

التنظيم القانوني لعقد العمل الجماعي في

ظل قانون العمل العراقي النافذ

(دراسة مقارنة)

Legal regulation of the collective labor contract under the labor law The influential Iraqi (a comparative study)

مدرس وكتور شامل هاوي نجم

كلية (القانون)-الجامعة (المستنصرية

المقدمة

من بين أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من القوانين الاخرى، تعدد الوسائل القانونية لتنظيم علاقات العمل، ويعتبر عقد العمل الجماعي من الموضوعات الحديثة في القانون والذي نظمه المشرع نظراً لتعدد العلاقات التي تحكمها أطراف العمل، والرغبة في تنظيم هذه العقود لضمان الأمن الاجتماعي، والحيلولة دون حدوث اضطرابات عمالية واجتماعية، وقد حظيت هذه العقود بالاهتمام الكبير في الاتفاقيات الدولية وأهمها اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٤) لسنة ١٩٨١ بشأن المفاوضة الجماعية، كما أنها حظيت بالاهتمام بالقوانين الوطنية مما يعزز من أهمية هذه العقود اقتصادياً واجتماعياً. وعلاقة العمل هي علاقة تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ولكن علاقة العمل لا تقتصر على هذا الشكل الفردي من عقد العمل، بل نظم المشرع العراقي أيضاً علاقات العمل الجماعية في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ والتي تكون فيها إرادة الجماعة بديلاً عن الإرادة الفردية في الاتفاق على شروط وظروف العمل. فعقد العمل الجماعي هو دستور عقود العمل الفردية وبهذا يختلف عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي بأنه لا ينشئ علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل، كما يفعل عقد العمل الفردي، ولكنه يضع الشروط التي تجب مراعاتها، عند قيام هذه العلاقة بمقتضى عقد العمل الفردي، بحيث يعتبر باطلاً كل ما يخالف هذه الشروط من الشروط الواردة في العقود الفردية التي تبرم بين أشخاص مرتبطين بالعقد الجماعي ما لم تكون هذه الشروط أكثر فائدة للعامل.^(١) وتعتبر اتفاقيات العمل الجماعية من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل بهدف تنظيم شروط وعلاقات العمل، وهي تحقق ميزات كبيرة للعمال وأصحاب العمل، فمن ناحية فهي تحقق للعمال مزايا أفضل من تلك التي تكفلها أحكام قانون العمل باعتبار هذه الأحكام حداً أدنى، ومن ناحية أخرى تعتبر ذات فائدة لأصحاب العمل باعتبار ان

(١) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط٢، بدون دار نشر، ص٦٧.

المفاوضات تعتبر وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال. وقد جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهمية عقود العمل الجماعية في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ومقارنتها مع التشريعات العمالية.

أولاً: اشكالية البحث: The problem of searching

تبرز أهمية عقود العمل الجماعية للعمال نتيجة المنو الاقتصادي في الدول وظهور شركات كبرى تغطي قطاعات كبرى على درجة عالية من الأهمية وتستثمر رؤوس أموال ضخمة كقطاعات التعدين والطاقة والاتصالات المياه وغير ذلك من القطاعات المفصلية في حياة الدول. وعليه نظراً لأهمية هذه الآلية، فإن المشرع العراقي على غرار التشريع المقارن نظم الاتفاقيات الجماعية في الفصل الخامس عشر من قانون العمل النافذ، مما يجعل من دراسة الأحكام القانونية المتعلقة بها ولها أهمية في بحثنا، وما يؤدي على طرح الاشكالية التالية.

ما مفهوم عقد العمل الجماعي وما هي أحكام سريانه باعتباره مصدر لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل العراقي النافذ. كما تكمن اشكالية الدراسة في نقص النصوص المنظمة لعقد العمل الجماعي في قانون العمل، لذا جاءت الدراسة للإجابة على هذه الاشكالية.

ثانياً: نطاق البحث: Search scope

تتركز دراستنا بالدرجة الأولى على تنظيم المشرع العراقي، لا سيما في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ عقد العمل الجماعي، كما كان لابد من بحث التشريع المقارن لإبراز الجوانب الايجابية في معالجتها للحالات موضوع البحث، وبيان النقص في نصوص قانون العمل العراقي النافذ.

ثالثاً: منهج البحث: Research Methodology

للإجابة عن هذه الإشكالية اخترنا المنهج التحليلي والوصفي كمنهجين معتمدين في معالجة مثل هذا النوع لتحصيل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانيا في الحياة العملية والتفسيرات المتعلقة بنصوصه لاسيما قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وذلك وفق خطة تتضمن مبحثين لدراسة مختلف الجوانب القانونية الخاصة بتنظيم عقد العمل الجماعي، حيث عنواننا المبحث الأول لمفهوم عقد العمل الجماعي وطبيعته القانونية، وافرنا المبحث الثاني لأثار عقد العمل الجماعي وتسوية منازعاته.

المبحث الأول: المقصود بعقد العمل الجماعي وطبيعته القانونية

The concept of collective labor contract and its legal nature

يعتبر عقد العمل الجماعي كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل باعتباره أداة فعالة تحقق مستوى مقبولا من التكافؤ بين العمال واصحاب العمل، وذلك بما يتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، وينظم شروط العمل وظروفه و علاقاته، فعقد العمل الجماعي وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، ولهذا يعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المشروع، وعليه

سننظر من خلال هذا البحث إلى تعريف عقد العمل الجماعي في التشريع العراقي وفي بعض التشريعات المقارنة، ثم لدى بعض الفقهاء، في المطلب الأول، وبعد ذلك نتعرض لتحديد طبيعته القانونية وتمييزه عن غيره من العقود في المطلب الثاني، وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: تعريف عقد العمل الجماعي وبيان شروطه

Definition of a collective labor contract and a statement of its conditions

يعتبر عقد العمل الجماعي اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال، والطرف الثاني يتمثل في صاحب أو عدة أصحاب عمل، وذلك من أجل التفاوض حول شروط وظروف العمل وتحديد بصورة جماعية بهدف رفع الظلم والتعسف الذي كان يمارسه أصحاب العمل على العمال وذلك بتنظيم الشروط والظروف المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها، وتحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في علاقاتهم بأصحاب العمل، مما يحقق مصالح الطرفين ويحميها، لذا تقتضي دراسة هذا المطلب أن نحدد المقصود بعقد العمل الجماعي في فرع أول ثم نبين شروطه في فرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل الجماعي

Definition of a collective labor contract

أن المشرع العراقي لم يتعرض إلى تعريف عقد العمل الجماعي بشكل مباشر في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، وإنما اكتفى بالإشارة إلى عملية التعاقد في نص المادة (١٤٦/أولاً) من قانون العمل النافذ إذ جاء فيها على أن (للقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون، في حال غياب منظمات العمال، إبرام اتفاقات عمل جماعية نيابة عن منتسبيها مع صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم). وبالرغم من ذلك فإن المشرع يستعمل تعبير المفاوضة الجماعية للدلالة على هذا العقد، ويعرفها في المادة (١/سادس عشر) من قانون العمل النافذ إذ جاء فيها (المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظماتهم من جهة ومنظمة عمال أو أكثر، أو ممثلي العمال المنتخبين وفق أحكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى لتحديد علاقات العمل أو شروطه وتنظيم العلاقات بين الأطراف أو منظماتها).^(١) وهكذا فإن عقد العمل الجماعي يتضمن شروطاً يتوجب احترامها في عقود العمل الفردية، المبرمة أو التي ستبرم بين العامل وصاحب عمل. كتحديد الحد الأدنى للأجر وساعات العمل ومدد الإجازات وما يستحقه العمال من مكافأة عند نهاية الخدمة، وغير ذلك من الشروط، التي يلتزم العمال باحترامها مع صاحب العمل، ولا يحد من حرية الطرفين في انتقاء موضوع الاتفاق إلا قيد واحد وهو أن لا يكون موضوع الاتفاق مخالفاً للقانون والنظام

(١) تعرف المادة (٢٢/١) من قانون العمل العراقي النافذ منظمة العمال بأنها (منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي وإداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثلهم امام مختلف الجهات وفقاً للقانون).

