأ المتعمد أو الغش في التفاوض وعدم استخدامها في المفاوضات الا لتحقيق الأهداف المشروعة بما يضمن نجاح التفاوض الجماعي) . من هنا يبرز دور مبدأ حسن النية كعامل مهم في نجاح المفاوضات الجماعية حيث إن عدم إقتناع الأطراف بالمفاوضة الجماعية وعدم السعي لإنجاحها او عدم تقديم بعض التنازلات أمرٌ يؤدي بالمفاوضة الجماعية الى الفشل .

المطلب الثاني

أحكام المفاوضات الجماعية

من خلال دراسة أحكام قانون العمل العراقي فأننا نجده قد منح الافراد حرية المناقشة حول ظروف العمل وشروطه وتحديد مستوياته ، وهذا لا يكون إلا عن طريق المفاوضات الجماعية ، فالأخيرة وسيلة فعالة من وسائل تنظيم علاقات العمل الجماعية منها والفردية على ان ذلك لا يكون ممكناً الا وفق الإجراءات التي رسمها المشرع العراقي والمواضيع التي سمح بالتفاوض بشأنها . من هنا سنقسم هذا المطلب الى فرعين ، نتناول في الأول إجراءات التفاوض الجماعي ، بينما سنتناول في الثاني مضمون المفاوضات الجماعية .

الفرع الاول

إجراءات التفاوض الجماعي .

تتم عملية المفاوضة الجماعية عندما يجتمع طرفي علاقة العمل أو مندوبيهم وذلك للتفاهم وتبادل وجهات النظر بشأن العمل ومحاولة كل فريق إقناع الطرف الآخر بوجهة نظره ^(٤٠) . إلى إن ذلك لا يكون بشكل مباشر ، فقد حدد المشرع العراقي إجراءات للتفاوض الجماعي ابتداءً من رغبة الأطراف بالتفاوض حتى الوصول الى النتيجة ، لذا يجب علينا أن نميز بين حالتين ، فإذا كان هنالك اتفاقية عمل جماعي نافذة بين الأطراف المتعاقدة فهنا يجب على تلك الأطراف المتفاوضة سلوك الطريق المحدد وفق هذه الاتفاقية ^(٤١) . أما إذا لم تكن امام اتفاقية عمل جماعية فهنا يجب سلوك الطريق الذي رسم ملامحه المشرع العراقي فقد ألزم هذا الأخير الطرف الذي يرغب بإجراء التفاوض بالتعبير عن رغبته تلك بشكل خطي الى الطرف المقابل له من أطراف علاقة العمل ويجب أن يذكر في الطلب المقدم المواضيع التي يرغب بالتفاوض بشأنها ^(٤٢) . وفي ذات الوقت أوجب المشرع العراقي على الطرف المقابل الذي أستم طلب المفاوضة أن يعلن عن موقفه ويرد على طلب المفاوضة بشكل خطي أيضاً وذلك خلال مدة زمنية أقصاها (٧) أيام من تأريخ إستلام طلب المفاوضة ^(٤٣) .

ومن خلال نصوص قانون العمل العراقي نجد المشرع قد نص على عدة مبادئ قانونية في إجراء عملية التفاوض الجماعي هادفاً من خلالها تحقيق نوع من التوازن في المراكز القانونية بين طرفي علاقة العمل وهذه المبادئ هي :

١ _ الإلزام على التفاوض

ألزم المشرع صاحب العمل بقبول التفاوض الجماعي إذا ما قدم اليه كما هو محدد في التشريع ، ويكون ذلك في حالتين :

أ - إذا قُدم طلب التفاوض بشكل خطي من قبل نقابة او أكثر تمثل نسبة (٢٠ %) من مجموع عمال المشروع ^(٤٤) .

ب _ إذا ما نُظم إقتراع سري بإجراء المفاوضة الجماعية من قبل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بناءً على طلب مقدم من قبل أحد الأطراف المتفاوضة ، على أن يكون الإقتراع السري لـ (٦٠ %) على الأقل من عمال المشروع التي لم يتم تمثيلها بنقابات ، فأن تجاوزت نسبة العمال المؤيدين للتفاوض

الجماعي (٥٠ %) من عمال المشروع فأن صاحب العمل سيكون ملزماً بإجراء التفاوض الجماعي^(٤٥)

وهذا موقف يشكر عليه المشرع العراقي ، فكما هو معروف ان التوازن القانوني بين طرفي علاقة العمل مفقود لما يتمتع به صاحب العمل من مكانة اقتصادية ، ومن ثم فأن أمر قبوله التفاوض الجماعي سيكون في غاية الصعوبة على العمال .

٢ _ إجراء المفاوضة الجماعية بحس نية

لقد خطى المشرع العراقي خطوة موفقة عندما نص على ضرورة إجراء المفاوضة الجماعية بحسن نية من قبل الأطراف المتفاوضة^(٤٦) . ويقتضي مبدأ حسن النية في إجراء المفاوضة الجماعية أن تبذل الجهود للتوصل الى اتفاق ، حيث يفترض أن تكون المفاوضات حقيقية وبنّاءة ، وهذا يقتضي من الأطراف الابتعاد عن أسلوب المماطلة والتأخير غير المبرر^(٤٧) . ومن مقتضيات مبدأ حسن النية في إجراء المفاوضة الجماعية هو تقديم المعلومات والبيانات حول المواضيع المتفاوض عليها ، لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية ، وللطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلاً من المنظمة التي ينتمي إليها^(٤٨) . وكذلك عدم جواز قيام صاحب العمل بأي إجراء أو إصدار أي قرارات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض^(٤٩) .

وبعد ان يراعي أطراف التفاوض الجماعي الإجراءات القانونية للتفاوض يصدر القرار اما بنجاح المفاوضة او فشلها، وذلك بحسب طبيعة الموضوعات المطروحة للتفاوض ، فأذا مانح المتفاوضون فهنا يجب أن يدون ذلك الاتفاق الذي أسفر عن المفاوضة الجماعية وفق الشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في قانون العمل^(٥٠) . ونجاح المفاوضة الجماعية له تأثيره الأيجابي على إستقرار العمل ، بل وحتى على السلم الاجتماعي ككل ، كون الأخير أصبح وسيلة مثلى لتحقيق ديناميكية في العلاقات المهنية^(٥١) .

أما اذا لم تسفر المفاوضة الجماعية عن إتفاق بين الطرفين ، فلأي منهم أن يطلب من الدائرة المختصة بشكل خطي إتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع وفق قانون العمل^(٥٢) . وفشل المفاوضة

الجماعية يعني أنها لم تحقق ما كان يصبو الطرفان اليه من أهداف ، أي أنها لم تحقق وظيفتها في إبرام عقد العمل الجماعي أو تعديله أو حتى حل النزاع العمالي^(٥٣) . وفي هذا الاطار تحت منظمات العمل الدولية على إتخاذ التدابير والإجراءات المناسبة لتسوية النزاعات العمالية بشكل ودي ، وتأكيداً لذلك تنص المادة (٥) من من الاتفاقية الدولية رقم ١٥٤ لسنة ١٩٨١ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية على أنه " تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من اجل تشجيع المفاوضة الجماعية تكون أهداف هذه التدابير تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعد على تعزيز المفاوضة الجماعية "

الفرع الثاني

مضمون المفاوضة الجماعية

تعد موضوعات المفاوضة الجماعية المسألة الأكثر تطوراً من مسائل التفاوض الجماعي ، حيث بدء التفاوض الجماعي ليشمل موضوعات أساسية من موضوعات العمل ثم مالبت ان أتسع مجال التفاوض الجماعي ليشمل مسائل تتعلق بظروف العمل وشروطه ، وكما هو معروف فإن معرفة مجال المفاوضة الجماعية أمر يتوقف على معرفة منهج الدولة ومدى تدخلها في علاقات العمل .

وفيما يتعلق بالمشروع العراقي فنلاحظ انه قد وضع قاعدة عامة للموضوعات التي من الممكن ان يتم التفاوض عليها من قبل أطراف علاقة العمل تتمثل بإجازته التفاوض على مختلف موضوعات العمل ليقرر الافراد مايناسبهم من شروط وأحكام^(٥٤) . ولم يقيد المشروع العراقي ذلك إلا بضرورة مراعاة قواعد النظام العام ، فنصوص قانون العمل تعتبر حد أدنى من الضمانات التي لايجوز مخالفتها إلا إذا كانت المخالفة في صالح العامل^(٥٥) . وهكذا نجد إن محاور المفاوضة الجماعية كما حددها المشروع العراقي تدور حول علاقات العمل وشروطه وتسوية المنازعات العمالية ، من هنا سنتطرق لتلك الموضوعات في الفقرتين الاتيتين .

