



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المستقبل /كلية القانون

(إنهاء عقود العمل الجماعية لأسباب اقتصادية الإطار القانوني
والتحديات في العراق)

بحث مقدم الى مجلس كلية القانون وهو جزء من متطلبات نيل
درجة البكالوريوس في القانون

اعداد الطالب

محمد حمزه جاري

بأشراف

الدكتور علي جاسم محمد

. 2025م

. 1446هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾

صدق الله العظيم

سورة (التوبة - 105)

الإهداء

إلى من قال في حقهما الله :

(وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا)

إلى والدي ووالدتي

إلى أساتذتي

إلى زملائي وزميلاتي

إلى الشموع التي تحترق لتضيء للآخرين

إلى كل من علمني حرفاً أهدي هذا البحث المتواضع راجياً " من المولى عز وجل أن يجد القبول

والنجاح

الشكر والثناء

أقدم بخالص الشكر والعرفان إلى أصحاب الفضل علي في إنجاز هذه الدراسة وإيصالها مراحلها النهائية، فالشكر كل الشكر إلى:

جامعة المستقبل ورئيسها المحترم وهيئاتها العلمية.

الأستاذ المشرف د. علي جاسم نساءً الله تعالى له التوفيق.

اللجنة المناقشة وأساتذتي المناقشين المحترمين (حفظهم الله).

أهلي وعيالي وكل من تحمل وصبر وانتظر إنجاز هذا المشروع.

الباحث

الفهرست

الموضوع.....	رقم الصفحة.....
المقدمة.....	1.....
المطلب الاول : ماهية عقد العمل الجماعي.....	3.....
الفرع الاول : مفهوم عقد العمل الجماعي.....	4.....
الفرع الثاني : خصائص عقد العمل الجماعي.....	6.....
المطلب الثاني : أهمية عقد العمل الجماعي وتميزه عن العقد الفردي.....	6.....
الفرع الاول : أهمية عقد العمل الجماعي.....	7.....
الفرع الثاني : تمييز عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي.....	8.....
المطلب الثالث: آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه الاسباب الاقتصادية.....	8.....
الفرع الاول : آثار عقد العمل الجماعي.....	10.....
الفرع الثاني : انتهاء عقد العمل الجماعي.....	10.....
الخاتمة.....	11.....
المصادر.....	١2.....

المخلص

لقد شهدت البشرية أنواعا من الصراعات، وبفعل عوامل التطور فقد اختلفت طبيعة هذه الصراعات، وأطرافها. حيث بدأ الإنسان صراعه مع الطبيعة. وثم صراعه من أخيه الإنسان لهذا فقد ثارت التساؤلات. هل إن الإنسان عدواني بطبيعته أم أنه مسالم ومن النظر إلى الواقع الذي نقله إلينا التاريخ، وما نشاهده اليوم هو استمرار هذه الصراعات متخذة صورا مختلفة. حيث تجسد الصراع بين طبقة الأحرار، والأرقاء العمل الأصل في العملية الإنتاجية. فمن خلال نشاط العمل يتم التفاعل بين عناصر الإنتاج المختلفة، فقد خلق الله الطبيعة، وجعل مكوناتها على شكل مواد أولية، وزود العامل بالطاقات الذهنية والجسدية التي تتمثل في تكوينه تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود دراسة أكاديمية مستقلة حول موضوع بحثنا وبالتالي فإن سبب اختيارنا للموضوع يتمثل في عدم وجود اجابة علمية على مجموعة من الاسئلة الخاصة بموضوع دراستنا وان الهدف من هذا البحث هو بيان مفهوم عقد العمل الجماعي وبيان خصائص عقد العمل الجماعي أهمية عقد العمل الجماعي وبيان تميز عن العقد الفردي وبيان آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه الاسباب الاقتصادية

الكلمات المفتاحية : عقود العمل الجماعية ، انتهاء العقود ، الأسباب الاقتصادية ، الاطار القانوني ، التحديات ، التشريعات العراقية .