العام والآداب العامة، إلا إذا كانت مخالفة القانون فيها فائدة أكثر للعامل فعند ذلك تجوز المخالفة بهذا الصدد،^(٢) وذلك طبقاً لنص المادة (١٤/أولاً) من قانون العمل النافذ، والذي جاء فيه أنه (تمثل الحقوق الواردة في أحكام هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون).^(١) ويفهم من ذلك أن عقد العمل الجماعي موضوعه تنظيم شروط العمل وفقاً لما ذكرناه، وكان أحد طرفيه نقابة عمال أو ممثلي العمال، والطرف الآخر صاحب العمل أو منظمة أصحاب العمل.

وعرف المشرع الأردني في المادة (١١/٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل عقد العمل الجماعي بأنه (اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة، ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى).^(٢) وعرف المشرع المصري اتفاقيات العمل الجماعية في المادة (١٥١) بأنها (اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الاعمال أو أكثر من منظماتهم).^(٣)

أما الفقه فقد أورد عدة تعاريف لعقد العمل الجماعي، فهناك من يرى بأنه (اتفاق بين منظمة أو أكثر من المنظمات العمال وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة لا صاحب العمل، وذلك لتنظيم شروط العمل).^(٤) بينما عرفه البعض الآخر بأنه (يعد عقد العمل الجماعي من عقود المعاوضة، ومن العقود الملزمة للجانبين).^(٥)

ويتبين من التعريفات السابقة أن عقد العمل الجماعي بين طرفي العلاقة الانتاجية وهما أصحاب العمل والعمال بهدف تنظيم علاقات العمل الناشئة عن عقود العمل الفردية، وعليه فإن انتشار عقود العمل الجماعية يقلل من تدخل المشرع في تنظيم علاقات العمل لأنه يحقق ما يبتغيه كل منهما عن طريق التعاقد، وحتى في حالة تدخل المشرع فإنه سيجد أمامه قواعد متفقاً عليها فنقتصر مهمته على تقنين هذه القواعد، لذا فإن عقود العمل الجماعية تعتبر مصدراً من مصادر قانون العمل.^(٦)

وفي ضوء التعريفات السابقة لعقد العمل الجماعي يمكن تعريفه بأنه اتفاق خطي مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة، وبين نقابة عمال أو مجموعة عمال من جهة أخرى، على تنظيم شروط وظروف العمل.

(٢) د. احمد عبدالكريم ابو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ٣١٦.

(١) ينظر المادة (١٤/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٩.

(٣) قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٤) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، بدون نشر، ط٢، بغداد، ١٩٨٩، ص ٥٠.

(٥) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحبة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨، ص ١٢٨.

(٦) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، مصدر سابق، ص ٥٠.

الفرع الثاني: شروط عقد العمل الجماعي

Terms of collective work contract

أن عقد العمل الجماعي هو عملية قانونية تجري بين أطراف العلاقة الانتاجية لتنظيم شروط وظروف العمل بل لتنظيم علاقة العمل ككل، فأن إبرام عقد العمل الجماعي يقتضي التعرض لشروط انعقاده، فقد خص المشرع عقد العمل الجماعي بعدة شروط يلزم توافرها وعلى ذلك سنبحث في هذا الفرع الشروط الموضوعية لعقد العمل الجماعي أولاً، ومن ثم الشروط الشكلية ثانياً، وعلى النحو الآتي:

أولاً: الشروط الموضوعية: Objective conditions

وهي الشروط الخاصة بطرفا عقد العمل الجماعي، وبموضوعه، ومدته.

١- طرفا العقد: حدد المشرع العراقي في المادة (٤٦/ثانياً) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ التي تقضي تتكون أطراف العقد الجماعي من المنظمات العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال، وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو منظماتهم.^(١) وعليه فإن النص حدد أطراف عقد العمل الجماعي بطرفين الأول صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم من جهة، والثاني النقابات والاتحادات أو ممثلي العمال المنتخبين في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى.^(٢) مما يعني أن تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، خلاف ذلك يستطيع صاحب عمل واحد بإبرام عقد عمل جماعي مع نقابة عمالية، كما لا يوجد ما يمنع أن يتم أبرام هذا العقد من قبل إحدى نقابات أصحاب الأعمال.^(٣)

وقد صادق العراق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ الخاصة بتمثلي العمال بموجب القانون رقم (٨٦) لسنة ١٩٧٢ التي نصت المادة (٣) منها على أنه في مصطلح هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلي العمال" الأشخاص الذين تعترف لهم القوانين أو الممارسة الوطنية بهذه الصفة، سواء كانوا:

(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين معينين أو منتخبين من قبل النقابات أو من قبل أعضاء هذه النقابات. (ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ولا تمتد مهامهم إلى أنشطة يعترف في البلد المعني بأنها من اختصاص النقابات دون سواها.^(٤)

ب - موضوع عقد العمل الجماعي: أن موضوع عقد العمل الجماعي، هو تنظيم ظروف العمل وشروطه، والتي تتعلق بالأجور، وساعات العمل وإجازات وحل المنازعات.....

(١) وذهب المشرع الأردني إلى تحديد أطراف عقد العمل الجماعي في المادة (١١/٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل التي تقضي بأن عقد العمل الجماعي هو اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة، ومجموعة عمال أو النقابة من جهة.

(٢) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الجزء الثالث، مكتبة القانون المقارن، ط١، بغداد، ٢٠٢١، ص ٩٣.

(٣) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ٩٩.

(٤) ينظر المادة (٣) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ الخاصة بتمثلي العمال.

الخ،^(٣) ولكن في الوقت نفسه أن لا يخالف عقد العمل الجماعي القواعد الآمرة في قانون العمل، كما لا يجوز أن يحصل أي تعارض بين هذا العقد وعقد العمل الفردي، ما لم تكن المخالفة أكثر فائدة للعمال، وأن لا يكون مخالفا للنظام العام.^(٤)

وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الأردني الذي جعل موضوع العقد هو تنظيم شروط العمل،^(٥) كما اشترط مراعاة ما تقضي به المادة (٤/ب) من قانون العمل الأردني النافذ بقولها يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها آياه هذا القانون. وعليه فإن الحكم الوارد في المادة (٤/ب) يجب مراعاته في عقد العمل الجماعي شأنه شأن عقد العمل الفردي الوارد في النص العام.^(١)

ج - مدة عقد العمل الجماعي: حدد المشرع العراقي في قانون العمل النافذ الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل الجماعي سواء باتفاق الطرفين، وبانتهاء مدته إذا كان محدد المدة، وبإنهائه من أحد الأطراف بعد مرور (٣) ثلاث سنوات، وكذلك ينتهي هذا العقد في حالة غلق المشروع إذا كان العقد على مستوى المشروع.^(٢) بينما نجد أن المشرع العراقي قد أوجب في المادة (١٥٤/أولاً/د) من قانون العمل النافذ ان ينص في عقد العمل الجماعي على مدة العقد على ان لا تقل عن سنة واحدة إذا كان هذا العقد محدد المدة. ومعنى ذلك أن عقد العمل الجماعي يعد منتهياً تلقائياً بمجرد انتهاء مدته المحددة في العقد التي يجيزها القانون من دون حاجة إلى أي إجراء آخر،^(٣) أما إذا كان العقد غير محدد المدة فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بعد مرور ثلاث سنوات بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل (٩٠) يوماً من انتهاء المدة.^(٤)

أما قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل اوجب مراعاة ما تقضي به المادة (٤٠) منه بقولها (يكون عقد العمل الجماعي لمدة معينة أو غير معينة فإذا عقد لمدة معينة فلا يجوز أن تتجاوز السنتين، وغذا عقد لمدة غير معينة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل فيكون لكل من طرفي العقد حق إنهائه بموجب إشعار يبلغ إلى الطرف الآخر قبل شهر على الأقل من تاريخ الانتهاء وتبلغ الوزارة بنسخة من هذا الإشعار)، ونلاحظ من هذا النص أنه يجب عدم جواز النص في العقد المحدد المدة أكثر من سنتين، ومن ثم إذا نص في العقد على مدة أكثر من ذلك فإن العقد يعد صحيحاً في حدود المدة التي حددها المشرع وهي سنتين وباطلاً فيما زاد عن هذه المدة.^(٥)

(٣) ينظر المادة (١٤٧/أولاً) من قانون العمل العراقي لنافذ.