أولاً : شروط العمل

تعد شروط العمل من المواضيع الرئيسية في المفاوضات الجماعية كونها تهدف بالأساس لتنظيم شروط العمل ، وشروط العمل لا يمكن حصرها لأنها تختلف باختلاف طبيعة العمل نفسه ، وتعتبر مدة العمل أحد أهم هذه الشروط وأكثرها ذكراً في المفاوضات الجماعية ، ويراد بالمدة في إطار علاقات العمل الوقت الذي يجب أن يقضيه العامل داخل المشروع في إنجاز عمله تحت إشراف ورقابة صاحب العمل ، فمن المبادئ المسلم بها هو عدم جواز إلزام العامل مدى الحياة بل يجب ان يكون ذلك لمدة محددة ^(٥٦) . وفي هذا الخصوص صدرت أول اتفاقية دولية لتنظيم هذا الموضوع وذلك لتحديد ساعات العمل التي يجب يقضيها العامل خلال اليوم الواحد ، فقد حددت ساعات العمل ب (٨) ساعات فقط في اليوم ^(٥٧) . وقد سار المشرع العراقي بنفس المسلك عندما حدد ساعات العمل وذلك من خلال نص المادة (٦٧) من قانون العمل النافذ بما لا يزيد على (٨) ساعات في اليوم الواحد ^(٥٨) . ويظهر دور المفاوضات الجماعية هنا من خلال قدرة الأطراف على الاتفاق على تحديد ساعات عمل أخرى غير ماورد في القانون سواء كانت اقل من الحد الذي وضعه القانون ، أو بتحديد ساعات عمل أكبر من تلك الواردة في القانون وهنا لا يكون ذلك ممكناً إلا في حدود الإستثناء الذي وضعه القانون ^(٥٩) . من هنا نجد عن المفاوضة الجماعية لها دور بارز في تحديد شروط العمل وتنظيمه بما يتفق مع طبيعة العمل .

ثانياً : علاقات العمل

لا تقتصر موضوعات المفاوضة الجماعية على تنظيم شروط العمل فقط بل انها تمتد الى تنظيم علاقات العمل الجماعية منها والفردية ، وتبدو أهمية المفاوضة هنا من خلال إعتبارها وسيلة وقائية تجنب اطراف علاقة العمل من حدوث أي توقف في المشروع وذلك عن طريق وضع الأسس والقواعد التي تحكم مستقبل العلاقة التعاقدية بين العمال وصاحب العمل ^(٦٠) .

١ _ علاقات العمل الفردية

ينشأ عقد العمل الجماعي أصلاً لتنظيم علاقات العمل الفردية ، بإعتباره يشكل الدستور الذي يجب أن تتم في نطاقه عقود العمل الفردية بحيث يعتبر باطلاً كل شرط يخالف أحكام العقد الجماعي ، مالم

يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعامل^(٦١). لذلك تعتبر هذه العلاقات الفردية موضوع مهم من موضوعات المفاوضة الجماعية بإعتبارها محل لعقد العمل الجماعي. وتبدو أهمية المفاوضة الجماعية هنا من خلال الهامش الذي تركه المشرع للأفراد في وضع الأسس التي تبنى عليها علاقة العمل الفردية، فبعد أن بين المشرع العراقي الأساسيات التي تحكم علاقة العمل الفردية، من حيث نشأته و الشروط القانونية التي يجب توفرها فيه^(٦٢). نجده قد فوض تنظيم ذلك بشكل أكثر تفصيلاً لإرادة أطراف علاقة العمل وذلك من خلال المفاوضة الجماعية، فمن خلال المفاوضة الجماعية تحديد بعض الضوابط الخاصة بعلاقة العمل الفردية من حيث التوظيف أو الانهاء أو التدريب أو غيرها من علاقات العمل الفردية.

٢ _ علاقات العمل الجماعية

المفاوضات هي مرحلة النقاش وتبادل الرأي التي تسبق إبرام العقد وتتجسد في تقديم إقتراحات وإقتراحات مضادة وذلك بهدف إعداد الطرفين ليصدر من أحدهما إيجاباً قد يلاقي قبول الآخر^(٦٣). ومن ثم فإن موضوعات المفاوضة الجماعية لا تقتصر على تناول علاقات العمل الفردية فحسب، لأنها لم تعد هي الجانب الوحيد السائد في علاقات العمل، فنتيجة لنشوء المنظمات العمالية، أصبح مركز العمال أقوى، الأمر الذي أدى الى أن تصبح شروط العمل الجماعي وظروفه ضمن نطاق المفاوضة الجماعية^(٦٤). وكما هو معلوم فإن علاقات العمل الجماعية تختلف من عمل إلى عمل آخر الأمر الذي جعل المشرع يفوض أمر تنظيم هذه العلاقة الى الأطراف المتعاقدة ذاتها، ومن هنا يبرز دور المفاوضة الجماعية بإعتبارها أداة فعالة يستطيع من خلالها المشرع مواكبة التغيرات في وضع العمل، فبالرجوع الى قانون العمل العراقي نجده قد فوض أمر إنشاء عقد العمل الجماعي الى اطراف علاقة العمل، بل وحتى تجديد هذا العقد فقد ألزم المشرع العراقي الأطراف بالتفاوض الجماعي فيما بينهم إذا ما رغبوا بتجديد عقد العمل الجماعي^(٦٥).

من هنا نلاحظ إن دور المفاوضة الجماعية يكاد يكون غير محدود بالنسبة الى تنظيم علاقات العمل الجماعية، فعقد العمل الجماعي لا ينشأ إلا عن طريق المفاوضة الجماعية وهو لا يُجدد إلا عن طريق المفاوضة الجماعية ونتيجة لأهمية علاقات العمل الجماعية فإن المشرع قد أحال تنظيمها إلى

أطراف علاقة العمل ليتفقوا عليها بواسطة المفاوضات الجماعية ، من ثم نجد إن دور المفاوضة الجماعية لا يقتصر على تنظيم علاقات العمل الفردية بل انه يشمل علاقات العمل الجماعية .

المبحث الثاني

الآثار المترتبة على عقد العمل الجماعي

عقد العمل الجماعي ينشأ ليكون بمثابة القاعدة التشريعية التي تنظم علاقة العمل داخل المشروع . ونتيجة لما يتمتع به عقد العمل الجماعي من خصوصية تميزه عن غيره من العقود نجد أن أثره لا تسري على أطرافه فحسب بل انها تسري على أشخاص آخرين لم يكونوا طرفاً في عقد العمل الجماعي ، فإذا ما تم إبرام عقد العمل الجماعي وفق ما حدده المشرع العراقي من ناحية الشكل والمضمون فإننا سنكون أزاء عقد عمل جماعي نافذ ولازم . ومن ثم فهو يرتب أثره من حيث الموضوع ومن حيث الأشخاص ، من هنا سنتناول في هذا المبحث الآثار المترتبة على إبرام عقد العمل الجماعي من ناحية الموضوع في المطلب الأول ، بينما سنعدد الاختصاص لأثار عقد العمل الجماعي من ناحية الأشخاص في المطلب الثاني .