Abstract

I have witnessed various types of conflicts, and I have focused on development. The nature of these conflicts and their parties have varied. Man began his conflict with nature, then his conflict with his fellow man. This has raised questions. Is man aggressive by nature, or is he peaceful? Who looks at the reality that history conveys to us? What we witness today is that these conflicts continue to take different forms. The conflict between the fabric of the free and the slaves is embodied in the original labor in the laboratory. Through labor activity, interaction occurs between the various elements of production. God created its components in the form of primary content, and a worker with mental and physical energy, which I investigated in choosing the research options for the problem of creative research independent of our topic. Therefore, the reason we chose the topic is due to the lack of a scientific answer to a set of questions specific to the subject of our study. This research addresses the concept of collective labor contract, the statement of the use of collective labor, the statement of collective labor, the invention of labor, and the statement of the collective labor contract's termination. Smart reasons.

Keywords: collective labor contracts, contract termination, hypothetical theory, framework, texts, software law.

المقدمة

اولا/موضوع البحث

لقد شهدت البشرية أنواعا من الصراعات، وبفعل عوامل التطور فقد اختلفت طبيعة هذه الصراعات، وأطرافها. حيث بدأ الإنسان صراعه مع الطبيعة. وثم صراعه من أخيه الإنسان لهذا فقد تارت التساؤلات. هل إن الإنسان عدواني بطبيعته أم أنه مسالم ومن النظر إلى الواقع الذي نقله إلينا التاريخ، وما نشاهده اليوم هو استمرار هذه الصراعات متخذة صورا مختلفة. حيث تجسد الصراع بين طبقة الأحرار، والأرقاء.

ثم بين القوى الاقتصادية من إقطاع الريف، وأصحاب الحرف في المدينة، ثم قيام الثورة الصناعية التي قلبت جميع المفاهيم التقليدية في الحياة، وظهرت أنماط أخرى من التناقضات هزت المجتمع الإنساني. مما دفع الكتاب والمفكرين إلى تأييد هذا الجانب دون الآخر، وطرح أفكار، ونظريات تبرر لكل طرف من أطراف الإنتاج سياسته في تنظيم علاقات العمل، فهناك من يدعو إلى حرية التعاقد، وهناك من يرفضها، كما أن الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي اجتازت العالم الرأسمالي شككت في صحة المبررات التي طرحها النظام الرأسمالي لحل مشاكل الإنسان المعاصر.

وعلى أية حال فإن ما حدث فعلاً هو إعادة النظر بالأفكار الاجتماعية، والاقتصادية والسياسية لتحقيق الاستقرار في المجتمع، والحد من حالة الفوضى والاضطرابات التي تسوده بهدف خلف التوازن المختل بين أفراد المجتمع عموماً. وبين أطراف علاقة الإنتاج من عمال وأصحاب عمل خصوصاً

ثانيا/اهمية البحث

يعد العمل الأصل في العملية الإنتاجية. فمن خلال نشاط العمل يتم التفاعل بين عناصر الإنتاج المختلفة، فقد خلق الله الطبيعة، وجعل مكوناتها على شكل مواد أولية، وزود العامل بالطاقات الذهنية والجسدية التي تتمثل في تكوينه، وكيانه، وحواسه المختلفة للقيام بإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية في سبيل إشباع احتياجات الإنسان منها.

ثالثاً/ مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في عدم وجود دراسة أكاديمية مستقلة حول موضوع بحثنا وبالتالي فإن سبب اختيارنا للموضوع يتمثل في عدم وجود اجابة علمية على مجموعة من الاسئلة الخاصة بموضوع دراستنا ومنها ما مفهوم عقد العمل الجماعي وماهي خصائص عقد العمل الجماعي أهمية عقد العمل الجماعي وكيف نميزه عن العقد الفردي وماهي آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه الاسباب الاقتصادية وهذا ما سوف تسعى الى الاجابة عليها من خلال هذا البحث.

رابعاً/هدف البحث

ان الهدف من هذا البحث هو

١-بيان مفهوم عقد العمل الجماعي

٢بيان خصائص عقد العمل الجماعي أهمية عقد العمل الجماعي

٣-بيان تمييز عن العقد الفردي

٤-بيان آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه الاسباب الاقتصادية

خامساً/خطة البحث

ان عنوان هذا البحث هو إنهاء عقود العمل الجماعية لأسباب اقتصادية الإطار القانوني والتحديات في العراق وسيتم تقسيمه الى ثلاث مطالب حيث نتناول في المطلب الاول ماهية عقد العمل الجماعي اما المطلب الثاني أهمية عقد العمل الجماعي وتميزه عن العقد الفردي. وفي المطلب الثالث آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه الاسباب الاقتصادية وفي نهاية البحث خاتمة تتضمن نتائج وتوصيات