(٤) حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠٠٩، ص ٥٥٧.

(٥) ينظر المادة (١١/٢) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.

(١) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٤٧١.

(٢) ينظر المادة (١٥٦/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٤١.

(٤) ينظر المادة (١٥٦/أولاً/ج) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٧١.

ثانياً: الشروط الشكلية: Formal conditions

أن المشرع بالإضافة إلى الشروط الموضوعية تطلب في عقد العمل الجماعي شروطاً شكلية يجب توافرها.

١- شرط الكتابة: لم يورد قانون العمل العراقي نصاً صريحاً يوجب كتابة عقد العمل الجماعي، ولكن يمكن أن يستشف ذلك في بعض النصوص التي وردت بهذا الشأن بأنها توجب كتابة العقد،^(١) ومن ذلك نص المادة (١٥٠/أولاً) من قانون العمل والتي تقضي بدون الاتفاق الذي تسفر عنه المفاوضة في اتفاقية جماعية طبقاً للشروط والقواعد الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية.^(٢) ولا يشترط القانون شكلاً معيناً أو صيغة معينة في كتابة الاتفاق بل يكفي أن يتضمن العقد ما تم التوصل إليه من حلول أو شروط مع توقيعها من الأفراد الذين أجاز لهم القانون حق التوقيع.^(٣)

أما المشرع الأردني اشترط في عقد العمل الجماعي أن يكون الاتفاق مكتوباً^(٤) حسماً للخلاف بين العمال وأصحاب العمل،^(٥) واشترط المشرع أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً والكتابة هنا ليست شرطاً لإثباته كما هو الحال في عقد العمل الفردي، وإنما هي ركن فيه بحيث يترتب على إغفالها بطلان العقد بطلاناً مطلقاً، والكتابة أيضاً شرط مطلوب عند تعديل أي بند من بنود العقد وإلا كان التعديل باطلاً.^(٦) وفي ذلك تقول محكمة النقض المصرية إن عقد العمل الجماعي هو اتفاق يجب أن يكون بالكتابة وإلا كان باطلاً وهو بطلان خاص لا يزول باتفاق المتعاقدين على تعديل العقد طالما ظل سبب البطلان يلاحقه.^(٧)

٢- شرط التسجيل والنشر: تطلب المشرع العراقي في عقد العمل الجماعي تسجيله في دائرة العمل خلال ثلاثون يوماً، وتزود ذوي الشأن بنسخة من الاتفاق تتضمن تاريخ تسجيله، ولدائرة العمل اخطار طرفي العقد بأي تناقضات أو مخالافات يتضمنها عقد العمل الجماعي مع أحكام هذا القانون خلال مدة ثلاثون يوماً من تاريخ ايداع الاتفاق

(١) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣٧.

(٢) وبهذا الصدد أيضاً الحكم الذي ورد في المادة (١/سابع عشر) من قانون العمل العراقي النافذ والتي جاء فيها الاتفاقيات الجماعية هي جميع الاتفاقيات المكتوبة التي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته وأحكام التشغيل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة ومنظمة واحدة أو أكثر لنقابات العمال أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال غياب منظمات العمال من جهة أخرى.

(٣) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٧٢.

(٤) نص المشرع الأردني على هذا الشرط في المادة (١١/٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل، ونصت المادة (١٥٣) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل على أنه (يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية).

(٥) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٧٢.

(٦) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٧١١.

(٧) الطعن رقم (٧١٥) لسنة ٤٨ قضائية جلسة ١٩٨٤/٤/٢، ينظر د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص ٧١١.

لديها،^(٢) ولا يجوز لدائرة العمل إطالة مدة الثلاثين يوماً المحددة بالنص بحيث إذا لم تعترض على العقد خلال هذه المدة يعتب ذلك موافقة ضمنية من جانبها.^(٣) ويلتزم صاحب العمل بأن يضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في مكان ظاهر في محل العمل،^(٤) والغرض من وضع نصوص عقد العمل الجماعي في مكان ظاهر هو إحاطة علم العمال بها شأنها الأنظمة الداخلية للمشروع.

أما المشرع الأردني تطلب في عقد العمل الجماعي أن تودع نسخة من العقد لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص،^(٥) والجدير بالذكر أن عقد العمل الجماعي يعد ملزماً من التاريخ المحدد فيه وإذا لم يكن محدد التاريخ، فإن العقد يعد ملزماً من تاريخ تسجيله في وزارة العمل.^(٦)

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي وتمييزه عن غيره من العقود

The legal nature of the collective labor contract and its distinction from other contracts

نقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الفرع الأول لبيان الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي، ونفرد الفرع الثاني إلى تمييزه عن غيره، وسوف نبين ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي

The legal nature of the collective labor contract

اختلف الفقه في الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي حيث ذهب جانب من الفقه إلى القول بأنه ذو طبيعة عقدية، بينما يرى البعض الآخر بأن له طبيعة تنظيمية، وهناك من يرى أنه له طبيعة مزدوجة، لذا سوف نبين ذلك على النحو الآتي:

الاتجاه الأول: الطبيعة العقدية: Streptococcus nature

يرى أنصار هذا الاتجاه بأن عقد العمل الجماعي هو كسائر عقود القانون الخاص، يستمد أساسه باعتبار العقد أهم مصادر الالتزام، كما أن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مبدأ مقدساً لا يجوز المساس به،^(١) ودعم أنصار هذا الاتجاه موقفهم أن القواعد الناشئة عن عقد العمل الجماعي، هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي دون أن تحل محل الأطراف في إبرام العقد،^(٢) لكن هناك

(٢) ينظر المادة (١٥٥/أولاً/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٣) د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص ٧١٩.

(٤) ينظر المادة (١٥٥/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) هذا الشرط نصت عليه المادة (٣٩/أ) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل بقولها (ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص)

(٦) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٧٢.

(١) د. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط ١، الجزائر، ٢٠٠٩، ص ١٤٥.

(٢) د. احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦، ص ٦٠-٥٩.

انتقاد وجه إلى هذا الاتجاه بسبب الاختلاف بين هذه العقد، وبين العقد المدني من حيث الأثر النسبي لهذا العقد، لأن أحكام القانون المدني تقصر أثر العقد فيما بين المتعاقدين في الوقت الذي ينصرف أثر عقد العمل الجماعي إلى العمال المنظمين إلى النقابة، علماً بأنهم لم يكونوا طرفاً في هذا العقد وإنما النقابة كانت الطرف أو من يمثلها.^(٣) كما أن عقد العمل الجماعي لا يعد من عقود العمل بمعنى الكلمة لأنه لا يتضمن التعهد بالقيام بعمل مقابل الأجر بل الذي يراد به هو مجرد الاتفاق على شروط معينة واجب احترامها، سواءً بالنسبة للعقود التي سبق إبرامها أو تلك التي سوف تبرم مستقبلاً.^(١)

الاتجاه الثاني: الطبيعة التنظيمية: **organizational nature**

ذهب أنصار هذا الاتجاه إلى القول بالطبيعة التنظيمية لعقد العمل الجماعي، وذلك لأنه ليس عقداً بل اتفاق غير منتج للالتزامات أو حقوق لطرفيه، ولكنه ينشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة، كما تتوافر فيه أهم خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد والتزام،^(٢) وبذلك فهو يسري على جميع العمال التابعين لنقابة مهنية معينة، كما أنه يكون مفتوحاً للانضمام إليه بعد تسجيله دون وجود الحاجة إلى موافقة الأعضاء الأصليين فيه.^(٣) بالإضافة إلى ذلك يرى أنصار هذا الاتجاه كذلك، أن الطبيعة التنظيمية لعقد العمل الجماعي هي التي تفسر لنا امتداد نطاق تطبيقها إلى أشخاص ليسوا أطرافاً فيها، كما أنها تفسر لنا الصفة الأمرة للقواعد التي ينشئها هذا العقد والتي تؤدي إلى بطلان كل شرط يرد في عقد العمل الفردي يتضمن مخالفة لتلك القواعد.^(٤)

الاتجاه الثالث: الطبيعة المزدوجة: **dual nature**

إزاء الانتقادات التي وجهت لأنصار الاتجاهين السابقين بشأن تحديد الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي، ذهب هذا اتجاه إلى القول بالطبيعة المزدوجة لعقد العمل الجماعي، ويرى وجوب التمييز بين هذا العقد من حيث إبرامه ومن حيث آثاره، فهو في إبرامه عقد كسائر العقود، أي له طبيعة عقدية خالصة، في حين أن آثاره لها صفة قاعدية نظراً لما تتصف به من عمومية وتجريد، وذلك باعتبار أن المشرع نفسه قد فوض طرفي هذا العقد الاتفاق على قواعد عامة ومجردة وملزمة لتنظيم شروط العمل،^(١) مما يعني أن عقد العمل الجماعي يقوم على وحدة الهدف والغرض الذي يهدف إليه المتعاقدين.