المطلب الأول

الآثار المترتبة على عقد العمل الجماعي من ناحية الموضوع

ينشأ عقد العمل الجماعي لينظم علاقات العمل المختلفة بين أطراف علاقة العمل فعقد العمل الجماعي لا ينشأ علاقة عمل بين الطرفين المتعاقدين ، بل أنه يسعى لتنظيم العلاقة التعاقدية بما يضعه من أحكام ملزمة^(٦٦) . ونتيجة لما تتمتع به علاقة العمل من خصوصية ، باعتبار إنها قائمة على الثقة والإحترام المتبادل نجد أغلب التشريعات المقارنة^(٦٧) . تنص على ضرورة أن يتم تنفيذ عقد العمل الجماعي بطريقة تتفق مع مبدأ حسن النية والزام الأطراف بذلك ، وهذا تأكيداً للتعاون الإيجابي بين

اطراف علاقة العمل والوصول الى ابرام العقد وتحقيق أهدافه المتمثلة بتنظيم علاقة العمل وظروفه . على ان مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود هو مبدأ عام ينطبق على كافة العقود ، لما له من دور في إعادة العدالة العقدية الى نصابها^(٦٨) الا أن لهذا المبدأ في علاقات العمل أهمية خاصة يكسبها لما لهذه العلاقة من أهمية نتيجة العلاقة المستمرة والثقة المتبادلة بين أطراف علاقة العمل^(٦٩) . وأذا حاولنا إعطاء تعريف لهذا المبدأ فإن الأمر سيكون في غاية الصعوبة بإعتبار أن هذا المبدأ نسبي ويختلف من زمان لإخر ومن مكان لإخر^(٧٠)، لذلك لا عجب أن نشاهد المشرع العراقي يحجم عن إعطائنا تعريفاً لهذا المبدأ في تنفيذ العقد الجماعي بل أنه اكتفى بالنص على ضرورة أن يتم التفاوض بحسن نية لإبرام عقد العمل الجماعي . والاتجاه الحديث في فقه القانون يرى ضرورة ان يوسع مجال أو دور مبدأ حسن النية ليشمل جميع مراحل العقد ابتداءً من لحظة نشوءه وإنهاءً بتنفيذ العقد لا ان يقتصر على مرحلة التنفيذ فقط ، ولهذا الامر الأهمية القصوى في عقد العمل الجماعي لاسيما وان الأخير تسبقه مفاوضات جماعية والزام الأطراف بخوضها بحسن نية له تأثيره الكبير على نجاح المفاوضات الجماعية ، وهذا ماتبناه المشرع العراقي صراحاً عندما نص في المادة (١٤٩) من قانون العمل النافذ والتي تنص على " ثالثاً : على النقابة المعنية و صاحب العمل اجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لابرام اتفاق جماعي خلال (١٤) أربعة عشر يوماً من تاريخ استلام رد الطرف الاخر خطياً ، على ان لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوماً من تاريخ بدء التفاوض " وحسناً فعل المشرع العراقي بالنص على ضرورة إجراء التفاوض الجماعي بحسن نية ذلك ان عدم احترام بنود عقد العمل الجماعي يؤدي الى الاخلال بنظام العمل داخل المشروع من ثم فإنه ينبغي على الأطراف ضرورة الالتزام بإحترامه طول مدته وتنفيذه بحسن نية ويمتتع على كل طرف فيه القيام باي فعل من شأنه ان يؤدي الى عدم تنفيذه تنفيذاً يتفق مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود^(٧١) . ومن الالتزامات التي تتفرع عن مبدأ حسن النية هو أن تحافظ النقابة ممثلةً بالعمال على مصالح صاحب العمل والمحافظة على ممتلكاته وعدم تنظيم الاضراب أو الاحتجاجات أو استخدام أي وسيلة من وسائل الضغط ضد صاحب العمل ، على ان ذلك الامر ليس مطلق طالما لم يتعلق الامر بموضوع سبق وان تم تنظيمه في عقد العمل الجماعي ، فاذا ما أثير نزاع حول شروط العمل الإضافي ولم يكن هذا الامر منظماً بواسطة عقد العمل الجماعي فهنا يكون بإمكان العمال اللجوء الى الوسائل الشرعية كافة دون التقيد بمبدأ حسن النية^(٧٢) . ولا يتعارض مع ما يقتضيه مبدأ حسن النية أن يقوم

العامل بعمل آخر خارج فروع العمل في أوقات فراغه طالما كان ذلك العمل لا يؤثر على عمله لدى صاحب العمل على الوجه الكامل وسواء كان ذلك العمل لمصلحته الشخصية او لمصلحة الغير^(٧٣) .

وبعد بيان ماهية الالتزام بتنفيذ عقد العمل بحسن نية ، يبقى لنا بيان ماهو الأثر المترتب على عدم تنفيذ عقد العمل الجماعي بحسن نية ؟ وللإجابة عن ذلك نقول ان ذلك يترتب عليه مسؤولية الطرف الذي أخل بعقد العمل الجماعي ، فالطرف الذي يحيد عن حسن النية في تنفيذ التزاماته الناشئة عن عقد العمل الجماعي يكون مسؤولاً على أساس المسؤولية العقدية لإخلاله بالتزامه العقدي من وجوب تنفيذ التزامه بحسن نية في تنفيذ العقد^(٧٤) . على ان النقابة لكي تكون مسؤولة عن عدم تنفيذ عقد العمل الجماعي بحسن نية يجب ان لا يكون التصرف الذي صدر من العامل تصرف شخصي ، ذلك ان للنقابة شخصية معنوية تستقل بها عن أعضائها ومن ثم فهي لا تتحمل أي تصرف صادر من العمال بشكل شخصي ، وتطبيقاً لذلك لا تُعد النقابة مُخلة بالتزامها بتنفيذ العقد بحسن نية إذا ما صدر تصرف شخصي من العامل لا يتفق مع ما يقتضيه حسن النية في تنفيذ عقد العمل الجماعي^(٧٥) . وكما تكون النقابة مسؤولة عن عدم تنفيذ عقد العمل الجماعي بحسن نية ، فان صاحب العمل هو الآخر يكون مسؤولاً عن عدم تنفيذ عقد العمل الجماعي بحسن نية ، ذلك أن عقد العمل الجماعي من عقود التي ترتب التزامات متقابلة ، وبالتالي اذا ما صدر تصرف من صاحب العمل وكان هذا التصرف لا يتفق مع ماتقتضيه حسن النية بان قام بتعديل عقد العمل في بعض عناصره غير الجوهرية أو غير ذلك من التصرفات فإنه يجب أن يكون ذلك بهدف مشروع والا عد ذلك تصرفاً بسوء نية يترتب عليه مسؤولية صاحب العمل^(٧٦) .

ومن الإلتزامات التي يترتبها عقد العمل الجماعي هو واجب الامتناع عن إثارة المنازعات العمالية أو مايسمى بواجب السلامة^(٧٧) ، فيما أن عقد العمل الجماعي ينظم علاقات العمل ويضع الأسس والقواعد لحل كافة خلافات العمل فهنا لايقبل من النقابة العمالية اللجوء لإثارة النزاعات أو الاضراب أو الغلق لحل نزاع داخل ضمن نطاق عقد العمل الجماعي حيث نصت المادة (١٦٢) من قانون العمل العراقي النافذ على " رابعاً : لا يجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة او تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ " ^(٧٨) وعلى العكس من ذلك فإن النقابة ليست مسؤولة إذا كان الاضراب الذي دعت اليه بشأن موضوعات لم

ينظمها عقد العمل الجماعي أو إذا كان السبب هو إخلال صاحب العمل لأحكام هذا العقد . ذلك أن نطاق هذا الالتزام إنما يتحدد بالموضوعات التي تناولها عقد العمل الجماعي ومن ثم فإن إثارة إضراب لسبب لم ينظمه عقد العمل الجماعي يبقى جائزاً للنقابة العمالية ، وهو أمر مفروغ منه كون عقد العمل الجماعي عقد نسبي من حيث الموضوع^(٧٩) . على أنه يجب الملاحظة أن الالتزام الأطراف بمضمون عقد العمل الجماعي لا يقتصر على ملاحقة الطرف الذي يخل بإحكام عقد العمل الجماعي بالتعويض ، بل يمتد الى ما هو أكثر من ذلك حيث يعتبر كل شرط من شروط عقد العمل الفردي المخالف لإحكام عقد العمل الجماعي باطلاً ، إلا إذا كانت المخالفة لعقد العمل الجماعي في صالح العامل^(٨٠) .

ومن كل ماسبق يتبين لنا أن الالتزامات التي يربتها عقد العمل الجماعي تظهر بمظهرين ، إيجابي وسلبي .

المظهر الإيجابي ، فيتمثل بما يفرضه على أطراف علاقة العمل من واجب الالتزام بالتعاون فيما بينهم لتنفيذه ، فعقد العمل الجماعي وسيلة قانونية مهمة للتأزر والتعاون بما يكفل تنظيم شروط العمل ، فكما بينا سابقاً أن عقد العمل الجماعي لا يولد علاقة عمل بل هو ينظمها بما يكفل إستقرار علاقات العمل ومن ثم فإن عقد العمل لجماعي يكون بمثابة الأساس الذي تبنى عليه كافة علاقات العمل في المستقبل .

اما المظهر السلبي للالتزامات التي يربتها عقد العمل الجماعي ، فيتمثل بإمتناع الطرفين المتعاقدين عن كل ما من شأنه أن يخل ببنود العقد ، فلا يُسمح للنقابة بالتحريض على الإضراب أو على عدم تنفيذ العقد^(٨١) .