المطلب الاول

ماهية عقد العمل الجماعي

سنتناول في هذا المطلب ماهية عقد العمل الجماعي من حيث تقسيم هذا المطلب الى فرعين حيث نتناول في الفرع الاول مفهوم عقد العمل الجماعي اما الفرع الثاني خصائص عقد العمل الجماعي

الفرع الاول

مفهوم عقد العمل الجماعي

يعد عقد العمل الجماعي من عقود المعاوضة، ومن العقود الملزمة للجانبين ويعرف بأنه اتفاق يبرم بين منظمة، أو أكثر من المنظمات العمالية، وبين منظمة أصحاب العمل، أو صاحب العمل واحد متضمنا حقوق والتزامات اطرافه مع بيان شروط العمل¹

وقد عرفه قانون العمل الملغي بأنه اتفاق بين النقابات نيابة عن عمال المهن والصناعات التي تمثلها هذه النقابات، وبين أصحاب الأعمال ذوي العلاقة. وينظم هذا العقد في حدود المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة، أو المشروع الواحد. أو في حدود بعض المهن. وكل المهن والصناعات والمشاريع المتماثلة، أو المشتركة في إنتاج واحد أو متماثل.²

¹ صادق مهدي السعيد العمل وتشغيل العمال، والسكان والقوى العاملة الكتاب الأول من اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد ٧٧ - ١٩٨٧ ص ١٠ وما بعدها.

² جلال القرشي شرح قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، مطبعة الازهر بغداد ١٩٧٢، ص ١٣.

الفرع الثاني

خصائص عقد العمل الجماعي

يستشف من هذه التعاريف بأن هذا

العقد يتميز بالخصائص الآتية

أولاً / من حيث الموضوع: إن موضوع عقد العمل الجماعي يدور حول تحديد نظام العمل، وبيان ظروفه. وتلك التي تتعلق بالحد الأدنى للأجور، مع تنظيم أوقات العمل، وأن موضوع هذا العقد إلى جانب القوانين والأنظمة تساهم في تنظيم علاقات العمل التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل³

كذلك يجب عدم أن تتضمن الاتفاقيات الجماعية نصوصاً منتهكاً لحقوق العمال حقوقاً أدنى من تلك الحقوق الممنوحة بموجب قانون العمل أو القوانين الأخرى، أو تتضمن نصوصاً تحالف أحكام هذا القانون .

ثانياً/ العنصر الجماعي يأخذ عقد العمل الجماعي الصفة الجماعية، لأن أحد طرفيه جمعية مهنية، أو منظمة نقابة اتحاد نقابات) حيث يبرم هذا العقد المصلحة اعضائها . ولكن الصفة الجماعية لا تظهر دائماً في الطرف إلى آخر ، فقد يبرم مع صاحب عمل واحد، أو عدة أصحاب عمل، أو جمعية تمثلهم⁴

ثالثاً/ عقد شكلي لغرض إبرام عقد عمل جماعي أن يوجه أحد الأطراف إلى الطرف الآخر طلباً خطياً بوجود الرغبة لديه بإجراء التفاوض بشأن إبرام مثل هذا العقد يذكر فيه المواضيع التي يريد إجراء التفاوض بشأنها. وعلى هذا الطرف ان يبلغ الطرف الآخر وبصورة خطية خلال مدة أقصاها (٧) سبعة أيام من تاريخ استلام الطلب المذكور .

³ ماهر عبد شويش. د. محمد علي الطائي ضمانات تشتيغل الاحداث في التشريعات العمالية دراسة مقارنة بحيث منشور في مجلة القانون المقارن العدد (١٩) بغداد ١٩٨٧ ص ٧٣.

⁴ هناء حسون رعيد السعيد، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد ١٩٨٣ ، ص ١٠٤ . كذلك المادة (٩١) أولاً) من قانون العمل النافذ.

