



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة النهرين

كلية الحقوق

بحث بعنوان

التنظيم القانوني لعقد العمل الجماعي في القانون العراقي

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في كلية الحقوق جامعة النهرين

اعداد الطالبة

تبارك محمد كزار

إشراف

م . د . نادية فرحان زامل

٢٠٢٤ م

١٤٤٥ هـ

الاهداء

الى من بلغ الرسالة وادى الامانة ونصح الامة الى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا
محمد عليه الصلاة والسلام

الى من كلله الله بالهيبة والوقار الى من احمل اسمه بكل افتخار والدي العزيز

الى معنى الحب وبسمة الحياة الى من كان دعائها سر ناجحي امي الحبيبة

الى الذين لم يبخلوا علي بشيء وكانوا سندا لي وعون اخي عبد الحميد واختي زهراء
واخي احمد

الى منارة العلم والعلماء الى طريق العلم والمعرفة اساتذتي الافاضل

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على اشرف مخلوق اناره الله بنوره واصطفاه

وانطلاقا من لم يشكر الناس لم يشكر الله اتقدم بخالص الشكر والتقدير الى الدكتورة المشرفة نادية فرحان زامل على ارشاداتها وتوجيهاتها القيمة التي لم تبخل بها علي يوما والشكر موصول الى اوليائنا الذين سهروا على تقديم الظروف الملائمة لنا لانجاز هذا البحث

كما لا ننسى ان نشكر جميع الاساتذة الكرام والذين قدموا لنا يد المساعدة طيلة ايام الدراسة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى, وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى, ثُمَّ
يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى

صدق الله العظيم

سورة النجم الاية (٣٩-٤١)

المقدمة

منذ ان ظهرت النقابات ككيانات تمثل العمال وتعمل على حماية حقوقهم ظهرت الى جانب عقود العمل الفردية عقود من نوع اخر عقود جماعية تبرم بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب العمل وبين نقابة العمال وتؤدي هذه العقود الى خلق حقوق والتزامات بين الاطراف المتعاقدة والى فرض قواعد وشروط يتقيد بها كل من العمال واصحاب العمل عندما يتعاقدون فيما بينهم عقود عمل فردية وقد دعت الضرورة الى ظهور هذه العقود اذ ان خوف العامل من البطالة قد يدفعه الى قبول اي عمل ايا كان الاجر الذي يتقاضاه وقبول اي عمل ايا كانت شروطه حتى وان كانت هذه الشروط غير ملائمة لرغبته وحتى ان كان الاجر لا يتناسب مع مقدار الجهد الذي يبذله من جهود مما دفع العمال الى ان يتركوا لنقابتهم والهيئات التي تمثلهم مهمة مفاوضة اصحاب العمل على شروط العمل ومناقشتهم فيها وغالبا ما كانت تبرم هذه العقود على اثر وقوع اضراب في المؤسسة اذ ينتهي هذا الاضراب باتفاق الطرفين على بعض المسائل فيكون الاتفاق قاعدة يحترمها الجميع وقد اخذت هذه العقود بالانتشار نظرا لاهميتها الاجتماعية والاقتصادية وكان اول قانون ينظم قانون عقد العمل الجماعي هو القانون الفرنسي وذلك في عام ١٩١٩ ثم تلتها القوانين الأخرى ..

ففي العراق لم يكن لهذا العقد وجود قانوني قبل صدور قانون العمل لسنة ١٩٧٠ الذي تضمن بعض القواعد المنظمة لمفاوضات واتفاقيات العمل الجماعية .

اهمية البحث

تتجلى اهمية 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 افضل في عدة نواحي نتيجة للمركز القانوني الذي تتمتع به منظمات العمل في مقابل اصحاب العمل .

اما اسباب اختيار هذا الموضوع فترجع الى عدة امور

١- اشارة النقاش حول عقد العمل الجماعي نتيجة لقلّة الدراسات ذات العلاقة بالرغم من اهمية الموضوع كون عقد العمل الجماعي اضحى يشكل مصدرا قانونيا اساسيا تقوم على اساه مختلف جوانب علاقة العمل .

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

ثانيا : اشكالية البحث

تبرز أهمية عقود العمل الجماعية للعمال نتيجة العلو الاقتصادي في الدول وظهور شركات كبرى تغطي قطاعات كبرى على درجة عالية من الاهمية وتستثمر رؤوس الاموال الضخمة كقطاعات التعدين والطاقة والاتصالات والمياه وغير ذلك من القطاعات المفصلية في حياة الدول وعليه نظرا لاهمية هذه الالية فان المشرع العراقي على غرار التشريع المقارن نظم الاتفاقيات الجماعية في الفصل الخامس عشر في قانون العمل النافذ مما يجعل دراسة الاحكام القانونية المتعلقة بها ولها اهمية في بحثنا ما يؤدي طرح الاشكالية التالية :

ما مفهوم عقد العمل الجماعي وما هي احكام سريانه باعتباره مصدر لتنظيم علاقات العمل في قانون العمل العراقي النافذ كما تكمن اشكالية الدراسة في نفس الخصوص المنظمة لعقد العمل الجماعي في قانون العمل لذا جاءت الدراسة للاجابة عن هذه الإشكالية .

ثالثا : منهج البحث

للاجابة عن هذه الاشكالية اخترنا المنهج التحليلي والوضعي كمنهجين معتمدين في معالجة هذا النوع لتحميل النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع وتحديد مجال سريانه في الحياة العملية والتفسيرات المتعلقة بالنصوص ولا سيما قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وذلك وفق خطة تتضمن ثلاث مراحل لدراسة مختلف الجوانب القانونية المتعلقة الخاصة بتنظيم عقد العمل الجماعي حيث عنواننا

المبحث الأول : مفهوم عقد العمل وخصائصه والمبحث الثاني اطراف عقد العمل الجماعي وشروط انعقاده والمبحث الثالث : اثار عقد العمل الجماعي وجزاء الاخلال به

رابعاً : نطاق البحث

تتركز دراستنا بالدرجة الاولى على تنظيم المشرع العراقي لا سيما في قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ عقد العمل الجماعي وبيان النقص في نصوص قانون العمل العراقي النافذ .