المطلب الثاني

الاثار المترتبة على إبرام عقد العمل الجماعي من ناحية الأشخاص

يمثل عقد العمل الجماعي الإطار العام الذي تتحدد على أساسه جميع علاقات العمل داخل المشروع بين الأطراف المتعاقدة ، فعقد العمل الجماعي له دور بارز في أستقرار علاقة العمل عندما

يضع الأسس والقواعد التي تحفظ استقرار العمل او تضع حد لنزاع قائم او تنتهي أضراب العمال^(٨٢) .
 وإذا اتفقنا على ان عقد العمل الجماعي يشكل الاطار او الدستور الذي يخضع اليه جميع العمال داخل المشروع ، فهنا نتساءل عن مدى سريان أحكام عقد العمل الجماعي داخل المشروع الذي ينظم علاقاته العمالية ، فهل ان عقد العمل الجماعي يسري على العمال أعضاء النقابة فقط ؟ أم انه يمتد ليشمل العمال الذين هم ليسوا أعضاء في النقابة. وللإجابة عن هذه التساؤلات يجب ان نبين ان عقد العمل الجماعي يكون ملزماً قانوناً لإطرافه ولكل من وقع نيابة عنه^(٨٣) . فإذا كان جميع العمال داخل المشروع فهم جزء من التنظيم النقابي فلا مشكلة حينئذ لانهم سيكونون أطراف أصليين في العقد ومن ثم فهم ملزمين به ، أما اذا كان التنظيم النقابي لايشمل جميع عمال المشروع ، فهنا هل يمتد اثر العقد الجماعي لغير العمال النقابيين أم انه يتوقف عند العمال النقابيين دون ان يتجاوز ذلك ؟ وهنا نقول أن العمال النقابيين يكونون جزءاً من النقابة ومن ثم فهم ملزمين ببند عقد العمل الجماعي كونهم طرفاً فيه^(٨٤) ، فلا شك أن قواعد وأحكام عقد العمل الجماعي إنما ينصرف أثرها للعمال أعضاء النقابة التي سبق وأبرمت العقد الجماعي للعمل مع صاحب العمل أو منظمة أصحاب العمل ، وهذا الامر مفروغ منه إذ أن عدم أنصراف اثار عقد العمل الجماعي للعمال أعضاء النقابة يجعل من العقد بدون قيمة قانونية^(٨٥) ، كذلك الامر إذا كان العقد الجماعي مبرم بواسطة عدد من العمال وليس بواسطة النقابة^(٨٦) ، لكن المشكلة تثور عند الحديث حول العمال غير النقابيين ، وهؤلاء هم العمال الذين لم يكونوا طرفاً في النقابة التي أبرمت العقد الجماعي للعمال ولم ينتموا إليها بعد ذلك ، فهؤلاء العمال ووفقاً للقواعد العامة في نظرية العقود غير مشمولين بأحكام عقد العمل الجماعي كونهم من الغير طبقاً لمبدأ نسبية العقود السائد في نظرية العقود^(٨٧) ، الا أن قانون العمل العراقي كغيره من القوانين المقارنة^(٨٨) ، قد خرج عن هذا المبدأ عندما نص على أن عقد العمل الجماعي يشمل جميع عمال المشروع حتى اولئك الذين لم يكونوا طرفاً في النقابة التي أبرمت العقد الجماعي للعمل وهذا يعتبر خروج صريح عن مبدأ نسبية العقد المعمول به في نظرية العقد ، على ان ذلك يكون بصورتين :

١_ إذا كانت النقابة تمثل مانسبته ٥٠ % من العمال داخل المشروع ، فهذا نكون امام إمتداد قانوني لأحكام عقد العمل الجماعي ليشمل جميع العمال داخل المشروع بما فيهم العمال غير المنظمين للنقابة وبشكل تلقائي ودون الحاجة الى أي اجراء آخر^(٨٩) .

٢_ اذا كانت النقابة أو مجموعة النقابات العمالية لاتمثل النسبة الواردة في الفقرة أعلاه ، فهذا لايشمل العقد الجماعي للعمل العمال غير النقابيين الا اذا نظم أقتراح سري للعمال بطلب من النقابة على أن يحصل موافقة أكثر من ٥٠% من عدد المشاركين الذين يفترض بهم ان لا يقلوا عن ٦٠ % من العدد الكلي للعمال داخل المشروع^(٩٠) .

وتعقياً على ذلك نؤيد ماذهب اليه المشرع العراقي من إمتداد لأحكام عقد العمل الجماعي لغير العمال النقابيين ، كون ان عقد العمل الجماعي غالباً مايوفر ظروف أفضل للعمال بحكم قوة المركز القانوني للنقابة وما تشكله من ثقل ينعكس بالإيجاب على شروط التعاقد أمام صاحب العمل .

واذا كان عقد العمل الجماعي يسري تجاه العمال غير النقابيين ، فهل يعني ذلك ان العقد الجماعي للعمال يسري تجاه العمال غير النقابيين حتى لو كانت المزايا التي يوفرها العقد الفردي للعامل غير النقابي افضل من تلك المتوفرة في العقد الجماعي ؟ وللإجابة على ذلك نقول ان العقد الجماعي هنا لايمكن تطبيقه في هذه الحالة محاباً للعامل لان العقد الفردي هنا يوفر مزايا افضل بالمقارنة مع العقد الجماعي^(٩١) . الا ان ذلك لايعني محو النص الوارد في العقد الجماعي بشكل كلي بل انه يبقى قائماً ، ويمكن ان ينطبق حكمه في المستقبل على حالات أخرى طالما كان حكمه هو الأفضل أو لا يوجد حكم ينازعه^(٩٢) .

وتثير مسألة إستقالة العامل أو صاحب العمل وانتهاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية أو تغيير صاحب العمل بعد إبرام عقد العمل الجماعي تأثير تساؤلات عدة حول مدى خضوع العامل او صاحب العمل المستقيل لعقد العمل الجماعي، وهل تعني إستقالة العامل او صاحب العمل تحللها من أحكام عقد العمل الجماعي ؟ وماهو أثر إنتهاء الشخصية المعنوية للمنظمة النقابية ؟ . للإجابة عن ذلك نقول أن المشرع العراقي قد سكت عن ذلك كما هو الحال عند بقية التشريعات المقارنة ، الا ان الفقه القانوني

ذهب الى ان استقالة العامل أو صاحب العمل من عضوية النقابة بعد إبرام عقد العمل الجماعي لا يحرره من الخضوع لاحكام العقد الجماعي ، وخاصةً صاحب العمل وذلك خوفاً من التحايل على القانون أو لغرض التخلص من الالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل الجماعي^(٩٣) .

ونشير أخيراً الى أن عقد العمل الجماعي يشمل باحكامه أيضاً العمال المنظمين للعقد وذلك بعد ان يصبح الأخير نافذاً^(٩٤) ، على إعتبار ان العمال المنظمين أصبحوا جزءاً من عقد العمل . أما بخصوص مسألة إنتهاء الشخصية القانونية للمنظمة النقابية أو تغير صاحب العمل فإن عقد العمل الجماعي يبقى ملزماً لمن يحل محله قانوناً قياساً بعقد العمل الفردي ودون الحاجة للنص عليه قانوناً^(٩٥) . ويهدف هذا الحكم الى تجنب التحايل الذي قد يلجأ اليه أحد الأطراف وذلك من خلال حل النقابة وتكوين نقابة جديدة بهدف التخلص من شروط وأحكام عقد العمل الجماعي أو من خلال قيام العمال بإعمال تؤدي حتماً إلى حل النقابة^(٩٦) .

الخاتمة

بعد ان أنهينا من دراسة موضوع أحكام عقد العمل الجماعي توصلنا الى جملة من الاستنتاجات والمقترحات وهي كما يلي .

أولاً : الاستنتاجات

١ _ ان عقود العمل الجماعية أصبحت الأداة التي تبنى على أساسها مختلف علاقات العمل داخل المشروع الذي يتوفر على عقد عمل جماعي فهذه العقود تشكل وفق الصلاحيات الواسعة التي أعطاها المشرع لإطراف العلاقة العقدية في عقد العمل نظام قانوني متكامل في كل ما يتعلق بحكم علاقات العمل .

٢ _ عقد العمل الجماعي لا يرد على العمل ولا يؤدي الى إنشاء علاقة عمل بين أطرافه ، بل هو يسعى لتنظيم تلك العلاقة المهنية لا لإيجادها وهذا ما دفع البعض الى إنتقاد تسمية عقد العمل الجماعي كونها قد توحى للبعض ان مضمون هذا العقد هو إنشاء علاقات العمل .