(٣) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣١-١٣٢.

(١) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣٢.

(٢) د. علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الثاني، مطبعة دار المستقبل، ط ٢، القاهرة، ١٩٥٤، ص ٢٠٣.

(٣) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣٢.

(٤) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإعلان، التحكيم، الوساطة، المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ١٩٧.

(١) د. أحمد عبد الكريم أبو شنب، مصدر سابق ص ٣٢٠.

الفرع الثاني: تمييز عقد العمل الجماعي عما يتشابه معه

Distinguishing the collective labor contract from what is similar to it

يخضع عقد العمل الجماعي في اغلب النظم المقارنة لعدة شروط شكلية وموضوعية، تجعل منه نظام قانوني يتميز عنها بما يضمن له الاستقلال والذاتية، ومختلف عن غيره من العقود الأخرى المشابهة له التي تتعلق بالعمل، لذا سوف نبين ذلك على النحو الآتي:

أولاً: تمييز عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي: Distinguishing a collective labor contract from an individual labor contract

إن استعمال المشرع تعبير عقد العمل الجماعي أو الاتفاقيات الجماعية للدلالة على اتفاق العمل الجماعي قد يخلق التباساً بينه وبين عقد العمل الفردي مع أن حدود التمييز بين العقدتين واضحة ولا مجال للخلط بين الاثنين،^(١) فعقد العمل الفردي ينشئ بين صاحب العمل والعمال علاقة عمل يلتزم فيها العامل أن يؤدي عملاً لصالح صاحب العمل الذي يكون بمقتضاه العامل خاضعاً لإشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل التزام الأخير بدفع الأجر، وعقد العمل الفردي يخلق التزامات بين طرفيه، ومن ثم هو يختلف عن عقد العمل الجماعي من حيث طبيعة وموضوع كل منهما.^(٢)

١ - من حيث طبيعة كل منهما: إن عقد العمل الجماعي يتمتع بالصيغة الجماعية تظهر من

خلال أثاره وأطرافه. فبالنسبة لأطرافه هم نقابة العمالية وصاحب عمل أو أكثر أو نقابة تمثل أصحاب العمل. فعقد العمل الجماعي يمثل ميزان القوى بين صاحب العمل والعمال يهدف إلى معالجة عدم المساواة بينهم، بينما في نطاق عقد العمل الفردي يسمح لصاحب العمل بإملاء شروطه على العمال، أما بالنسبة للآثار فإن عقد العمل الفردي يكتفي بوضع قواعد يقيّد بها كل عامل وصاحب عمل يشملهما الاتفاق الذين سبق أن أبرموا فيما بينهم عقود عمل فردية، كما يجب أن يلتزم بها في أي عقود عمل فردية ستبرم فيما بعد.^(٣)

٢ - من حيث موضوع كل منهما: إن عقد العمل الفردي يخلق رابطة التبعية القانونية التي يكون بمقتضاه العامل خاضعاً لإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل، أما عقد العمل الجماعي فإنه يتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية.^(٤)

(٢) نفس المصدر، ص ٣١٧.

(٣) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٦٩.

(٤) د. مصطفى احمد أبو عمرو، مصدر سابق، ص ١٨٥.

(٥) د. احمد عبدالكريم أبو شنب، مصدر سابق، ص ٣١٧.

ثانياً: تمييز عقد العمل الجماعي عن عقد الفرقة:

Distinguishing a team contract from a band contract

يقصد بعقد الفرقة العقد الذي يبرم بين صاحب عمل ومجموعة من العمال، لأداء عمل معين مقابل أجر محدد، فهو عقد يلتزم بمقتضاه عدد من العمال بتنفيذ عمل متفق عليه، ويقوم أحدهم بصفته وكيلًا عنهم ويمثلهم في إبرام هذا العقد مع صاحب العمل وفي قبض الأجر ليتم توزيعه على العمال . بنسبة العمل الذي قام به كل منهم، بحيث يكون للعمل وكذلك للأجر صفة جماعية،^(٣) وعلى هذا الأساس يتميز عقد عمل الفرقة عن عقد العمل الجماعي في أن الأول هو مجموعة عقود عمل فردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال بحيث يكون العمال أطرافاً فيها، أما عقد العمل الجماعي فإنه يبرم بين صاحب العمل ونقابة عمالية ويتعلق موضوعه بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية.^(٤)

ثالثاً: تمييز عقد العمل الجماعي عن تعليمات العمل:

Distinguishing a collective labor contract from work instructions

إن تعليمات العمل (نظام العمل) تصدر عن الإرادة المنفردة من جانب صاحب العمل ليس للعمال حق مناقشتها، بينما عقد العمل الجماعي هو وليد عن تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة النقابة العمالية، وبهذا يكون هذا العقد قائم على التراضي بين أطرافه.^(١) المبحث الثاني: أثار عقد العمل الجماعي وتسوية منازعاته

Raised the collective work contract and its dispute settlement

أن عقد العمل الجماعي هو عقد من حيث انعقاده، ولكنه في حقيقة الأمر يكون بمثابة القاعدة التشريعية التي تنظم علاقة العمل داخل المشروع من حيث آثاره، وإن كان لا يستقل صاحب العمل بوضعه، بل يخضع وضعه لاتفاق الطرفين لحظة انعقاد عقد العمل الجماعي. ومن ثم أن عقد العمل الجماعي لا يأتي دائماً وليد المفاوضات الودية بين طرفيه، بل يأتي أيضاً وليد نزاعات جماعية، تحدث بين طرفيه، ومن هنا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول أثار عقد العمل الجماعي وطرق انتهائه، بينما نفرد المطلب الثاني إلى منازعات العمل الجماعي، وذلك على النحو الآتي:

(٣) د. محمد محمد احمد عجيز، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، ط٢، القاهرة، ٢٠٠٧، ص٢٢٩.

(٤) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣٠.

(١) د. محمد علي الطائي، مصدر سابق، ص ١٣١.

المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعي وانقضائه**Effects of the collective labor contract and its expiry**

نبحث في هذا المطلب آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع وآثاره من حيث الأشخاص، ومن ثم انقضاء عقد العمل الجماعي، من هنا سنتناول في هذا المطلب الآثار المترتبة على إبرام عقد العمل الجماعي وجزاء الإخلال به في الفرع الأول، ونفرد الفرع الثاني لانقضاء عقد العمل الجماعي، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول : آثار عقد العمل الجماعي وجزاء الإخلال به

Effects of the collective labor contract and the penalty for breaching it

يرتب عقد العمل الجماعي عدد من الآثار إذا ما تم إبرامه وفق ما حدده المشرع العراقي في قانون العمل، ومن ثم تنحصر آثاره من حيث الموضوع ومن حيث الأشخاص، كما رتب القانون بعض الجزاءات على الطرف المخل بأحكام هذا العقد، لذا سوف نبين ذلك وفقاً لل فقرات الآتية:

أولاً: آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع:**The effects of the collective labor contract in terms of the subject**