المبحث الاول

مفهوم عقد العمل الجماعي (تعريفه وخصائصه)

المطلب الاول : تعريف عقد العمل الجماعي

يعرف العمل لغة بانه : العمل: مهنة, او وظيفة, وهو مجهود يبذله الانسان لتحصيل منفعة اما العمل الجماعي في اللغة فهو : مجهود تعاوني لافراد مجموعة او فريق لتحقيق هدف مشترك اما في مفهومهم الاصطلاحي فقد وردت عده تعاريف منها :

عرف قاموس التراث الامريكي العمل الجماعي بانه : الجهد التعاوني الذي يبذله اعضاء الفريق لتحقيق هدف ما .

وعرف قاموس الاعمال العمل الجماعي بانه: العملية التي تؤدي فيها العمل بطريقه تعاونية من قبل مجموعة من الاشخاص بهدف الوصول الى انجاز ما(١)

وعرف العمل الجماعي في الفقه فقد ورد في عده تعاريف منها :
هو اتفاق بين منظمة او اكثر من منظمات العمال وبين صاحب عمل او اكثر او منظمة لاصحاب العمل وذلك لتنظيم شروط (٢)

وعرفه البعض الاخر بانه : اتفاق ينظم شروط وظروف العمل واحكام التشغيل ويبرم بين منظمه او اكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل او مجموعه من اصحاب الاعمال او اكثر في منظماتهم (٣)

اما المشرع العراقي لم يتعرض الى تعريف عقد العمل الجماعي بشكل مباشر في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ وانما قد اكتفى بالاشارة الى عملية التعاقد في نص المادة (٤٦/ اولا) من القانون النافذ والتي تنص على: للنقابات والاتحادات او ممثلين عمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمل ابرام اتفاقات عمل جماعية نيابه عن منتسبيها مع صاحب العمل او مجموعه من اصحاب العمل او منظمه او اكثر من منظماتهم وبالرغم من ذلك فان المشرع يستعمل تعبير المفاوضات الجماعية للدلالة على هذا العقد (٤) وقد جاء في المادة (١/ سادس عشر) يعرفها من القانون النافذ المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل او مجموعه من اصحاب العمل او واحده من منظماتهم من جهة ومنظمه عمال او اكثر او ممثلي العمال المنتخبين وفق احكام هذا القانون في حال غياب منظمات العمال من جهة اخرى لتحديد علاقات العمل او شروطه وتنظيم العلاقات بين الاطراف او منظماتها .
وبذلك يمكن تعريف عقد العمل الجماعي : هو اتفاق مبرم بين صاحب العمل او مجموعة من اصحاب العمل او نقابة اصحاب العمل من جهة وبين نقابة عمال او مجموعة عمال من جهة اخرى على تنظيم شروط وظروف طبيعة العمل .

1- <https://mawdo3.com>

٢- د. عدنان العابد, د. يوسف الياس قانون العمل, بدون دار النشر, ط٢, بغداد, ١٩٨٩, ص٥٠

٣- د. محمد علي الطائي, قانون العمل, دار المحبة البيضاء, بيروت, ٢٠٠٨, ص ١٢٨

4- <https://www.iasj.net.pdf>

المطلب الثاني : خصائص عقد العمل الجماعي

أولاً - تبرز في العقد الصفة الجماعية ويتضح ذلك من تسميته والصفة المشتركة تظهر عند إبرامه وتظهر في اثره اذ يبرم من قبل جماعة عمال او من قبل منظماتهم النقابية ولا تظهر هذه الصفة دائماً في الطرف الاخر اذ يمكن ان يبرم هذا الاتفاق مع رب عمل واحد او اكثر او منظمات اصحاب العمل (١)

ثانياً - وتبرز ايضا في العقد الطبيعة العقدية اذ انه اتفاق وهو بهذا يختلف عن التشريع الذي تصدره الدولة وعن القرار الذي تصدره هيئه التحكيم (٢)

ثالثاً - ان موضوع عقد العمل الجماعي هو تنظيم علاقات العمل مثل تحديد الفئات الدنيا للاجور وساعات العمل ومدد الاجازات وتنظيم التمرين والتدريب والاجراءات التي تتبع في الصلح والتحكيم وفي تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافاة عند انتهاء الخدمة وغير ذلك من الامور التي تكفل راحة العمال وطمأنينتهم وامنهم (٣)

رابعاً - يعد عقد العمل الجماعي من العقود الشكلية فتشترط مختلف التشريعات ان يكون العقد بالكتابة والا كان باطلا كما تستلزم بعض التشريعات عرضه على الجمعية العمومية للنقابة او الاتحاد وان يوافق عليه اغلب الاعضاء كما تشترط معظم التشريعات تسجيل العقد وذلك لضمان عدم نفاذ عقد العمل الجماعي الا اذا كان خاليا من الاسباب التي تبرر للحكومة رفض تسجيله كذلك تنص معظم التشريعات على نشر عقد العمل الجماعي بعد تسجيله بالجريدة الرسمية وتنص بعض التشريعات على وجوب تعليق نسخه منه في اماكن العمل (٤)

خامساً - لا يعد عقد العمل الجماعي منشئ لعلاقة عمل اذ انه لا يتضمن الالتزام بعمل معين مقابل اجر بل يقتصر على بيان شروط الواجب احترامها عند ابرام عقود العمل الفردية (٥)

سادساً - يعد عقد العمل الجماعي من عقود المعاوضة التي تفرض التزامات متبادلة بين الطرفين على العاقدين ذلك لانه على الرغم من ان الغاية منه هي فرض قواعد واحكام تتعلق بتنظيم شروط العمل وتطبيقه على كل من العامل وصاحب العمل في علاقتهما فان هذا الاتفاق لا بد ان يفرض التزامات على عاقدتيه قد تكون ضئيلة ولكنها مع ذلك موجودة واول ما فيها ان المنظمة النقابية التي وضعت العقد يجب ان تحترم وجوده طوال مدته وان لا تدفع اعضائها وتشجعهم على مخالفته او التخلص من الشروط التي يفرضها (٦)

-
- ١- غالب علي الداودي, شرح قانون العمل, عمان, دار وائل للنشر, ٢٠٠٠, ص ١٤٩
 - ٢- محمود جمال الدين الزكي, قانون العمل, ط٣, القاهرة, مطبعة جامعة القاهرة, ١٩٨٣, ص ٧٥٠
 - ٣- فؤاد دهمان, التشريعات الجماعية, ج ١, قانون العمل, ط٣, دمشق, مطبعة الاتحاد, بلاص, ٤٠٩
 - ٤- احمد زكي بدوي, علاقات العمل في الدولة العربية, بيروت, دار النهضة العربية للطباعة والنشر, ١٩٨٥, ص ١٣٠
 - ٥- محمد حلمي مراد, قانون العمل, ط٣, القاهرة مطبعة نهضة مصر, ١٩٥٥, ص ٥١٤
 - ٦- فؤاد دهمان, مصدر سابق, ص ٤٦٢