٣ _ إذا كان لعقد العمل الجماعي خصوصية معينة مرتبطة بخصوصية علاقات العمل فأن ذلك لا يمنع من إحتفاظ عقد العمل الجماعي بصفته العقدية فهو ينشأ من ارتباط أرائتين (العمال أو نقابة العمل و أصحاب العمل او منظماتهم) . لكنه مع ذلك يُنشأ بعض الاثار اللائحية المرتبطة أصلاً بصفة الاستمرار التي يتمتع بها عقد العمل الجماعي ، من هنا يمكننا القول ان عقد العمل الجماعي ذو طبيعة مزدوجة فهو عقد بين الطرفين وهو قانون للمهنة .

ثانياً : المقترحات

١ _ يستحسن على المشرع العراقي ان ينص وبشكل صريح على إلزام الأطراف في علاقة العمل بالتفاوض الجماعي فيما بينهم في حالة نشوء نزاع عمالي ما وذلك قبل اللجوء الى أي وسيلة أخرى ، لما يشكله التفاوض في هذه المرحلة من النزاع من أهمية قصوى قد تساهم في حل النزاع والحيلولة دون تفاقمه .

٢ _ نوصي المشرع العراقي بضرورة رفع التناقض الحاصل بين المواد (١٥٤ / أولاً / د) والتي اوجبت ان ينص اتفاق العمل الجماعي على مدة الاتفاق و المادة (١٥٦ / أولاً / ج) والتي تشير الى عقد العمل الجماعي الغير محدد المدة .

الهوامش

(١) د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، جامعة عين شمس ، كلية الحقوق ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص ٥٣٩ .

(٢) تنص المادة (٦) من قانون العمل العراقي النافذ على :

(حرية العمل مصونة و لا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل و تنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل و المنتج و تحترم المبادئ و الحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق و التي تشمل : اولاً: الحرية النقابية و الاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية . ثانياً : القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي . ثالثاً : القضاء الفعلي على عمل الاطفال . رابعاً : القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة) .

(٣) حياة محمد محمد أبو النجا ، الالتزام بالتفاوض في عقود التجارة الدولية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٩ .

(٤) د. بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ ، ص ٨٨ .

(٥) في حين عرفها المشرع المصري في المادة (١٤٦) من قانونه النافذ بإنها (المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب العمال أو منظماتهم من أجل : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام . التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة . تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل) .

(٦) دليل بشأن المفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات في الخدمة العامة ، دراسة صادرة عن مكتب العمل الدولي ، جنيف ، ص ٨ .

(٧) د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٨ ، ص ١٨٤ .

(٨) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي النافذ على :

" خامسا : في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل و ثلاث من عمال المشروع المنتخبين ، وفق تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص ، بحضور ممثلين اثنين عن اتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلا او منظمة عمال اخرى يختارها عمال المشروع " .

(٩) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي النافذ على :

" خامسا : في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل و ثلاث من عمال المشروع المنتخبين ، وفق تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص ، بحضور ممثلين اثنين عن اتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلا او منظمة عمال اخرى يختارها عمال المشروع " .

(١٠) شكل إعلان فيلادلفيا المحطة التاريخية الأبرز في مسار منظمة العمل الدولية ، صدر هذا الإعلان في (١٠) أيار عام (١٩٩٤) وذلك في الدورة ال (٢٦) من إجتماعات مؤتمر العمل الدولي ، واعتبر جزء لا يتجزء من دستور منظمة العمل الدولية .

(١١) اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في ١ تموز / ١٩٤٩ ، في دورته الثانية والثلاثين ، تاريخ بدء النفاذ: ١٨ تموز / ١٩٥١ .

(١٢) تنص المادة (٥) من الاتفاقية على :

"منظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل".

(١٣) تنص المادة (٤) من الاتفاقية على :

" لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية " .

(١٤) الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية نذكر منها الاتفاقية الدولية رقم (٨٧) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة عام (١٩٤٨) والاتفاقية رقم (٩٨) المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية الصادرة عام (١٩٤٩) .

(١٥) صادق العراق عليها بقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٨٠ .

(١٦) تنص المادة (٦) من الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ على :

" تجري المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال و أصحاب الأعمال أو منظماتهم على المستويات التالية:

أ- مستوى المنشأة بين نقابة عمال المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها، و صاحب العمل أو إدارة المنشأة.

ب- مستوى النشاط الاقتصادي بين النقابة العامة النوعية و منظمة أصحاب الأعمال في النشاط المقابل.

ج- المستوى الوطني بين الاتحاد العام للنقابات و اتحاد أصحاب الأعمال المختص، على هذا المستوى " .

(١٧) يخلو تشريع العمل المصري النافذ من أي نص يتيح اللجوء للاتفاقيات الدولية في حال عدم وجود تنظيم قانوني لها ، بل إنه أحال تنظيم تلك المسألة للوزارة المختصة وبالتعاون مع وزارة الخارجية ، حيث

نصت المادة (١٩) منه على " تتولى الوزارة المختصة بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقيات الدولية و التعاقدات المتعلقة بالعمالية المصرية في الخارج وبحث تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقيات و التعاقدات " .

(١٨) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص ١٨٨ .

(١٩) تنص المادة (١٥٠) من قانون العمل العراقي النافذ على " ثانيا : ان لم تسفر المفاوضات عن اتفاق بين الطرفين ، فلأبي منهما الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون " .

(٢٠) يقابلها نص المادة (١٤٦) من قانون العمل المصري النافذ " المفاوضات الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل : تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام . التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة . تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الاعمال " .

(٢١) Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO , LA NÉGOCIATION COLLECTIVE , BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE, p23 .

(٢٢) Trang Thi Kieu TRAN , Collective Bargaining and Collective Agreements in Vietnam: From Legislation to Practice , Hanoi Law University, p58

(٢٣) د. رأفت دسوقي ، المفاوضات الجماعية في قانون العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٠ _ ٢١ .

(٢٤) المفاوضات الجماعية في الدول الصناعية التي تأخذ بأقتصاديات السوق ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، ١٩٧٤ ، ص ١ .

(٢٥) د. سلامة عبدالنواب عبدالحليم ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ ، ٥٤ .

(٢٦) د. رأفت دسوقي ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩ .

(٢٧)Monsieur Franck petit , La loyauté dans les relations de travail , Thèse pour obtenir le grade Docteur en Droit de l'Université, d'Avignon et des Pays deVaucluse,2014,p189

(٢٨) تنص المادة (٤) من الاتفاقية المذكورة على :

" تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض " .

(٢٩) تنص المادة (٨) من الاتفاقية المذكورة على :

" ينظم تشريع كل دولة الاطار القانوني للتفاوض الجماعي والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية التفاوض الجماعي المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية " .

(٣٠) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي على :

" اولاً : لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلباً خطياً للتفاوض من نقابة او اكثر تمثل اكثر من (٢٠%) عشرين بالمئة من عمال المشروع الذين سيشملهم الاتفاق الجماعي " .

(٣١) د. رأفت دسوقي ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٢٦ .

(٣٢) د. أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، ج٢ ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ ، ص ١٦٢ .

(٣٣) تنص المادة (١٤٩) من قانون العمل العراقي على :

" رابعا : تلتزم الاطراف المتفاوضة و منظماتهم بتقديم ما يلزم من بيانات و معلومات تتعلق بالمواضيع المتفاوض عليها ، كلا للطرف الاخر ، لضمان حسن سير المفاوضات الجماعية ، و للطرفين المتفاوضين طلب هذه البيانات كلا من منظمته . " يقابلها نص المادة (٣_ ٢٢٤١) من قانون العمل الفرنسي التي تنص على

" Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article 20 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.

(٣٤) د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، مصدر سابق ، ص ٤٦٦ .

(٣٥) تنص المادة (١٤٧) من قانون العمل العراقي على :

" ثانيا : للاطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما أي تدخل من جهة اخرى ، وفق أي مستوى يراه الاطراف مناسبا لاجراء مفاوضاتهم كان تكون على مستوى المشروع او مستوى قطاع او جزء منه او مستوى اقليم او محافظة او مستوى وطني . "

(٣٦) تنص المادة (١٤٧) من قانون العمل العراقي على :

" ثالثا : لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية الناتجة عن مفاوضة على مستوى المشروع نصوصا اقل نفعاً من تلك التي تتضمنها الاتفاقات على مستوى اعلى تشمل نفس المشروع الا اذا نصت هذه الاتفاقات على خلاف ذلك . "

HARRY D. WOLF , THE ENFORCEMENT OF COLLECTIVE LABOR (٣٧)
AGREEMENTS: APROPOSAL,p277 .