ينحصر أثر عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع في تحديد القوة الملزمة لهذا العقد، والواقع أن لكل طرف من أطراف العقد أو منظم إليه ملزمون بتنفيذه،^(١) وهذا ما أوجبه المشرع العراقي في المادة (١٥١/أولاً) من قانون العمل النافذ بقولها (يكون الاتفاق الجماعي ملزماً قانوناً لأطرافه ولكل من وقع الاتفاق)، وعليه فإن صاحب العمل ملزم بتنفيذ هذا العقد في علاقته بعماله الخاضعين لهذا العقد، وتعد النقابة أيضاً ملزمة باحترام عقد العمل الجماعي لذلك تعد مسؤولة مدنياً وجنائياً إذا قامت بدعوة أعضائها إلى الإضراب أو إثارة النزاع بهدف تعديل احكام عقد العمل الجماعي، وهو ما نصت عليه المادة (١٦٢/رابعاً) من قانون العمل العراقي لنافذ بقولها (لا يجوز إجراء الإضراب بهدف مراجعة أو تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ)، وعلى العكس من ذلك فإنها لا تتحمل المسؤولية إذا كان الإضراب الذي دعت إليه بشأن موضوعات لم ينظمها عقد العمل الجماعي أو إذا كان السبب إخلال صاحب العمل لأحكام هذا العقد.^(٢) وإذا ما حصل تعارض أو اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقد العمل الفردي. ففي هذه الحالة تطبق بين العقدين تلك الشروط التي الأفضل للعامل، ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف هذا الحكم.^(٣) وهو نفس اتجاه المشرع الأردني الذي يعتبر الشرط الوارد في عقد العمل الفردي الأقل مراعاة لمصلحة العامل باطلاً، أما إذا كان الشرط الوارد في عقد العمل الجماعي هو الأقل مراعاة لمصلحة العامل، فيبطل هذا الشرط بالنسبة لهذا العامل،^(٤)

(١) د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٥، ص ١٣٤ وما بعدها.

(٢) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٨٥.

(٣) ينظر المادة (١٥٤/ثالثاً/رابعاً/خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) د. احمد عبدالكريم أبو شنب، مصدر سابق، ص ٣٣٦ وما بعدها.

وهذا كله تطبيق للمادة (٤) والمادة (٤٢/ب) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.^(١) وترجع القوة الملزمة لعقد العمل الجماعي إلى أنه ينطبق عليه وصف شريعة المتعاقدين أكثر من غيره من العقود الأخرى وهذا ينبثق من مبدئين: (٣) الأول: هو عدم جواز نقض هذا العقد أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون. الثاني: وجوب تنفيذ عقد العمل الجماعي بحسن نية.^(٤)

ثانياً: آثار عقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص:

Effects of a collective labor contract in terms of people

وسع المشرع العراقي من نطاق عقد العمل الجماعي حيث لا تقتصر آثاره على أطرافه من اصحاب الأعمال والنقابات العمالية بل تمتد ليشمل جميع عمال المشروع حتى العمال الذين لم يكون أعضاء في النقابة التي أبرمت عقد العمل الجماعي، وهذا ما أقره في المادة (١٥١/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ إذ جاء فيها (يشمل الاتفاق الجماعي حكماً جميع عمال المشروع الذين مثلتهم نقابة أو أكثر، تمثيل على الأقل ٥٠% خمسين من المئة من عمال المشروع في المفاوضة الجماعية التي أدت إلى إبرام هذا الاتفاق)، وكذلك يشمل العمال الذين يعملون في أي مشروع خاضع الأحكام عقد العمل الجماعي، ولم يكون أعضاء في نقابة أو الذين ينتمون لنفس الفئات المهنية، ولكن بشرط تنظيم اقتراح سري في المشروع بطلب من نقابة على أن يحصل على موافقة أكثر من ٥٠% من عدد المشاركين في الاقتراح السري تؤيد توسيع نطاق عقد العمل الجماعي على أن لا يقل عدد المشاركين في الاقتراح عن ٦٠% من عدد العمال الكلي في المشروع.^(٥) وما يؤخذ على المشرع العراقي في توسيع نطاق عقد العمل الاجتماعي، إذ أنه اشترط لسريان آثار هذا العقد على العمال الذين ليسوا أعضاء بالنقابة تنظيم اقتراح سري على أن يحصل على أكثر من ٥٠% من عدد المشاركين في الاقتراح، بينما نجد المشرع المصري لم يشترط لسريان آثار عقد العمل الجماعي على العمال الذين ليسوا أعضاء بالنقابة سواه تقديم طلب إلى الجهة الإدارية موقعاً عليه من الطرفين بعد نشرها في الجريدة الرسمية.^(٦)

أما المشرع الأردني فقد نظم هذه الآثار في المادة (٤٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل سواء بالنسبة إلى أطرافه أم إلى الطوائف الأخرى، فضلاً عن ذلك فإن المادة (٤٣) من قانون العمل أعطت الحق لوزير العمل في توسيع نطاق عقد العمل

(١) ينظر المادة (٤) والمادة (٤٢/ب) من قانون العمل الأردني النافذ.

(٢) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٨٥.

(٣) نصت المادة (١٤٩/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ (على النقابة المعنية وصاحب العمل إجراء مفاوضات جماعية بحسن نية لإبرام اتفاق جماعي).

(٤) ينظر المادة (١٥٢/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) نصت المادة (١٦٠) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل على أنه (للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي الاتفاقية الجماعية الانضمام إلى الاتفاقية بعد نشرها بالوقائع المصرية).

الجماعي من حيث الأشخاص ليسري على طوائف أخرى غيرها بشروط خاصة.^(٢) وهذا يؤيد القول بأن آثار عقد العمل الجماعي ليست مجرد حقوق والتزامات إرادية بل هي قواعد قانونية حدد القانون نطاق سريانها من حيث الأشخاص.^(٣)

ثالثاً: جزاء الإخلال بأحكام عقد العمل الجماعي:

Penalty for breaching the provisions of the collective labor contract

الجزاء المترتب على مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي يأخذ صورتين الجزاء الجنائي والجزاء المدني.

الصورة الأولى: الجزاء الجنائي: criminal penalty

أن المشرع العراقي لم ينص في قانون العمل النافذ على عقوبات محددة خاصة بعقد العمل الجماعي في ثنياه، وإنما أورد في بعض النصوص جزاءً على مخالفة أحكام هذا القانون الأمر الذي يجعلنا أن نحيل إليه بشأن مخالفات عقد العمل الجماعي، ومن ذلك النصوص التي تفرض الجزاء الجنائي ما تنص عليه المادة (١١/ثانياً) من قانون العمل النافذ يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر كل من خالف أحكام المواد الواردة في هذا الفصل والمتعلقة بتشغيل الأطفال والتمييز والعمل القسري والتحرش الجنسي وفق كل حالة.^(١)

أما على مستوى قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل نجد أن المشرع الأردني لم يفرد نصاً يقرر عقوبة محددة على مخالفة أحكام عقد العمل الجماعي، إلا أنه أورد نصاً عاماً في المادة (١٣٩) من قانون العمل يقرر جزاءً على مخالفات أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه، لذا فعلى الرغم من عدم النص على عقوبة محددة على مخالفة قواعد عقد العمل الجماعي يمكن العودة بها إلى النص العام التي تفرض الجزاء على مخالفة أحكام القانون.^(٢)

الصورة الثانية: الجزاء المدني: Civil Penalty

نجد أن قانون العمل العراقي النافذ لم يتضمن أي أحكام بهذا الصدد، مما يقتضي الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة المقررة في القانون المدني، وعليه إذا أحل أحد طرفي العقد بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر أن يلجأ للمحكمة طالباً إجباره على التنفيذ

(٢) لمزيد من التفاصيل ينظر د. احمد عبدالكريم أبو شنب، مصدر سابق، ص ٣٣٤ وما بعدها، وينظر المادتين (٤٣/٤٢) من قانون العمل الأردني النافذ.

(٣) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٨٨.

(١) ونصت المادة (٢٤/أولاً) من قانون العمل النافذ على أن (يعاقب صاحب العمل المخالف لأحكام التشغيل المنصوص عليها في المادة (٢١) من هذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاثة أشهر ولا تزيد على (٦) ستة أشهر)، وينظر المواد (٥٢، ١١٢، ١٣٥) من القانون ذاته.

(٢) نصت المادة (١٣٩) من قانون العمل الأردني النافذ على أنه (كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون).