المبحث الثاني

اطراف عقد العمل الجماعي وشروط انعقاده

ينعقد عقد العمل الجماعي بين صاحب العمل او اكثر او منظمة لاصحاب العمل وبين نقابة العمال وليبيان الاحكام التي تتعلق بشروط انعقاده نبحثها بالمطلب الاول والثاني الشروط الشكلية

المطلب الاول اطراف العمل الجماعي

يقضي الاحكام الخاصة باطرافه وبموضوعه ومدته

اولا : اطراف عقد العمل الجماعي :

أ- نقابات العمال او مجموعه من العمال

١- نقابات العمال :

تشتترط اغلب قوانين العمل ان يكون الطرف الاول نقابة العمال فلا يحق لأي عدد من العمال مهما بلغ عددهم ابرام عقد عمل جماعي والحكمة من ذلك لما لهذه المنظمة من صفة الدوام والاستقرار وبحالها من سلطة على العمال المنظمين اليها بحيث تستطيع ان تفرض احكام عقد العمل الجماعي عليهم وكما ان الشارع قد يقصد تشجيع النقابات حتى يلتف حولها العمال ويشتركون في عضويتها (١) وبناء عليه فان عمال المهنة التي لا توجد فيها نقابات يعدون محرومين من تكوين هذه العقود ولا يهتم في ذلك سبب عدم وجود نقابه سواء كان وجودها ممنوعا بنص القانون ام بسبب اهمال العمال وعدم استعمال حقهم في تكوين النقابه لهم او بسبب قلة عددهم عن الحد الادنى اللازم لتكوين نقابة لمهنتهم (٢) وتجدر الاشارة الى ان النقابة تتعاقد باسمها وليس بصفقتها وكيلا عن العمال لذلك تعد النقابة طرفا اصيلا في العقد (٣) وان القانون العراقي قصر حق ابرام العقد الجماعي على نقابات العمال هذا ما قد نهى عليه القانون الملغي لقانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

١- شاب توما منصور, الوجيز في قانون العمل, ج١, ط٢, بغداد شركة الطبع والنشر الاهليه ١٩٦٦, ص٢٧٣
٢- علي العريف, شرح تشريع العمال في مصر, ج٢, النقابات عقد العمل المشترك المنازعات العامه, ط٢, القايره مطبعه دار المستقبل, ١٩٥٤, ص٨٩
٣- محمد فاروق الباشا, التشريعات الاجتماعية (قانون العمل), دمشق, المطبعة الجديدة, ١٩٨١, ص ٢٨٧

٢- العمال :

يتم تمثيل العمال في عقد العمل الجماعي على النحو الآتي (١)

أولاً - عندما يكون العقد في نطاق مشروع واحد تتولى الجهات النقابية المختصة تمثيل العمال في هذا المشروع وفي حالة عدم وجود جهة نقابية مختصة في المشروع تتولى نقابة المهنة التي ينتمي إليها المشرع مهمة تمثيل عماله اما اذا لم يكن لمهنة المشروع نقابة يقوم الاتحاد العام للنقابات بالدور الموكل الى كل من هذا الاشتراك مع ثلاثة ممثلين يتم انتخابهم من قبل جميع العاملين في المشروع لهذا الغرض

ثانياً- عندما يكون العقد في نطاق المشروع او مهن متماثلة او مترابطة يقوم الاتحاد بالاشتراك مع النقابات المختصة ومندوب عن الوزارة لتمثيل العمال

ثالثاً- عندما يكون العقد في نطاق اكثر من مشروع في مهنة واحدة او في نطاق المهنة كلها تتولى نقابة المهنة تمثيل العمال واذا لم يكن للمهنة نقابة يقوم الاتحاد بتمثيل العمال بمشاركة ثلاثة عمال اتحاد المهنة تتحدى طريقة انتخابهم واختيارهم بتعليمات يصدرها الوزير

ب- اصحاب العمل او منظمة لاصحاب العمل

ويكون الطرف الثاني في عقد العمل الجماعي هو صاحب العمل او الذين يمثلون مشروعهم او مشاريعهم في عقد العمل الجماعي ويحق لهما اختيار من يمثلهم في اختيار الوكيل القانوني او اكثر يمثلهم او يوكلون امر تمثيلهم الى احد جمعياتهم او منظماتهم المهنية او الصناعية او التجارية (٢)

١- محمد علي الطائي, قانون العمل على وفق قانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ م دراسة مقارنة، ط١ دار السنهوري للنشر ص ١٤٠

٢- محمد علي الطائي, مصدر سابق, ص ١٤١

وجرت بالنسبة الى ان يكون صاحب العمل مرتبطا بعقود عمل فردية مع العمال المنتمين للطرف الاخر لان المقصود من تكوين عقد العمل الجماعي هو تنظيم هذه العقود الفردية ولا يعد وجود العقود الفردية صح في عقد العمل الجماعي اذ يمكن ان يبرم العقد الجماعي بدون العقود الفردية فيعد هذا العقد صحيح وكل ما هنالك انه معلق على شرط واقف هو استخدام هذا الشخص لاعضاء النقابة وهذا الحكم تقرره القواعد العامة حيث تجيز التعاقد على شرط واقف (١)

كما لا يجوز لمنظمة اصحاب العمل ان تتولى ابرام عقد العمل الجماعي بالنيابة عن صاحب العمل لمجرد كونه عضوا فيها فلا بد من ان يصدر توكيلا خاصا بذلك (٢) ويتم تمثيل اصحاب العمل على الشكل الاتي :

يتولى مجلس الادارة المختص تمثيل الادارة وان كان في مجلس الادارة اعضاء يمثلون العمال فيجب ان يكون هؤلاء الاعضاء بين ممثلين مجلس الاداره في العقد

يتولى صاحب العمل نفسه وهو اصحاب العمل ذو العلاقة تمثيل مشاريعهم في عقد العمل الجماعي (٣)

المطلب الثاني / الشروط الموضوعية

اولا / اهلية الطرفين :

لا توجد قواعد خاصة بالنسبة لاهلية طرفي عقد العمل الجماعي لذلك تطبق في هذه الحالة القواعد العامة الاهلية (٤) فبالنسبة لصاحب العمل فيشترط ان يكون بالفاسن الرشد قيمة ذلك كامل للاهلية ما لم تتأثر اهليته باحد عوارض الاهلية اما اذا كان مميزا فيعد العقد موقوفا على اجازة الولي لان عقد العمل الجماعي من العقود الدائرة بين النفع والضرر وهذا الحكم الا اذا كان مميزا له بالتجارة حيث يكون المميز بمثابة الراشد في التصرفات الداخلة تحت الاذن (٥)