(٣٨) تنص المادة (٣) من الاتفاقية على :

" ١ . لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها. ٢. تمتع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة. " وحسناً فعل المشرع العراقي عندما نص على ذلك حيث تنص المادة (٦) من قانون العمل العراقي على " حرية العمل مصونة و لا يجوز تقييد او انكار الحق في العمل و تنتهج الدولة سياسة تعزيز العمل الكامل و المنتج و تحترم المبادئ و الحقوق الاساسية فيه سواء كان في القانون او التطبيق و التي تشمل :

اولا : الحرية النقابية و الاقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية .ثانيا : القضاء على جميع اشكال العمل الجبري او الالزامي .ثالثا : القضاء الفعلي على عمل الاطفال .رابعا : القضاء على التمييز في الاستخدام او المهنة " .

(٣٩) عبد الجبار ناجي صالح ، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية الحقوق ، ١٩٧٢ ، ص ٣٤ .

(٤٠) د. أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية ، دار الجامعات المصرية ، ١٩٦٨ ، ص ٣٨٩ .

(٤١) تنص المادة (١٥٠) من قانون العمل العراقي على :

" ثالثا : في حال وجود اتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة اشهر فاذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاثة اشهر اخر و يستمر التفاوض بهدف تجديده . اما اذا نقضت المدة

الاحيرة دون التوصل الى إتفاق ، فيجوز لاي من طرفي الاتفاق الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون " .

(٤٢) تنص المادة (١٤٩) من قانون العمل العراقي على :

" اولا : على الطرف الذي يرغب بالتفاوض ان يوجه الى الطرف الاخر طلبا خطيا يعلمه فيه عن رغبته باجراء التفاوض و يذكر فيه المواضيع التي يرغب باجراء التفاوض حولها " . في فرنسا فأُن الجبهة التي ترغب التفاوض يجب عليها ان تعلن عن ذلك وبأي وسيلة كانت ، ومن ثم يكون واجبا على الطرف المقابل الذي يرغب بالتفاوض ان يعلن عن موقفه خلال شهر ، اذ تنص المادة (1-25-2232) من قانون العمل الفرنسي على

(لتطبيق المادتين 2234-24 و 2234-25 يعلن صاحب العمل عن نيته التفاوض لإعضاء موظفي اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بأي وسيلة تسمح له ، ويكون واجبا على الممثلين الذين يرغبون بالتفاوض بأعلامه خلال شهر واحد) .

(٤٣) تنص المادة (١٤٩) من قانون العمل العراقي على :

" ثانيا : يجب على الطرف الذي استلم طلب التفاوض ان يبلغ موقفه الى الطرف الاخر و بصورة خطية خلال فترة اقصاها (٧) سبعة ايام من تاريخ استلام الطلب المذكور " .

(٤٤) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي على :

" اولاً : لا يجوز لصاحب العمل ان يرفض التفاوض ، عندما يقدم له طلبا خطيا للتفاوض من نقابة او اكثر تمثل اكثر من (٢٠%) عشرين بالمئة من عمال المشروع الذين سيضملمهم الاتفاق الجماعي " .

(٤٥) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي على :

" ثانيا : في حال عدم تمثيل نقابة او اكثر في المشروع النسبة المحددة في البند (اولا) من هذه المادة جاز للوزارة ، و بطلب أي من الطرفين المتفاوضين تنظيم اقتراعا سريا لـ ٦٠% ستين من المئة على

الاقبل من عمال المشروع غير الممثلين بتلك التنظيمات النقابية لتتحقق من نسبة العمال الذين يؤيدون التفاوض و يخولون النقابات اجراء ذلك نيابة عنهم ، فان تجاوزت نسبة العمال المؤيدين منهم للتفاوض ٥٠% خمسين من المئة من عدد المشاركين في الاقتراع عندها سيكون صاحب العمل ملزما بالتفاوض "

(٤٦) أنظر نص المادة (١٤٩) من قانون العمل العراقي والتي سبق الإشارة إليها .

Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO , LA (٤٧) NÉGOCIATION COLLECTIVE, BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE, p34 .

(٤٨) تنص المادة (٣ _ ٢٢٤١) من قانون العمل الفرنسي على :

(Une commission mixte est réunie dans les conditions prévues à l'article L. 2261-20 si la négociation n'a pas été engagée sérieusement et loyalement. L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales)

(٤٩) تنص المادة (٤ _ ٢٢٤٢) من قانون العمل الفرنسي التي تنص على :

“Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie “

(٥٠) تنص المادة (١٥٠) من قانون العمل العراقي على :

" اولاً : يدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضات في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط و القواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية الواردة في هذا القانون " .

(٥١) تنص المادة (١٥٠) من قانون العمل العراقي على :

" ثانياً : ان لم تسفر المفاوضات عن اتفاق بين الطرفين ، فلاي منهما الطلب من الدائرة خطياً اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون " .

(٥٢) د. رأفت دسوقي ، المفاوضات الجماعية في قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٢٥٢ .

(٥٣) د. بلعبدون عواد ، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر ، بحث منشور في مجلة الفقه والقانون ، ع ٣٧ ، ٢٠١٥ ، ص ١٠٠ .

(٥٤) تنص المادة (١٤٧) من قانون العمل العراقي النافذ على : " ثانياً : للاطراف المتفاوضة حرية تحديد مستوى التفاوض دونما أي تدخل من جهة اخرى ، وفق أي مستوى يراه الاطراف مناسباً لاجراء مفاوضاتهم كان تكون على مستوى المشروع او مستوى قطاع او جزء منه او مستوى اقليم او محافظة او مستوى وطني . ثالثاً : لا يجوز ان تتضمن الاتفاقات الجماعية الناتجة عن مفاوضة على مستوى المشروع نصوصاً اقل نفعاً من تلك التي تتضمنها الاتفاقات على مستوى اعلى تشمل نفس المشروع الا اذا نصت هذه الاتفاقات على خلاف ذلك " .

(٥٥) د. صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل ، كلية الحقوق جامعة أسيوط ، ٢٠٠٧ ، ص ١٠ .

(٥٦) د. عزيز أبراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، بدون سنة طبع ، ص ٩٧ .

(٥٧) تنص المادة رقم (٢) من الاتفاقية الدولية رقم (١) لسنة (١٩١٩) على " لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي فرع من فروعها بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة " . يذكر أن العراق قد صادق على هذه الاتفاقية بقانون رقم (١١٠) لسنة (١٩٦٥) .

(٥٨) تنص المادة (٦٧) من قانون العمل العراقي النافذ على : " أولاً : لا تزيد ساعات العمل اليومية على (٨) ثماني ساعات في اليوم او (٤٨) ثمان و اربعون ساعة في الاسبوع مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها في هذا القانون " .

(٥٩) تنص المادة (٧١) من قانون العمل العراقي النافذ على

" اولا : لا يجوز ان تزيد ساعات العمل المنصوص عليها في المادة (٦٧) من هذا القانون الا في احدى الحالتين الاتيتين أ - حالة وقوع حادث او احتمال وقوعه او اذا كان العمل من اجل الاصلاح الاضطراري للاليات او المعدات او في حالة القوة القاهرة على ات تكون الزيادة على قدر الضرورة اللازمة لتجنب توقف العمل الاعتيادي للمشروع . ب - اذا اقتضت ظروف العمل القيام به بشكل متواصل على نوبات عمل متتابعة شرط ان لا يزيد مجموع ساعات العمل الاسبوعية على (٥٦) ستة و خمسين ساعة و ان لا يؤثر ذلك على حق العامل في منحه يوم راحة كتعويض عن راحته الاسبوعية " .

(٦٠) د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، ط٣ ، بلا ناشر ، ١٩٨٣ ، ص ٢٣٤ .

(٦١) د. عماد حسن سلمان ، مصدر سابق ، ص ١٦٩ .