العيني أو التعويض،^(٣) كما يعد المخالف مسؤولاً مسؤولية شخصية غير تضامنية، مما يعني إذا كانت المخالفة صادرة عن النقابة العمالة فإن أعضائها لا يسألون عن هذه المخالفة، كما إذا ارتكب صاحب العمل مخالفة فإن النقابة التي ينتمي إليها لا تسأل عن هذه المخالفة، بعدم افتراض المسؤولية التضامنية.^(٤)

الفرع الثاني: انقضاء عقد العمل الجماعي

Expiration of the collective labor contract

تختلف اسباب انقضاء عقد العمل الجماعي، حسب مدة العقد سواءً أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وقد بين المشرع العراقي بموجب المادة (١٥٦) من قانون العمل العراقي النافذ الحالات انقضاء عقد العمل الجماعي، لذا سوف نبين ذلك على النحو الآتي:

أولاً: انقضاء عقد العمل الجماعي باتفاق الطرفين:

Collective contract by agreement of both parties

إذا كان عقد العمل الجماعي غير محدد المدة فإن المشرع العراقي في المادة (١٥٦/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ أجاز لطرفي العقد إنهائه بالاتفاق،^(١) فالعقد الجماعي يمكن أن ينتهي في أي وقت باتفاق جميع أطرافه، وعليه لا يجوز أن ينفرد أحد أطراف العقد بإنهائه بالإرادة المنفردة لأنه يكون إنهاء غير مشروع.^(٢) أما المشرع الاردني فإنه أعطى لكل من طرفيه الحق في إنهاء عقد العمل الجماعي بالإرادة المنفردة بعد مضي السنتين على تنفيذه على الأقل،^(٣) ألا أن المشرع قيد هذا الحق بعدة قيود.^(٤)

١ - إن يقوم الطرف الراغب بإنهاء العقد بتوجيه اشعار إلى الطرف الآخر برغبته بإنهاء العقد، على أن يقع الإشعار قبل شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء. والحكمة من هذا الشرط هي بهدف تلافي عنصر المفاجئة للطرف الآخر الذي يلحق الضرر به عند إنهاء العقد فوراً.

٢ - يجب أن يقوم طالب إنهاء عقد العمل الجماعي بإبلاغ الوزارة (وزارة العمل) بنسخة من إشعار الإنهاء.

كما نصت المادة (١/٤١) من قانون العمل الأردني النافذ بأنه إذا أنتهى عقد العمل الجماعي بالإرادة المنفردة لكل من طرفيه إذا كان غير محدد المدة وكانت هناك

(٣) كما هو الحال في قانون العمل الأردني النافذ لم ينص على أحكام الجزاء المدني إذا أخل أي من الطرفين في تنفيذ أي من التزاماته المنصوص عليها في عقد العمل الجماعي فإنه يجب الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، ينظر د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٩٣.

(٤) د. احمد عبدالكريم أبو شنب، مصدر سابق، ص ٣٣٨.

(١) ينظر المادة (١٥٦/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٤٠.

(٣) نصت المادة (١/٤٠) من قانون العمل الاردني النافذ على انه (يكون عقد العمل الجماعي لمدة غير محددة ومضى على تنفيذه سنتان على الأقل).

(٤) ينظر نص المادة (٤٠) من قانون العمل الأردني النافذ.

مفاوضات على تجديده أو تمديده أو تعديله، فإن العقد يعد ساري المفعول طوال مدة المفاوضات والتي تشترط ألا تزيد عن ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة أعتبر العقد منتهياً. وقضت الفقرة (ب) من المادة المذكورة بقولها إذا انتهى عقد العمل الجماعي لا يترتب عليه تحلل صاحب العمل من الالتزامات التي يقررها هذا العقد بل يبقى ملزماً بها حتى بعد إنهاء العقد.^(١)

ثانياً: انقضاء عقد العمل الجماعي محدد المدة:

Expiration of a fixed-term collective contract

بالنسبة لعقد العمل الجماعي محدد المدة فإنه ينتهي بانتهاء مدته، حيث أوجب المشرع العراقي في المادة (١٥٤/أولاً/د) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ للأطراف تضمين العقد مدة الاتفاق على أن لا تقل عن (١) سنة واحدة. وعليه لا يجوز لأي من طرفيه إنهائه قبل انتهاء مدته المحددة بالإرادة المنفردة، بل إن هذا العقد ينتهي بانتهاء المدة المحددة له دون حاجة إلى أي إجراء آخر. أما إذا انتهى عقد العمل الجماعي وفقاً لأحكام المادة المذكورة اعلاه وكانت هناك مفاوضات لتجديده أو تمديد مدته أو تعديله فإن مفعوله يبقى سارياً طيلة المفاوضات لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر. فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة يعتبر العقد منتهياً، فيجوز لأي من طرفي العقد الطلب من الدائرة خطياً اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع وفق أحكام هذا القانون.^(٢) وفي هذا الاتجاه سار كذلك المشرع الأردني بموجب المادة (٤٠) من قانون العمل الأردني النافذ التي تقضي إذا كان عقد العمل الجماعي محدد المدة فإنه لا يجوز لأي من طرفيه إنهاء قبل مدته بالإرادة المنفردة بل ينتهي بانتهاء مدته وهي سنتين.^(٣)

ثالثاً: انقضاء عقد العمل الجماعي بالإرادة المنفردة من أحد أطرافه:

Termination of a collective labor contract at the unilateral will of one of its parties

خول المشرع العراقي بموجب المادة (١٥٦/أولاً/ج) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لأطراف عقد العمل الجماعي إمكانية إنهاء العقد من أحد أطرافه بعد مرور ثلاث سنوات على نفاذه إذا كان غير محدد المدة أو إذا كانت مدته أكثر من ثلاث سنوات، بشرط إشعار الطرف الآخر بذلك قبل (٩٠) يوماً من انتهاء المدة، فإن الحكمة من اشتراط التسعين يوماً هي تجنب عنصر المفاجأة وحتى يعطي الفرصة للطرف الآخر من تدبير أمره، كما إن عدم قيام أحد الأطراف بمراعاة شرط الإشعار أو لم تراعه مدته فإنه يترتب عليه بطلان إنهاء الاتفاق الجماعي.^(١) وفي هذا الاتجاه سار كذلك المشرع

(١) ينظر المادة (٤١) من قانون العمل الأردني النافذ.

(٢) ينظر المادة (١٥٠/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧٩) لسنة ٢٠١٥.

(٣) د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٩٠.

(١) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٤٢.

الأردني الذي أعطى لكل من طرفيه الحق في إنهائه بالإرادة المنفردة بعد مضي السنتين على تنفيذه على الأقل.^(٢)

رابعاً: انقضاء عقد العمل الجماعي بغلق المشروع:

Expiration of the collective work contract by closing the project

ينتهي عقد العمل الجماعي على مستوى المشروع في حالة غلق هذا الأخير،^(٣) وستنتهي المشرع العراقي من ذلك إذا انتقلت ملكية المشروع أو أي جزء منه إلى مالك جديد فيبقى عقد العمل الجماعي سارياً.^(٤) ونلاحظ من ذلك أن المشرع العراقي لم يحدد الأسباب المسوغة للإلغاء التي يمكن التمسك بها من الطرفين، كما لم يتطرق إلى بيان الظروف المؤدية لإغلاق المشروع، لذلك ينبغي ذكر تلك التفاصيل، لتجنب تعسف أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل الجماعي.^(٥)

المطلب الثاني: منازعات العمل الجماعية وطرق تسويتها

Collective labor disputes and ways to settle them

تتسم منازعات العمل الجماعية بسمات معينة تختلف فيها عن النزاع الفردي كما انها تمر

بمراحل تختلف هي الأخرى عن مراحل تسوية هذا النزاع الأخير. وعليه فقد نظم المشرع العراقي تسوية نزاعات العمل الجماعية التي تحدث بين العمال وصاحب العمل في قانون العمل العراقي النافذ، لذا سوف نبين ذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

What are collective labor disputes?

حدد المشرع العراقي المقصود بالمنازعات العمالية في المادة (١/خامس عشر) من قانون العمل العراقي النافذ التي تقضي بأنه أي نزاع ينشأ بين عامل أو مجموعة عمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها من جهة مع صاحب عمل أو مجموعة منهم أو منظمة أصحاب عمل أو مجموعة منها من جهة أخرى حول حقوق قائمة تتمثل بأحكام هذا القانون أو القوانين النافذة الأخرى الخاصة بالعمل والعمال أو حول قضايا تتعلق باليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم، أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديدة.^(١)

(٢) ينظر في انقضاء عقد العمل الجماعي المادة (٤٠) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل، وينظر د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٤٩٠.