-
- ١- علي العريف, مصدر سابق, ص ١٩٠
 - ٢- شاب توما- شرح قانون العمل رقم ٥١ لسنة ١٩٧١- المصدر السابق ص ٢٧٩
 - ٣- الدكتور عدنان العابد- الدكتور يوسف الياس- قانون العمل-ص ١٩٦
 - ٤- عبد الودود يحيى, شرح قانون العمل, ط٢, القاهرة: دار النهضة العربية, ١٩٨٧, ص ١٨٠
 - ٥- يوسف الياس, قانون العمل العراقي-ج ١, علاقات العمل الفرديه, ط٢- بغداد منشورات مكتبة التحرير, ١٩٥٨, ص ٨٠-٨١

اما بالنسبة لاصحاب العمل لزم لصحة العقد ان تكون اجراءاته تكوين المنظمة اجراءات صحيحة وفقا لسنة اجرائه (١) اما اذا ابرم العقد من قبل نقابة عمال فيجب ان تكون هذه النقابة مشكله تشكيلا صحيحا

ووفقا للقانون ويلاحظ انه لا يهتم وجود اعضاء في النقابة غير كاملين الاهلية لان النقابة تنعقد باسمها وليس باسم اعضائها فاذا كانت اجراءاته غير صحيحة تكون عديمة الاهلية ولا يصح اشتراكها في عقد العمل الجماعي وينطبق ذلك ايضا على اصحاب العمل (٢)

ثانيا : رضا الطرفين

يخضع رضا الطرفين لقواعد الرضا العامة فيجب ان يكون صحيحا اي غير مشوب بعيب يفسده وعيوب الرضا في عقد العمل الجماعي هي عيوبه في العقد على العموم وهي الاكراه والتدليس والغلط (٣) فاذا كان العقد من جانب صاحب العمل واحد فيجب ان يوافق شخصا او من كان بواسطة نائبه القانوني وفقا للقواعد العامة واذا كان العقد من جانب اصحاب العمل فيجب ان يوافقوا عليه جميعا او ان يوافق عليه من انابوه باعطاء هذه الموافقة وفي حالة العقد المبرم بواسطة مجموعة العمال فان القواعد العامة تجيز ان ينيبوا عنهم شخصا او اكثر لاعطاء موافقتهم (٤)

اما اذا كانت نقابات العمال طرفا في العقد فقد اشترط رضا الجمعية العمومية وفي حالة عدم عرضه يعتبر باطلا العقد وذلك لان الطرف الحقيقي في العقد يشمل هذه الجمعية فاذا لم تعبر عن رضاها يكون الرضا قد تخلق بان المشرع قد اشترط موافقتها فلا يكفي اذن لصحة انعقاد العقد ان يقره مجلس ادارة النقابة بل يجب عرضه على الجمعية العمومية (٥)

-
- ١ - محمود جمال الدين زكي, الوجيز في قانون العمل, مصدر سابق, ص ٩١
 - ٢ - علي العريف, مصدر سابق, ص ١٩٢
 - ٣ - عصمه الهواري, فهمي كامل, المرشد في قانون العمل, ج ١, العقد العمل الفردي, القاهرة, مكتبة الانجلو مصريه, ١٩٥٩, ص ٥٦
 - ٤ - محمد عبد الخالق عمر, قانون العمل الليبي, ط ١, الاسكندرية, المكتب المصري الحديث, ص ٦٣٤
 - ٥ - عدنان العاندين, عقد العمل الجماعي ودوره في توطيد السلم المهني, بحث في مجله كلية الحقوق جامعه النهريين, ١٩٩٨, ص ٤

ثالثاً : موضوع عقد العمل الجماعي والقيود الواردة عليه .

ان موضوع العقد ينصب اساسا على تنظيم شروط العمل كتحديد الحد الأدنى للاجور وساعات العمل ومدد الاجازات والمكافآت التي يستحقها العامل وغير ذلك من الامور التي تكفل راحة العمال وامنهم وطمانينتهم وصحتهم وهذا موضوع العقد الجماعي بمفهومه الضيق ام ما في مفهومه الواسع ان عقد العمل الجماعي يهدف الى تقرير وتنظيم الالتزامات القانونية والتعاقدية المتبادلة بين اصحاب المصلحة في طرفي العقد والعمل على تطوير مستوى هذه الالتزامات بما يجعلها اكثر نفعا ومردودا للعمال والانتاج معا ومن اجل ايجاد افضل السبل لتنفيذها من قبل طرفي العقد وجميع اصحاب المصلحة فيها بروح مشبعة بالغيرة على الانتاج الوطني وبالشعور بالمصلحة الجماعية المشتركة فيه من خلال علاقات عمل واعية يسودها التعاون والتضامن وقد تضمن القانون العراقي الملغي بالنسبة لموضوع العقد بين اذا ما كانت الادارات او اصحاب العمل طرفا فيه فيوجب ان يتضمن عقد العمل الجماعي التي تكون احدى الادارات فيها طرفا الامور المبنية :

- أ- الاتفاق على تحقيق خطط الانتاج المرحلية والعمل بالطرق والاساليب اللازمة
- ب- تحسين نظام العمل ووضع الاسس الموضوعية لمعدلات الانتاج والاجور
- ج- تدعيم حماية العمل وتوفير افضل الشروط لتحسين ظروف العمل والانتاج والاجور
- د- معالجة الازمة السكنية لدى العمال وتقرير الالتزامات المحددة على الادارة لتدليل هذه الازمة على مراحل على ضوء مسيرة الانتاج
- هـ- رفع المستوى الصحي للعمال وتحقيق افضل سبل التغذية لهم وتوفير سبل النشاط الرياضي
- و- رفع مستوى التعليم العام والمستوى الثقافي والفني والمهني للعمال
- ز- رعاية اطفال العمال وانشاء رياض الاطفال ودور حضانة لهم تتعهدهم بالايواء اثناء العمل وتنمية الروح الجماعية والتعاون الرفاعي وتبادل الخبرات اثناء العمل (١)

١ - عدنان العابد, الدكتور يوسف الياس, مصدر س, ص ١٩٨-١٩٩

اما القيود الواردة لموضوع عقد العمل الجماعي :