(٦٢) تنص المادة (٣٧) من قانون العمل العراقي النافذ على :

" اولا : يبرم عقد العمل ، شفهيًا او تحريريًا ، باتفاق طرفيه المتمثلين بصاحب العمل و العامل . و في حالة عقد العمل المكتوب ، يتولى صاحب العمل تنظيم عقد العمل كتابيا و محررا بثلاث نسخ موقع

عليها من قبله و من قبل العامل و يحتفظ كلا منهما بنسخة و تودع النسخة الثالثة لدى الدائرة . و يجب ان يتضمن عقد العمل بالحد الادنى البيانات الاتية :

أ - اسم صاحب العمل و نوع المشروع و عنوانه . ب - اسم العامل و تاريخ ميلاده و مؤهله و مهنته و محل اقامته و جنسيته . ج - طبيعة و نوع العمل و مدته و تاريخ بدئه . د - الاجر و اية مزايا او مكافآت يستحقها العامل بموجب شروط العمل النافذة و طريقة و موعد و مكان اداء الاجر المتفق عليه . هـ - ساعات العمل و طريقة تقسيمها " .

(٦٣) د. عبدالحق صافي ، القانون المدني ، ج ١ ، تكوين العقد ، ط ١ ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٤١ .

(٦٤) د. مجيدي فتحي ، مقياس قانون العمل ، جامعة زيان عاشور ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، ٢٠١١ ، ص ٣٥٦ .

(٦٥) تنص المادة (١٥٠) من قانون العمل العراقي النافذ على أنه :

" ثالثا : في حال وجود اتفاقية عمل جماعية موقعة عندها يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة اشهر فاذا انتهت تلك المدة دون الاتفاق على التجديد يستمر العمل بالاتفاق مدة ثلاثة اشهر اخر و يستمر التفاوض بهدف تجديده . اما اذا نقصت المدة الاخيرة دون التوصل الى اتفاق ، فيجوز لاي من طرفي الاتفاق الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق احكام هذا القانون " .

(٦٦) د . سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دار الثقافة ، ٢٠١٠ ، ص ٤٨٥ .

(٦٧) تنص المادة (١٦٢) من قانون العمل المصري النافذ على :

" يلتزم طرفا الاتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية وأن يمتنعا عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها " يقابلها نص المادة (١١٠٤) من قانون العقود الفرنسية على :

- " يجب ان يتم التفاوض في العقود وأبرامها وتنفيذها بحسن نية ويعد هذا الحكم من النظام العام ."
- (٦٨) د. عبدالرزاق أحمد السنهاوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام ، الإسكندرية ، ج ١ ، ٢٠٠٤ ، ص ٥١٢ .
- (٦٩) د. رعد هاشم امين التميمي ، دور مبدأ حسن النية في تمييز واجب العمل لمصلحة الشركة عن واجب رعاية شؤونه دروس ينبغي ان نتعلمها من القانون الإنكليزي ، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، مجلد (١٩) ، ع ٣ ، ٢٠١٧ ، ص ١١٤ .
- (٧٠) د. ربي الحيدري ، حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، الحيدري ، بحث منشور في مركز الأبحاث والدراسات في المعلومات القانونية ، الجامعة اللبنانية ، ٢٠١٦ ، ص ١ .
- (٧١) د. غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط ١ ، ٢٠١١ ، ص ٢١٧ .
- (٧٢) م. م . يحيى حمود مراد م.م. عذراء كاطع ، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها ، بحث منشور في مجلة واسط للعلوم الإنسانية ، ع ٢٧ ، ٢٠١٣ ، ص ٣٧٨ .
- (٧٣) د. عبد الوودود يحيى ، شرح قانون العمل ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٩ ، ص ١٨٥ .
- (٧٤) د. رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له) ، ط ٥ ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ٢٠٠٨ ، ص ٤٥٠ .
- (٧٥) د. أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، ج ٢ ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ ، ص ٢٥٧ .
- (٧٦) د. حساين حميدة ، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون ، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة مولود معمري _ تيزي وزو ، كلية الحقوق ، الجزائر ، ٢٠١٨ ، ص ٩٦ .

(٧٧) د. صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية (دراسة مقارنة مع التشريعات الإيطالية معززة بالقرارات القضائية) ، مكتب نور العين ، ٢٠١٠ ، ص ٣١ .

(٧٨) يقابلها نص المادة (٢٢٦٢_٤) من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على :

(Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale. Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention ou l'accord) .

(٧٩) د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٧٨٦ .

(٨٠) د. منصور إبراهيم العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، بدون طبعة ، جامعة عمان ، كلية الحقوق ، بلا ناشر ، ١٩٩٢ ، ص ١٧٧ .

(٨١) ويبقى ذلك محكوماً أيضاً بمبدأ نسبية عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع ، فلا تُعد النقابة مخلة بالتزامها إذا ما قررت الإضراب لتحقيق هدف لم ينظمه عقد العمل الجماعي .

(٨٢) د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الاتفاقي (دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي) ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٣ ، ص ٥٤٣ .

(٨٣) THE EFFECTS OF THE COLLECTIVE LABOR CONTRACT AURELIAN
GABRIEL ULUITU , 2011, p245.

(٨٤) تنص المادة (١٥١) من قانون العمل العراقي النافذ على :

" يكون الاتفاق الجماعي ملزماً قانوناً لاطرافه و لكل من وقع الاتفاق نيابة عنه " . يقابلها نص المادة (١٥٨) من قانون العمل المصري النافذ والتي تنص على :

" تكون الإتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لاحكام الاتفاقية. وتتولى الجهة الادارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً أحكام الفقرة الاولى. ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض علي الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وذلك بكتاب موصى عليه ومصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الادارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة " . يقابلها نص المادة (١_ ٢٢٦١) من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على :

(Les conventions et accords sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent, dans des conditions déterminées par voie réglementaire) .

THE EFFECTS OF THE COLLECTIVE LABOR CONTRACT AURELIAN GABRIEL (٨٥)
ULUITU , 2011, p472 .

(٨٦) تنص المادة (١٤٨) من قانون العمل العراقي النافذ على :

"خامساً : في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع يكون التفاوض بين صاحب العمل و ثلاث من عمال المشروع المنتخبين ، وفق تعليمات يصدرها الوزير بهذا الخصوص ، بحضور ممثلين اثنين عن اتحاد نقابات العمال الاكثر تمثيلاً او منظمة عمال اخرى يختارها عمال المشروع " .

(٨٧) عندما يكون العقد نافذاً لازماً فإنه ينتج آثاره جميعها ويتوجب على المتعاقدين تنفيذ ما ورد فيه. والأصل أن أثر العقد نسبي من حيث الأشخاص، فلا ينصرف أثره الى غير المتعاقدين، ونسبي من حيث المضمون فلا يلزم المتعاقد إلا بما تضمنه العقد.

(٨٨) تنص المادة (١٥٣) من قانون العمل العراقي النافذ على :

"اولا : لاي طرف من الاطراف ان يقدم طلبا للوزارة لاصدار قرار بشمول الاتفاق جميع عمال القطاع المهني ، بعد مراعاة ما ياتي :أ - يشمل الاتفاق الجماعي عددا من العمال و اصحاب العمل تعدده الوزارة المختصة او الجهة غير المرتبطة بوزارة كافيا للتمثيل .ب - ان طلب شمول نطاق الاتفاق قد قدم من منظمة او اكثر للعمال او اصحاب العمل هي طرف في الاتفاق .ثانيا : تقوم الدائرة بالاعلان عن الطلب لتوسيع نطاق شمول الاتفاق و دعوة الاطراف المعنية لتقديم ملاحظاتها خلال (٣٠) ثلاثين يوما من تاريخ تقديمه .ثالثا : لقرار الشمول الصادر بمقتضى هذه المادة ان يحدد نطاق الاتفاق في اقليم او محافظة معينة ، او قد يوسع الاتفاق ليصبح على نطاق وطني ."

(٨٩) تنص المادة (١٥١) من قانون العمل العراقي النافذ على :

" ثانياً : يشمل الاتفاق الجماعي حكما جميع عمال المشروع الذي مثلتهم نقابة او اكثر ، تمثل على الاقل ٥٠% خمسين من المئة من عمال المشروع في المفاوضات الجماعية التي ادت الى ابرام هذا الاتفاق "

في حين نجد ان المشرع المصري تناول ذلك بشكل مختلف عندما تطلب ان يعرض عقد العمل الجماعي على العمال للموافقة عليه بالأغلبية المطلقة ليسري بعد ذلك على جميع العمال ، تنص المادة (١٥٣) من قانون العمل المصري النافذ على :

" يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة، وباللغة العربية، وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال على حسب الاحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من أيهما بالأغلبية المطلقة للإعضاء مجلس الادارة وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوما من تاريخ توقيع لاتفاقية. ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط بطلان الاتفاقية ."