(٣) ينظر المادة (١٥٦/أولاً/د) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٤) ينظر المادة (١٥٦/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٤٢.

(١) حدد المشرع الأردني النزاع العمالي في المادة (٢٢/٢) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل التي تقضي بأنه (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو نقابة أو نقابة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو تعلق بظروف العمل وشروطه)، وينظر المادة (١٦٨) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

ويلحظ على ذلك أن النزاع العمالي غالباً ما يحدث بصدد عقد عمل جماعي قائم بين أطرافه، ولكن أخل أحد أطرافه بالتزاماته كلها أو بعضها أو لم ينفذها بحسن نية، وقد يحدث النزاع حول تفسير العقد إذا كانت عباراته بها لبس أو غموض الأمر الذي يدعو كل طرف إلى تفسيره طبقاً لمصالحه مما يؤدي إلى تعارض المصالح، وقد يحدث النزاع حول ظروف العمل وشروطه وهذا هو الغالب وذلك لأن قانون العمل لم يضمن إلا الحد الأدنى من حقوق العامل.^(٢)

ومن خلال ما تقدم أنه يجب أن يتوفر شرطان لكي يكون النزاع جماعياً وهما : الشرط الأول يتعلق بأطراف النزاع أما الشرط الثاني فيتعلق بموضوعه، يتحقق الشرط الأول عندما يكون أحد أطرافه جماعة من العمال، أما الشرط الثاني فيتحقق عندما يكون موضوع النزاع ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال.^(١)

غير أنه قد يكون النزاع الجماعي في بعض الأحيان أحد أطرافه فرداً ومع ذلك فإنه يعد نزاعاً جماعياً إذا ما تعلق الأمر بالمصلحة المشتركة لمجموع العمال، كما لو صدر قرار الفصل بسبب حرية الرأي أو العقيدة الدينية أو لجوء العمال إلى الإضراب.^(٢)

الفرع الثاني: طرق تسوية منازعات العمل الجماعية

Methods for settling collective labor disputes

تنحصر طرق حل النزاع الجماعي التي تتبعها غالبية تشريعات العمل هما طريقة الوساطة، وطريقة التحكيم، وعليه نعرض لهذه الطرق في الفقرات الآتية:

أولاً: تسوية النزاع بالوساطة: Mediation Dispute Resolution

جعل المشرع العراقي الوساطة المدخل الاساسي لحل منازعات العمل كافة الجماعية والفردية المتعلقة بالحقوق والمصالح القائمة أو المستقبلية،^(٣) حيث أجاز المشرع لأي من الطرفين المتنازعين أو كلاهما إحالة النزاع إلى دائرة التشغيل والقروض ويتوجب على الدائر الفصل في النزاع خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ استلام الاشعار خطياً من أطراف النزاع، وإذا فشلت الدائرة في حل النزاع، منح القانون طرفي النزاع حق اللجوء إلى محكمة العمل لحل نزاعهم.^(٤) ونظم المشرع العراقي هذه الطريقة بمقتضى أحكام المادة (١٥٩) من قانون العمل النافذ، التي تخول دائرة التشغيل والقروض الصلاحية في تعيين الوسيط للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية، كما حدد القانون الشروط الواجب توافرها في الوسيط، وكذلك حدد واجبات الوسيط، وإذا فشلت مساعي الوسيط في التوصل إلى حل يقبل به الجميع، فللوسيط أن يقترح على الطرفين

(٢) د. خالد عبدالفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، طبعة خاصة بنقابة المحامين، ط١، ٢٠١١، ص ٧٨٤.

(١) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة طبع، ص ١٨١-١٨٢.

(٢) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الجزء الأول، مكتبة القانون المقارن، ط١، ٢٠٢١، ص ٦١.

(٣) د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الجزء الثالث، مصدر سابق، ص ١٤٤.

(٤) ينظر المادة (١٥٧) من قانون العمل العراقي النافذ.

المتنازعين تقديم طلب خطي إلى الدائرة المذكورة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري.^(١) مع ذلك فإن توصية الوسيط ليست ملزمة، ولا تتمتع بأي حجية على أطراف النزاع إلا بقبولهم الصريح لها، إلا أنه لا يجوز رفض المقترحات التي يقدمها الوسيط من دون اسباب مقنعة منعاً للمماطلة والتسويق واحترام إرادة الطرف القابل وتنمين جهود الوسيط وتعزيز دور الوساطة في تسوية المنازعات.^(٢)

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل فقد خول وزير العمل بعد فشل المفاوضات، في تسوية النزاع العمالي تعيين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي وزارة العمل للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية، وذلك للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها،^(٣) كما حدد القانون في المادة (١٢٠/أ/ب) منه واجبات مندوبي التوفيق.^(٤)

ثانياً: تسوية النزاع بالتحكيم: Dispute settlement by arbitration

رأينا إن مرحلة الوساطة تنتهي بتقديم الوسيط توصيته لطرفي النزاع فإن قبلاها انتهى الأمر وإن رفضها أحدهما أو كلاهما يتم اللجوء إلى التحكيم، بمعنى آخر أنه لا يجوز اللجوء إلى التحكيم إلا إذا فشلت الوساطة سواءً أكان كلياً أو جزئياً.^(٥)

نظم قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ هذه الوسيلة بمقتضى أحكام المادة (١٦٠) منه، التي تخول وزير العمل والشؤون الاجتماعية صلاحية تشكيل هيئة التحكيم للفصل في المنازعة الجماعية بعد فشل الوساطة في حلها، ويتعين على هيئة التحكيم أن تفصل في النزاع المعروض عليها خلال مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ الجلسة الأولى المحددة لنظر النزاع، ألا أن هذا الموعد ليس من مواعيد المرافعات وإنما هو ميعاد تنظيمي قصد به الحث على سرعة الفصل في النزاع، وأجاز القانون لهيئة التحكيم بعد الاتفاق مع أطراف النزاع تمديد مدة الفصل في النزاع على أن لا تزيد على شهرين إضافيين في حالة عدم التوصل إلى تسوية النزاع خلال المدة المحددة، ولهيئة التحكيم اتخاذ الإجراءات كافة لتحقيق النزاع فلها أن تسمع للشهود وندب أهل الخبرة وزيارة المصانع ومحال العمل والاطلاع على المستندات جميعها. ولكل من طرفي النزاع أن يطعن بقرار هيئة التحكيم أمام محكمة العمل خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ تبليغهما خطياً بذلك، ولا يجوز الطعن في الحكم الصادر من هيئة التحكيم إلا في الأحوال الآتية:^(١)

١ - أذا وقع خطأ جوهري في القرار أو في الإجراءات التي تؤثر في القرار.

(١) لمزيد من التفاصيل بخصوص إجراءات الوساطة ينظر المادة (١٥٩) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٢) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٥٩.

(٣) ينظر المادة (١٢٠) من قانون العمل الأردني النافذ.

(٤) لمزيد من التفاصيل ينظر د. سيد محمود رمضان، مصدر سابق، ص ٥١٢ وما بعدها.

(٥) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٧٥٥.

(١) ينظر المادة (١٦٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

٢ - إذا كان القرار قدر صدر بغير بينه تحريرية أو بناءً على اتفاق باطل أو إذا كان القرار قد خرج عن حدود الاتفاق.

ويكون قرار هيئة التحكيم ملزماً للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية، وتسري أحكام قانون المرافعات المدنية العراقي على تشكيل هيئة التحكيم وآلية عملها واتخاذ القرارات،^(٢) ويعد تسجيل قرار هيئة التحكيم من دائرة التشغيل والقروض يقوم مقام المصادقة التي يوجبها قانون المرافعات المدنية بمقتضى المادة (١/٢٧٢) منه بقولها، فإن قرار التحكيم لا يكتسب حجية الامر المقضي به، إلا بعد المصادقة عليه من المحكمة المختصة.^(٣)

وعلى اساس ما تقدم نلاحظ أن مسلك المشرع العراقي في حل منازعات العمل الجماعية يتفق مع ما تقضي به اتفاقيات العمل الدولية والعربية،^(٤) وذلك من خلال إعطاء السلطة الإدارية دوراً

بارزاً، حيث تتولى إنهاء النزاع بين الطرفين بصورة ودية باتباع طريقتين بهذا الشأن هما: الوساطة والتحكيم، فإذا فشلت الوسائل الودية في تسوية النزاع العمالي فإنه يتم اللجوء إلى القضاء، لأنه الجهة المسؤولة بموجب الدستور حل كل نزاع أو خصومة، مما يكسبها حصانة وقوة في مواجهة أطراف النزاع. فإن المحكمة تأخذ دورها في المرحلة الأخيرة لحسم النزاع من أجل أضفاء الصفة الحيادية والشرعية لحل المشكلة.