تنفيذ ارادة طرفي العقد العمل الجماعي في الموضوعات المتضمنة لبنود العمل او القواعد التي على اساسها يتم انشاء العلاقات الفردية بقيد اساسي هو :

أ- المبدأ العام

عدم جواز مخالفة الشروط لاي حكم من احكام القواعد الامرة ما لم تكن هذه الشروط اكثر فائده للعمال (١) فالتشريع الصادر عن الدولة يتميز بحقيقة سموه في القوة والمرتبة على عقد العمل الجماعي (٢) ومما ينجم عنه عدم جواز مخالفة الارادة المشتركة للنظام العام الا في شقه المتعلق بحماية الطرف الضعيف اقتصاديا واجتماعيا (٣) مما يلحق البطلان بأية فقرة في عقد العمل الجماعي ينقص حقوق ذات صفة امرة لا يجيز المشرع الانقاص منها(٤) فالنظام العام يتضمن الاسس الكبرى للمجتمع كما يتضمن ذلك اسسه الاقتصادية(٥) وبذلك يمكن طرفي العقد ان يبرما العقد لمعالجة اي موضوع يتعلق بشروط من شروط العمل على ان تبقى حريتهما في ذلك مقيدة بمقتضيات النظام العام اي القواعد الامرة التي تفرضها القوانين وعلى ذلك لا يجوز لشروط الاتفاق ان تمس حقوق العمال في الحرية النقابية وحرية العمال (٦)

١- صبا نعمان رشيد الويسي, علاقات العمل الجماعية,ص٢٠

٢- د. محمود جمال الدين زكي, مصدر سابق,ف٣١٦,ص٧٥٣-٧٥٤

3- Lodre public economique etsocial de protectoni

٤- صبا نعمان رشيد الويسي, مصدر سابق,ص٢١

٥- محمود جمال الدين زكي, الوجيز في قانون العمل, مصدر سابق,ص٤٩٣

٦- عدنان العابد, يوسف الياس, مصدر سابق,ص١٩٩

ب- ان لا يحوي العقد شرط يخالف حكما من احكام قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعامل : تعد احكام قانون العمل الحد الادنى من الحقوق التي يجب ان ينالها العامل وعليه لا يصح ان يحتوي العقد على شروط تعطي للعمال اقل من الحقوق المنصوص عليها في قانون العمل (١) وبعكس ذلك اذا ورد شرط في عقد العمل الجماعي يخالف حكما من احكام القانون العمل المتعلقة بعقد العمل الفردي وكانت المخالفة تحقق فائدة اكبر بالنسبة للعامل كان الشرط صحيحا ومن ذلك مثلا ان يرد نص بعقد العمل الجماعي يمنح العامل راحة باجر يومين مثلا او ان يمنحه اجرا عن ساعات العمل الاضافية يعادل ثلاثة اضعاف الاجر المعتاد(٢) ويلاحظ ان مبدا الشرط الاكثر فائدة للعامل لا يثير اي شك حوله اذ يظهر واضحا ان الشرط الاكثر فائدة للعامل فزيادة الاجر للعامل في العقد يعد اكثر فائدة للعامل لكن اذا لم يظهر الشرط بشكل واضح بانه ذو فائدة للعامل فمثلا للعامل مصلحة في تقصير فترة العمل يتفرغ بقية اليوم لنفسه او لاسرته ولكن قد يجده مصلحة في اطالتها لان اجره يزيد بزيادة فترة عمله فالبند في عقد العمل الجماعي الذي ينقص ساعات العمل اليومي او الاسبوعي يعد اكثر فائدة من جهة وله اقل فائدة من جهة اخرى ويتعين لتقدير صحة الشرط تغليب احد الواجهين على الاخر ويجب ان تكون المقارنه بين النص القانوني والبند العقدي لتقرير ايهما اكثر فائدة للعامل(٣)

١- فانز نجيب, عبد الرحمن بكر, قانون المعامله الموحد علما وعملا, القايره, دار الفكر العربي, بلاص, ٢٠٤
٢- احمد سعيد الزمرد, الوجيز في قانون العمل, شرح قانون العمل الجديد, رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣, بلا, ٢٠٠٤, ص ٥٠٢
٣- رافت دسوقي, شرح قانون العمل الجديد, رقم ٢٠٠, ج٢, ص ٢٩٠, الاسكندريه, منشاه المعارف, ٢٠٠٤, ص ٥٦

رابعاً : المدة

تعد مدد القانون مدة الاتفاق لمدة لا تقل عن سنة واحدة اما في حالة وجود اتفاقية عمل جماعية فالسعي لتجديدها قبل انتهاء مدة العقد الجماعي بثلاثة اشهر فاذا انتهت المدة دون اتفاق فسيستمر العمل بها مدة ثلاثة اشهر اخرى مع استمرار التفاوض بهدف تجديدها اما اذا لم يتم التوصل الى اتفاق فيجوز في هذه الحالة من طرفي الاتفاق الجماعي الاتجاه الى الدائرة خطيا لاتخاذ ما يلزم لحل النزاع قانونيا او وفق القانون (١) ويرجع تحديد مدة العقد ان عقد العمل الجماعي يؤثر ويتاثر بالحياة الاقتصادية فالتنازلات التي يقدمها ارباب العمل في اوقات الرخاء تعد اعباء ثقيلة ابان الكساد وكذلك ما تقبله النقابات من شروط في فترة معينة يصبح قليلا في نظرها كلما انعشت الحالة الاقتصادية التسعى النقابات الى افادة اعضائها من كل زيادة في الانتاج وتعمل على اشتراكهم في حصيلة تلك الزيادة (٢)

١- تنظر المادة ١٥٠ سادسا من قانون العمل النافذ والماده (١٥٤/اولاد) محمد علي الطائي, مصدر سابق,ص١٣٤
2- Durand et vitu , opcit, p504

المطلب الثالث : الشروط الشكلية

لقد تطلب قانون العمل توفر الشروط الشكلية لعقد العمل الجماعي الى جانب الشروط الموضوعية والتي سبق ان اشرنا لها (١) وتعد اتفاقيات العمل من العقود الشكلية التي تتطلب لصحة نفاذها اصول ومراسيم محددة وصولا الى تقييدها فعلا بالتسجيل لدى الجهات المحددة .