(٩٠) تنص المادة (١٥٢) من قانون العمل العراقي على : " أولاً : في حال عدم تمثيل النقابة او مجموع النقابات في المشروع النسبة المشار اليها في المادة (١٥١) ثانياً ، عندها يجوز للنقابة او مجموعة النقابات المعنية ان تطلب توسيع نطاق الاتفاق ليشمل العمال غير النقابيين في المشروع او الذين ينتمون لنفس المجموعات او الفئات المهنية التي يشملها الاتفاق ، و في حالة رفض صاحب العمل هذا الطلب للنقابة او النقابات المعنية ان تطلب من الوزارة تنظيم اقتراع سري في المشروع ، و يعد الاتفاق شاملاً لجميع العمال اذا كانت اكثر من (٥٠%) خمسين من المئة من اصوات المشاركين في الاقتراع السري تؤيد توسيع نطاق الاتفاق على ان لا يقل عدد المشاركين في الاقتراع عن (٦٠%) ستين من المئة من عدد العمال الكلي في المشروع ، مع ضرورة ان تؤمن الوزارة مشاركة اغلبية العمال غير النقابيين في الاقتراع المذكور".

(٩١) د . سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، ص ٤٨٨ .

(٩٢) د. صلاح محمد أحمد ، مصدر سابق ، ص ١٠٢ .

(٩٣) د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مصدر سابق ، ص ٣٩٩ .

(٩٤) تنص المادة (١٥٢) من قانون العمل العراقي النافذ على :

(رابعاً : تسري احكام الاتفاق الجماعي على العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الاتفاق)

(٩٥) د. صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية ، مصدر سابق ، ص ٣٢ .

(٩٦) د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط ١ ، ٢٠١٠ ، ص ٤٨٥ .

المصادر

أولاً : الكتب

- ١_ د . أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، ج ٢ ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ .
- ٢_ د . أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، ج ٢ ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٦ .
- ٣_ د . أحمد زكي بدوي ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية ، دار الجامعات المصرية ، ١٩٦٨ .
- ٤_ د . بن عزوز بن صابر ، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠ .
- ٥_ د . رأفت دسوقي ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، ٢٠٠٨ .
- ٦_ د . رمضان جمال كامل ، شرح قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات التنفيذية الصادرة تنفيذاً له) ، ط ٥ ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ٢٠٠٨ .
- ٧_ د . سلامة عبدالنواب عبدالحليم ، المفاوضة الجماعية في قانون العمل ، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ .
- ٨_ د . السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، جامعة عين شمس ، كلية الحقوق ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
- ٩_ د . سيد محمود رمضان ، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دار الثقافة ، ٢٠١٠ .
- ١٠_ د . صبا نعمان رشيد ، علاقات العمل الجماعية (دراسة مقارنة مع التشريعات الإيطالية معززة بالقرارات القضائية) ، مكتب نور العين ، ٢٠١٠ .
- ١١_ د . صلاح محمد أحمد ، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل ، كلية الحقوق ، جامعة أسيوط ، ٢٠٠٧ .

- ١٢_ د . عبد الوودود يحيى ، شرح قانون العمل ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، بيروت ، ١٩٨٩
- ١٣_ د . عبدالحق صافي ، القانون المدني ، ج ١ ، تكوين العقد ، ط ١ ، ٢٠٠٦ .
- ١٤ _ د . عبدالرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام ، الإسكندرية ، ج ١ ، ٢٠٠٤ .
- ١٥ _ د . عزيز أبراهيم ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، بدون سنة طبع .
- ١٦_ د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، دار السنهوري، بيروت، ٢٠١٨ .
- ١٧ _ د . غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط ١ ، ٢٠١١ .
- ١٨ _ د . مجيدي فتحي، مقياس قانون العمل، جامعة زيان عاشور، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١١ .
- ١٩ _ د . محمد حسين منصور ، قانون العمل ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ط ١ ، ٢٠١٠ .
- ٢٠ _ د . محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، ط ٣ ، بلا ناشر ، ١٩٨٣ .
- ٢١ _ د . منصور إبراهيم العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، بدون طبعة ، جامعة عمان ، كلية الحقوق ، بلا ناشر ، ١٩٩٢ .
- ٢٢ _ د . الهاشمي بناني ، علاقات العمل الجماعية ، منظمة العمل العربية ، بدون سنة نشر .

ثانياً : الأطاريح والرسائل

- ١ _ د . السيد عيد نايل ، قانون العمل الاتفاقي (دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي) ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٣ .

- ٢ _ د. حساين حميدة ، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون ، أطروحة دكتوراه مقدمة الى جامعة مولود معمري _ تيزي وزو ، كلية الحقوق ، الجزائر ، ٢٠١٨ .
- ٣ _ حياة محمد محمد أبو النجا ، الالتزام بالتفاوض في عقود التجارة الدولية ، أطروحة دكتوراه ، جامعة المنصورة ، كلية الحقوق ، ٢٠٠٤ .
- ٤ _ عبد الجبار ناجي صالح ، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ، رسالة ماجستير ، جامعة بغداد ، كلية الحقوق ، ١٩٧٢ .

ثالثاً : البحوث

- 1 _ د. بلعبون عواد ، دور الحوار الاجتماعي في دعم استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسات في الجزائر ، بحث منشور في مجلة الفقه والقانون ، ع ٣٧ ، ٢٠١٥ .
- 2 _ د. ربي الحيدري ، حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، الحيدري ، بحث منشور في مركز الأبحاث والدراسات في المعلومات القانونية ، الجامعة اللبنانية ، ٢٠١٦ .
- ٣ _ د. رعد هاشم امين التميمي ، دور مبدأ حسن النية في تمييز واجب العمل لمصلحة الشركة عن واجب رعاية شؤونه دروس ينبغي ان نتعلمها من القانون الإنكليزي ، بحث منشور في مجلة كلية الحقوق ، جامعة النهريين ، مجلد (١٩) ، ع ٣ ، ٢٠١٧ .
- ٤ _ م. م . يحيى حمود مراد م.م. عذراء كاطع ، منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها ، بحث منشور في مجلة واسط للعلوم الإنسانية ، ع ٢٧ ، ٢٠١٣ .

رابعاً : القوانين والاتفاقيات

أ _ القوانين

- ١ _ قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

٢ _ قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٢ .

٣ _ قانون العمل الفرنسي لسنة ٢٠١٨ .

ب _ الاتفاقيات

١ _ الاتفاقية الدولية رقم ١ لسنة ١٩١٩ .

٢ _ الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي الصادرة عام ١٩٤٨ .

٣ _ الاتفاقية العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٩ .

٤ _ والاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية الصادرة عام ١٩٤٩ .

خامساً : المصادر الأجنبية

1_ THE EFFECTS OF THE COLLECTIVE LABOR CONTRACT AURELIAN GABRIEL ULUITU , 2011 .

2_ HARRY D. WOLF , THE ENFORCEMENT OF COLLECTIVE LABOR AGREEMENTS: A PROPOSAL .

3 _ Monsieur Franck petit , La loyauté dans les relations de travail , Thèse d'Avignon et des pour obtenir le grade Docteur en Droit de l'Université Pays de Vaucluse , 2014 .

4 _ Trang Thi Kieu TRAN , Collective Bargaining and Collective Agreements in Vietnam: From Legislation to Practice , Hanoi Law University .

5 _ Bernard GERNIGON, Alberto ODERO et Horacio GUIDO , LA NÉGOCIATION COLLECTIVE , BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE .

Abstract

A collective work contract is established to organize various individual and collective labor relations, and in this description, it affects the various work relationships within the project on the one hand, and the parties to this relationship on the other hand.

However, it should be noted that this contract does not arise a working relationship, but it seeks to regulate the relationship so as to grant the legislature to limb powers to regulate various aspects of work through collective bargaining, which does not stand his role when creating a collective work contract, but extends throughout the life of a contract a relationship Collective action, in turn, starting a contract amendment or extension of collective action or the resolution of disputes raised by the application of its rules and For his role in the various provisions of the individual and collective organization working relationship

The provisions of the collective labor contract

(Comparative Study)

P.Dr. Mansoor Hatem Mohsen

College of Law /University of Babylon

Hassan Kazem Abbas

College of Law /University of Babylon