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل نجد إنه لا يأخذ بالتحكيم طريقاً لحل المنازعة، إذ نصت المادة (١٢١/ج) من القانون العمل على أنه إذا فشل وزير العمل في تسوية النزاع فعليه إحالة النزاع إلى جهة جديدة تسمى مجلس التوفيق، وقد جعل المشرع الأردني من تشكيل هذا المجلس أن يكون متوازن لضمان حيادية،^(٥) غير أن تشكيل مجلس التوفيق يتم تشكيلة بشأن واقعة معينة بالذات وليس مشكل مسبقاً استناداً لنص المادة (١٢٢) عمل أردني.

وفي ضوء مما تقدم، إن المزايا التي تميز الوسائل الودية في تسوية النزاعات الجماعية جعلتها كطرق بديلة عن الطرق القضائية، حيث تهدف هذه الوسائل إلى تفادي تفاقم الخلافات وتجنب حالات الإضراب مقابل السعي لتحقيق الاستقرار في الحياة الاجتماعية عموماً وعلاقات العمل الجماعية ولا سيما بما يحمي المصالح الاقتصادية لأصحاب العمل والمشاريع المستخدمة من جهة، ومصالح العمال وحقوقهم المهنية والاجتماعية من جهة أخرى.

(٢) ينظر المادة (١٦٠/ثامناً/تاسعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) د. عماد حسن سلمان، مصدر سابق، ص ١٦٨.

(٤) إذ تقضي المادة (٤) من اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية بقولها بأن (تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإداري من أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقيات جماعية)، ونصت المادة (٤) من اتفاقية العمل العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ === الخاصة بالمفاوضة الجماعية، أن الدولة ملزمة بتزويد أطراف التسوية الودية بالمستندات والبيانات اللازمة كلها لإتجاز المهمة.

(٥) ينظر المادة (١٢١/ج) من قانون العمل الأردني النافذ.

الخاتمة

وفي ختام دراستنا من بحث موضوع (التنظيم القانون لعقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل العراقي النافذ) فإن جوانبه تعددت في مجال الدراسات النظرية مع الإشارة إلى بعض القوانين المقارنة، لذا لابد من إيضاح أهم الاستنتاجات والتوصيات التي انتهينا إليها.

أولاً: الاستنتاجات

١- من خلال دراستنا لموضوع عقد العمل الجماعي يمكن القول أنه أصبح المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، ومساهمة في استقرار علاقة العمل، وتحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للعمال وأصحاب العمل، فعقد العمل الجماعي يعد وسيلة ناجعة في تكيف قانون العمل مع الواقع الاقتصادي بما يعود بالنفع والفائدة على أطراف علاقة العمل وعلى الاقتصاد الوطني.

٢- بينت الدراسة إن عقد العمل الجماعي من العقود التي حظيت على اهتمام كبير من المشرع العراقي الذي منحه الحماية القانونية من خلال شروط تنظيمية خاصة بإبرامه، الأمر الذي يحقق تحسين شروط العمل وظروفه ويحمي العمال بشكل خاص، إذ بين المشرع العراقي أطراف العقد.

٣- اظهرت الدراسة إن عقد العمل الجماعي هو اتفاق مكتوب، يبرم بين نقابة عمالية أو مجموعة نقابات عمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل أو نقابة أصحاب العمل، فهو يتميز بتعدد أطرافه، مما يعني أن إبرامه يستلزم توافق إرادة أطرافه.

٤- بينت الدراسة من خلال النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل الجماعي لتحديد طبيعته القانونية نجد إن المشرع العراقي قد مزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية.

٥- ومن خلال دراستنا تطرقنا إلى الشروط الشكلية والموضوعية التي يتطلبها إبرام عقد العمل الجماعي، وذلك من خلال التعرض إلى عملية التفاوض قبل إبرام العقد، وقد حدد المشرع العناصر التي يجب إن يعالجها، بالإضافة إلى ذلك الزم المشرع الأطراف عند إبرام عقد العمل الجماعي بإجراءات شكلية منها الكتابة والتسجيل لدى الدائرة.

٦- بينت الدراسة أن المشرع قد منح الأطراف الحق في إبرام عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

٧- بينت الدراسة إن آثار عقد العمل الجماعي تشمل بسرياتها ليس فقط الذين أبرموا هذا العقد من أصحاب العمل والنقابات، بل أيضاً يشمل طوائف أخرى.

٨- بينت الدراسة إن المشرع اعطى الأولوية لفض النزاعات العمالية بالطرق الودية، حيث اهتم بتسوية مثل هذه النزاعات في أسرع وقت ممكن، وبصورة ودية، للحيلولة دون نشوء خصومة بين الطرفين من خلال طريقتين لتسوية هذا النزاع جميعها وجوبية ورضائية إذ انها تبدأ بالوساطة، ثم إلى التحكيم.

ثانياً: التوصيات

- ١- نوصي بضرورة ايراد تعريف لعقد العمل الجماعي، بهدف توفير الحماية الاجتماعية المتعارف عليها باعتبارها الحد الأدنى من الحقوق والالتزامات للعاملين وأصحاب العمل.
- ٢- نوصي الجهات النقابية المنظمة لعقد العمل الجماعي بأن تتوخى الدقة في الحفاظ على حقوق العمال عند إبرام هذا العقد.
- ٣- نوصي المشرع العراقي بمعالجة التناقض الحاصل بين المادة (١٥٤/أولاً/د) التي تشير إلى مدة عقد العمل الجماعي والمادة (١٥٦/أولاً/ج) التي تشير إلى انتهاء عقد العمل الجماعي غير محدد المدة.
- ٤- نوصي بأثراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع عقد العمل الجماعي من خلال أحكام تنص على كيفية توسيع العمل بعقد العمل الجماعي، وفرض العقوبات المدنية والجزائية على كل من يخالف أحكام عقد العمل الجماعي، وذلك من أجل تنفيذ أطراف علاقة العمل للأحكام التي يتفقون عليها، الأمر الذي يؤدي إلى تقليل حدوث النزاعات الجماعية.

ثالثاً: المصادر

- ١- د. احمد عبدالكريم ابو شنب، شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩.
- ٢- د. احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٦.
- ٣- د. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط ١، الجزائر، ٢٠٠٩.
- ٤- د. جلال العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٥.
- ٥- د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل، ط٢، بدون دار نشر.
- ٦- حسين عبداللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠٠٩.
- ٧- د. خالد عبدالفتاح محمد، موسوعة شرح قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، طبعة خاصة بنقابة المحامين، ط١، ٢٠١١.
- ٨- د. عننان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، بدون دار نشر، ط٢، بغداد، ١٩٨٩.
- ٩- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعة، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
- ١٠- د. علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الثاني، مطبعة دار المستقبل، ط٢، القاهرة، ١٩٥٤.
- ١١- د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الجزء الأول، مكتبة القانون المقارن، ط١، ٢٠٢١.
- ١٢- د. عماد حسن سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، الجزء الثالث، مكتبة القانون المقارن، ط١، بغداد، ٢٠٢١.
- ١٣- د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.
- ١٤- د. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإعلان، التحكيم، الوساطة، المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

- ١٥- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، دار المحبة البيضاء، بيروت، ٢٠٠٨.
- ١٦- د. محمد محمد احمد عجيز، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، ط٢، القاهرة، ٢٠٠٧.

رابعاً: الاتفاقيات الدولية

- ١- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١ الخاصة بممثلي العمال.
- ٢- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩ المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

خامساً: الاتفاقيات الإقليمية

- ١- اتفاقية العمل العربية رقم (١١) لسنة ١٩٧٩ الخاصة بالمفاوضة الجماعية.

سادساً: قوانين العمل

- ١- قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٢- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل.
- ٣- قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