اولا : الكتابة

وهي شرط لصحة العقد وليست مجرد وسيلة للاثبات واولى اغلب القوانين ان يكون عقد العمل الجماعي محررا والا كان باطلا وبذلك يعتبر العقد الشفوي باطلا ولو اثبت وجوده بالاقرار ومهما تكون قيمته المالية للعقد (٢) وبذلك يكون عقد العمل الجماعي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية بحيث لا يكفي لتكوينه مجرد تبادل رضاء الطرفين بل يجب ان يكون العقد مكتوبا وموقعا عليه برضاء الطرفين (٣) واهمية اعتبار الكتابة ركنا من اركان العقد الجماعي وهو لما لهذا العقد من اهمية اجتماعية وخطورة اثاره حتى لا يثور بشأنها نزاع بين ذوي الشأن خاصة انه يضم عددا كبيرا من العمال واصحاب العمل (٤) كما يشترط الزام الاطراف بالعقد ان يكون مسجلا ولا يتصور تسجيل العقد الا اذا كان مكتوبا (٥) ويسري شرط الكتابة على كل ما يتعلق بالعقد الجماعي من تعديل او انهاء او انضمام اليه او انسحاب منه او تجديد ولا يوجد شكل خاص للكتابة .

-
- ١ - محمد علي الطائي, مصدر سابق , ص ١٣٤
 - ٢ - علي العريف, مصدر س, ص ١٩٥
 - ٣ - فايز نجيب, عبد الرحمن بكر, مصدر سابق, ص ٢٠٥
 - ٤ - محمود جمال الدين زكي, الوجيز في قانون العمل, مصدر سابق, ص ٤٩٤
 - ٥ - محمد عبد الخالق عمر, مصدر سابق, ص ٦٤١

ثانيا : نشره وتسجيله

لا يعد عقد العمل الجماعي نافذا ازاء اطرافه الا بعد نشره في الجريدة الرسمية فلا يكون نافذا الا من تاريخ هذا النشر او التاريخ المقرر لتنفيذه بعد النشر واستوجب القانون بعد نشره بوجوب تسجيل هذا العقد بعد نشره في مكتب الاتحاد العام لنقابات العمال في سجل رسمي مع ملف خاص لكل عقد تحتفظ به كل الوثائق والمستندات والتعديلات التي تجري عليه حتى يكون نافذا (١) والحكمة من التسجيل يضمن عدم سرعان اثار العقد العمل الجماعي الا اذا كان خاليا من العيوب التي تسبب بطلانها او بطلان بعض من شروطه تفاديا لما قد يترتب على هذا البطلان من عدم استقرار في المراكز القانونية لالاف العمال(٢) كما يعطي مجال للسلطة الادارية المختصة لممارسة رقابتها على اتفاقات العمل الجماعية من حيث ما تتضمنه من احكام وقواعد تنطبق على ابناء المهنة(٣)

١- محمد علي الطائي, مصدر سابق,ص١٤٦, ص١٢١
٢- فؤاد دهمان, مصدر سابق,ص٤٧٩
٣- محمود جمال الدين زكي, الوجيد في قانون العمل, مصدر سابق,ص٤٩٨

المبحث الثالث

نتناول في هذا المبحث اثار العقد العمل الجماعي وجزاء الاخلال به وتنقضاء العقد الجماعي

المطلب الاول : اثار العقد العملي الجماعي وجزاء الاخلال به

يلتزم اطراف العقد باحترام احكامه طيلة حياته وتصبح التزاماتها واجبة التنفيذ من وقت ان يستجمع العقد لقوته الملزمة ويكون ذلك باثر مباشر اذ تتاثر العلاقات القائمة بين طرفي العقد بما جاء فيه من احكام كما تتاثر بطبيعة الحال العلاقات التي تنشأ بينهما فيما بعد فاذا كان يربط الادارة او صاحب العمل بالعمال عقود عمل فردية تنتقص احكامها من الحقوق التي يتضمنها عقد العمل الجماعي فان احكام العقد الاخير هي التي تكون واجبه التنفيذ اعتبارا من نفاذ هذا العقد وكذلك بالنسبة لعقود العمل الفردية التي تبرم بين اطراف عقد العمل الجماعي بعد نفاذه يجب ان لا تخالف ما جاء به عقد العمل جماعي من احكام (١) ويكون لعقد العمل الجماعي اثار لائحية لعقد العمل الجماعي فيستمد عقد العمل الجماعي اثره الالي من حيث الاشخاص فلا تسري احكام هذا العقد على من ابرم هذا العقد من اصحاب عمل او نقابات عمال وانما تسري ايضا على طوائف اخرى متجاوزا بذلك مبدأ اثر العقد كشموله لاجزاء النقابات ومنظمات اصحاب العمل حتى ولو كانوا من المعارضين للعقد وقت ابرامه (٢) اما من حيث الموضوع فيستفاد الاثر الالي لعقد العمل الجماعي من بطلان كل شرط مخالف لعقد العمل الجماعي يرد بالعقوبة الفردية المبرمة بين اشخاص مرتبطين في هذا العقد ما لم يكن هذا الشرط اكثر فائدة للعامل وتسري في هذه الحالة احكام عقد العمل الجماعي (٣)

١- عدنان العابد , يوسف الياس , مصدر سابق , ص ٢٠٢

٢- جلال العدوي , قانون العمل , الإسكندرية , منشأة المعارف , ١٩٦٨ , ص ١٧٤

٣- وعود كاتب عباس, رسالة الماجستير , تنظيم عقد الجماعي دراسة مقارنة , ٢٠٠٦ كلية الحقوق جامعة النهريين

اما جزاء الاخلال بعقد العمل الجماعي تقتضي القواعد العامة بان لكل طرف في العقد ان يرفع دعوة ضد الطرف الاخر الذي اخل باحد الالتزامات التعاقدية مطالباً بتنفيذ الالتزامات التعاقدية او بالتحريض على عدم تنفيذه ولكن عقد العمل الجماعي كما سبق ان بيانه مزدوج الاثر فهو من جهة ينشئ التزاما على عاتق طرفيه ومن جهة اخرى يضع قواعد عامة ومجردة تحدد وفقا لها علاقات العمل الفردية وبذلك عقد العمل الجماعي لا يهم اطرافه فحسب بل يهم كذلك جميع الاشخاص الخاضعين لاحكامهم وبذلك اوجدت الدعاوى الجماعية والدعاوى الفردية .

اولا : الدعاوى الجماعية

لا يحق لهذا النوع من الدعاوى لغير التشكيلات النقابية ومنظمات اصحاب العمل المرتبطة بعقد العمل الجماعي وتتوافر المصلحة لهذه الدعاوى اذا وقع اي اخلال باحكام عقد العمل الجماعي ايا كان الشخص الذي وقع منه او وقع عليه هذا الاخلال (١) حيث تستطيع النقابة ان ترفع الدعاوى باسمها باعتبارها شخصا معنويا ويجوز لها ان تباشر بواسطة ممثلها القانوني الدعاوى المرفوعة منها او عليها فيما يتعلق بنشوءها باعتبارها شخصا اعتباريا كما ان لها ان تمارس باعتبارها ممثلة للمصالح المشتركة للمهنة التي ينتمي اليها اعضائها الحق في المباشرة الدعاوى الخاصة بالدفاع عن المصالح (٢) فيجوز للنقابة رفع الدعوة ضد اصحاب العمل المرتبطين معها بعقود عمل جماعية اذا اخلوا باحكام هذه العقود كما لها ان تخاصم اي نقابة اخرى مرتبطة بالعقد اذا خالفت احكامه نظرا لما في هذه المخالفة من اساس لمصالح المهن التي تمثلها (٣)

١ - جلال العدوي , مصدر سابق , ص ٢٨٩

٢ - جواد الابراهيمى , شرح قانون العمل العراقي , بغداد , مطبعة العاني , ١٩٦٠ , ص ١٧٩

٣ - حسن الفكهاني , المدونة العمالية طبعة ١ , بلا , ١٩٥٨ , ص ١٠٣

ويحق للنقابة ان تخاصم الاتحاد النقابات ولا يهم ان تكون النقابة المدعية عضوا ام لا (١) ويحق لمنظمات اصحاب العمل التي ابرمت عقد العمل الجماعي ان ترفع الدعوة لطلب التعويض على نقابة العمال التي كانت طرفا ثانيا في العقد اذا اثارت هذه الاخيرة منازعة جماعية لعرقلة تنفيذه او قررت الاضراب لزيادة الاجور المحددة فيه

ثانيا : الدعاوى الفردية

لا يقتضي حق رفع الدعاوى المتعلقة بالاخلاق بعقود العمل الجماعية على نقابات العمل او منظمات اصحاب العمل بل يجوز لكل عامل او صاحب عمل يعتبر طرفا في عقد العمل الجماعي او يسري عليه العقد ان يرفع دعوى على الطرف الاخر او اي شخص يكون مرتبطا بالعقد لمطالبته بتنفيذ احكامه او بالتعويض عن عدم تنفيذه (٢) ولصاحب العمل المرتبط بعقد جماعي ان يرفع دعوى بدوره ضد كل شخص طبيعي او اعتباري تسري عليه احكام هذا العقد اذا اخل بتنفيذها (٣) وكذلك يجوز للعامل الملزم بعقد العمل الجماعي التغاضي ضد كل شخص اخر يكون ملزم بهذا العقد ويخالفه سواء كان هذا الشخص المخالف نقابه عمال او اتحاد عمال او عامل اخر او صاحب عمل ولا يشترط في صاحب العمل المخالف ان يكون مرتبطا بعقد عمل فردي مع العامل رافع الدعوى كما لا يهم في النقابه المخالف ان يكون العامل رافع الدعوى عضوا فيها لان القاعدة في العقد ان المخالف يعتبر مسؤولا امام باقي الملزمين بالعقد مهما يكن شكل اشتراكهم في هذا العقد (٤)

١ - علي العريف , مصدر سابق , ص ٥١٣

٢ - محمود جمال الدين زكي , مصدر سابق , ص ٥١٢ .

٣ - محمد حلمي مراد , قانون العمل , ط ٣ , القاهرة , مطبعة النهضة مصر , ص ٥٣٩

٤ - علي العريف , مصدر سابق , ص ٥١٤ .

المطلب الثاني / انقضاء عقد العمل الجماعي :

تختلف اسباب انقضاء عقد العمل الجماعي اذا كان محدد المدة او غير محدد المدة وموجب المادة ١٥٦ من القانون النافذ بين المشرع حالات الانقضاء عقد العمل الجماعي .

أ- انقضاء عقد العمل الجماعي باتفاق الطرفين اذا كان عقد العمل الجماعي غير محدد المدة فالمشرع العراقي في المادة من القانون (١٥٦/ا/لا/أ) النافذ اجازة للطرفين انتهاء العقد بالاتفاق فالعقد الجماعي يمكن ان ينتهي في اي وقت باتفاق جميع اطرافه وعليه لا يجوز ان ينفرد احد اطراف العقد بانهاؤه بالارادة المنفردة لانه يكون انتهاء غير مشروع(١)

ب- انقضاء عقد العمل الجماعي محدد المدة اما بالنسبة لعقد العمل الجماعي المحدد المدة فانه ينتهي بانتهاء المدة المحددة حيث لا يجوز لاي من الطرفين انتهاء العقد المحدد المدة بالارادة المنفردة بل هذا العقد ينتهي بالمدة المحددة دون اي اجراء اخر واوجب القانون بموجب المادة (١٥٤/ا/لا/د) من القانون العراقي النافذ تضمين العقد مدة لا تقل عن سنة واحدة اما اذا انتهى عقد العمل الجماعي بانتهاء المدة المحددة وكانت هناك مفاوضات لتجديده تمديد مدته او تعديله فان مفعوله يبقى ساريا طول مدة المفاوضات لتجديده او تمديده لمدة لا تزيد عن ثلاثة اشهر فاذا لم تنتهي المفاوضات الى اتفاق خلال المدة المذكورة يعتبر العقد منتهيا فيجوز لاي من الطرفين العقد الطلب من الدائرة خطيا اتخاذ الخطوات اللازمة لحل النزاع (٢)

ج- انقضاء عقد العمل الجماعي بالارادة المنفردة من احد اطرافه خول المشرع العراقي بموجب المادة (١٥٦/ا/لا/ج) من قانون العمل العراقي النافذ لاطراف عقد العمل الجماعي امكانية انتهاء العقد من احد اطرافه بعد مرور ثلاث سنوات على نفاذه اذا كانت غير محدد المدة او اذا كانت مدته اكثر من ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الاخر بذلك قبل ٩٠ يوما من انتهاء مدته فان الحكمة من اشعار الطرف الاخر هي تجنب عنصر المفاجأة وان عدم قيام احد الاطراف بالاشعار او لم يراعي مدته فيترتب البطلان انتهاء الاتفاق الجماعي(٣)

١- د. عماد سلمان , التعليق على مواد القانون , العمل , رقم ٣٧ , سنة ٢٠١٥ , الجزء الأول , مكتبة القانون المقارن , ط٤ , ص ١٠٤

٢- [https:// www.iahq.net-pdf](https://www.iahq.net-pdf) 1-

٣- دكتور عماد سلمان , مصدر سابق , ص ١٤٢

د- انقضاء عقد العمل الجماعي بغلق المشروع :
ينتهي عقد العمل الجماعي على مستوى المشروع في حاله غلق المشروع (١) واستثنى المشرع العراقي من ذلك اذا انتقلت ملكية المشروع او اي جزء منه الى مالك جديد فيبقى عقد العمل الجماعي ساري (٢) ولم يتطرق المشرع الى الظروف المؤدية الى اغلاق المشروع ولذلك ينبغي ذكر هذه التفاصيل لتجنب تعسف احد الطرفين في انهاء عقد العمل الجماعي(٣)

١- تنظر بها المادة (١٥٦ , اولا , د) من القانون النافذ

٢- تنظر بها المادة (١٥٦ , ثانيا) من القانون النافذ

٣- دكتور عماد سلمان , مصدر سابق , ص ١٤٢

الخاتمة

وفي ختام دراستنا في البحث الموضوع (التنظيم القانوني لعقد العمل الجماعي في قانون العمل العراقي) فان جوانبه تعددت في مجال الدراسات النظرية لذا لا بد من الايضاح اهم الاستنتاجات والتوصيات التي انتهينا اليها :

اولاً- الاستنتاجات

اولاً - من خلال دراستنا لموضوع عقد العمل الجماعي يمكن القول انه اصبح المحور الاساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل ومساهمته في استقرار علاقة العمل وتحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للعمال واصحاب العمل فان العمل الجماعي يعد وسيلة ناجحة في تكييف قانون العمل مع الواقع الاقتصادي بما يعود بالنفع والفائدة على اطراف العلاقة وعلى الاقتصاد الوطني .

ثانياً - بينت الدراسة ان عقد العمل الجماعي من العقود التي حظيت باهتمام كبير من المشرع العراقي الذي منحه الحماية القانونية من خلال شروط تنظيمية خاصة بإبرامه الامر الذي يحقق تحسين شروط العمل وظروفه ويحمل عمال بشكل خاص اذ بين المشرع العراقي اطراف العقد .

ثالثاً - بينت الدراسة ان المشرع قد منح الاطراف الحق في ابرام عقد العمل الجماعي لمدة محددة او لمدة غير محددة .

رابعاً - من خلال دراستنا تطرقنا الى الشروط الشكائية والموضوعية التي يتطلبها ابرام عقد العمل الجماعي وذلك خلال التعرض الى عملية التفاوض قبل ابرام العقد وحدد المشرع العناصر التي يجب ان يعالجها .

ثانياً - التوصيات

اولاً - نوصي بضرورة ايراد تعريف لعقد العمل الجماعي بهدف الحماية الاجتماعية المتعارف عليها باعتبارها الحد الادنى من الحقوق والالتزامات للعاملين واصحاب العمل

ثانياً- نوصي الجهات النقابية المنظمة لعقد العمل الجماعي بان تتوخى الدقة في الحفاظ على حقوق العمال عند ابرام هذا العقد .

ثالثاً - نوصي مشرع العراقي بمعالجة التناقض الحاصل بين المادة (١٥٤/اولا/د) التي تشير الى مدة عقد العمل الجماعي والمادة (١٥٦/اولا/ج) التي تشير الى انتهاء عقد العمل الجماعي غير محددة المدة .

رابعاً - نوصي باثراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع عقد العمل الجماعي من خلال احكام تنص على كيفية توسيع العمل بعقد العمل الجماعي وفرض العقوبات المدنية والجزائية على كل من يخالف احكام عقد العمل الجماعي وذلك من خلال تنفيذ اطراف العلاقة في العمل لاحكام التي يتفقون عليها الامر الذي يؤدي الى تقليل حدوث النزاعات الجماعية

المصادر

١. احمد زكي بدوي، شرح قانون العمل، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠٠٠
٢. احمد سعيد الزمرد، الوجيز في قانون العمل وشرح قانون العمل الجديد، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، بلا، ٢٠٠٤
٣. جلال العدوي، قانون العمل، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٦٨.
٤. جواد الابراهيمى، شرح قانون العمل العراقي، بغداد، مطبعة العلي، ١٩٦٠.
٥. حسن الفكهاني، المدونة العمالية، ط١، بلا، ١٩٥٨.
٦. صبا نعمان رشيد الويسي، علاقات العمل الجماعية.
٧. عدنان العابد، قانون العمل، دار النشر، ط٢، بغداد، ١٩٨٩.
٨. علي العريفي، شرح تشريع العمال في مصر، ج ٢، النقابات عقد العمل المشترك العامة، ط٢ القاهرة، مطبعة دار المستقبل، ١٩٤٥.
٩. عبد الودود علي، شرح قانون العمل، ط٢، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٧.
١٠. عصمة الهواري، المرشد في قانون العمل، ج ١، العقد العمل الفردي، مكتبة الانجلو مصرية، ١٩٥٩.
١١. عماد حسين سلمان، التعليق على مواد قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، الجزء الثاني، مكتبة القانون المقارن، ط١، ٢٠٢١.
١٢. غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل، عمان، دار وائل للنشر، ٢٠٠٦.
١٣. فؤاد دهمان، التشريعات الجماعية، ج ١، قانون العمل، ط٣، دمشق، مطبعة الاتحاد، بلا.
١٤. فائز نجيب، عبد الرحمن بكر، قانون المعاملة الموحد علما وعملا، القاهرة، دار الفكر العربي، بلا.
١٥. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط٣، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٨٣.
١٦. محمد حلمي مراد، قانون العمل، ط٣، القاهرة، مطبعة نهضة مصر، ١٩٥٥.
١٧. محمد علي الطائي، قانون العمل وفق القانون رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، دار النهوري.

١٨ . محمد عبد الخالق عمر، قانون العمل الليبي، ط١، الإسكندرية، المكتب المصري الحديث.

١٩ . محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) ، دمشق، المطبعة الجديدة، ١٩٨١.

الرسائل والاطاريح

وعود كاتب عباس ، رسالة الماجستير تنظيم العقد الجماعي دراسة مقارنة ، ٢٠٠٦ كلية الحقوق جامعة
النهرين

المواقع الالكترونية

- 1- [Http://mawada.com](http://mawada.com)
- 2- [Http://www.iasj.net.pdf](http://www.iasj.net.pdf)
- 3- lodre public economique etsocial de proteconl
- 4- Durand et vitu , opcit