وتقوم النقابة المعنية وصاحب العمل بإجراء مفاوضات جماعية بحسن نية خلال (١٤) أربعة عشر يوماً وان لا تتجاوز مدة التفاوض ثلاثين يوماً من تاريخ بدء التفاوض . ويتم تسجيل الاتفاق الجماعي لدى الدائرة خلال مدة اقصاها (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعه من قبل الاطراف المعنية، وعلى الدائرة اخطاء الطرف الآخر خطيا بأي مفاوضات أو مخالقات مع أحكام هذا القانون خلال (٣٠) ثلاثين يوماً من تاريخ ايداع الاتفاق لديها. كما يلزم صاحب العلم وضع الاتفاق الجماعي المتعلق بمشروعه في موقع ظاهر في مكان العمل⁵

كما يلتزم الاطراف المتفاوضة ومنظماتهم بتقديم ما يتطلب من معلومات وبيانات ذات علاقة بالمواضيع المتفاوض بشأنها⁶ وفي حالة إذا لم تسفر المفاوضات عن اتفاق بينهما، فلاي منهما التقدم بطلب إلى الدائرة خطيا لاتخاذ الإجراءات اللازمة لحل النزاع وفق القانون.

رابعا/ مدة العقد الجماعي تعد مدد القانون مدة الاتفاق بمدة لا تقل عن سنة واحدة اما في حالة وجود اتفاقية عمل جماعية، فالسعي لتجديدها قبل انتهاء مدة العقد الجماعي بثلاثة اشهر فإذا انتهت المدة دون اتفاق فيستمر العمل بها مدة ثلاثة اشهر أخرى مع استمرار التفاوض بهدف تجديده اما إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق فيجوز في هذه الحالة من طرفي الاتفاق الجماعي الالتجاء إلى الدارة خطيا لاتخاذ ما يلزم لحل النزاع وفق القانون⁷

⁵ فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل التأمينات الاجتماعية - دراسة مقارنة - مصر والسودان - الجزء الأول - مؤسسة الثقافة الجامعية / الاسكندرية ١٩٧٧ ص ٩٥.

⁶ عبد الباقي سليم أهداف التفتيش في محاضرات الدورة التدريسية حول تفتيش العمل مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل / مؤسسة الثقافة العمالية، بعدد ١٩٧٦ ص ١٦ وما بعدها كذلك تنظر المواد (٣ ، ١٢ ، ١٤ ، ١٥ ، ١٦) من أمر رقم (٧٥) - (٢٣) مؤرخ في ١٧ ربيع الثاني عام ١٣٩٥ الموافق ١٩٧٥ للجمهورية الجزائرية النشرة التشريعية رقم (٢٤) مرجع سابق ص ٣٥ وما بعدها، وكذلك تنظر: المادة (١٢٧ / أولاً وثانياً) من قانون العمل الحالي.

⁷ عدنان العابد، حماية المرأة العاملة في قوانين اقطار الخليج العربي، بحث منشور في مجلة الحقوق يصدورها اتحاد الحقوقيين العراقيين، الأعداد (١) - (٤) بغداد ١٩٨٤ ص ١٥٢ . كذلك تنظر: المادة (٩٢) أولاً من قانون العمل النافذ

المطلب الثاني

أهمية عقد العمل الجماعي وتميزه عن العقد الفردي

سنتناول في هذا المطلب أهمية عقد العمل الجماعي وتميزه عن العقد الفردي من خلال تقسيمه الى فرعين على النحو الآتي

الفرع الاول

أهمية عقد العمل الجماعي

إن الصراع الحاد الذي حدث بين العمال وأصحاب العمل، قد استمر مدة ليست بالقليلة، وكان لا بد من تحقيق الاستقرار والسلام بين قوة العمل ورأس المال، لذا برز عقد العمل الجماعي كأحدى الوسائل التي تحقق مثل هذا الهدف.⁸ وذلك من خلال إزالة أسباب النزاع وإنهاء الإضرابات أو استخدام القوة والعنف لحل مشاكلها. وإنشاء وسائل التوفيق والتحكيم لتسوية منازعاتهما بصورة سليمة. وقد أخذت نقابات العمال هذا الدور في تمثيل العمال في مواجهة أصحاب العمل لإبرام هذا العقد والاتفاق على شروط تحقيق المساواة بين الطرفين. هذا من جانب ومن الجانب الآخر منع المنافسة بين العمال أنفسهم للحصول على فرصة العمل وتخفيض الأجور، أو تقليل الامتيازات الأخرى⁹

كما أن هذا العقد يرفع عن الدولة عبء توفير الأمن بين الفئتين، وترك

الأمر إلى أصحاب العلاقة لتنظيم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية برضائهما.

وهذا ما أكدته إعلان فيلادلفيا، حيث اعترف بشرعيته، فضلاً عن أن اتفاقية العمل الدولية

الخاصة بتنظيم المفاوضات الجماعية، كما أن التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 أقرت ضرورة الالتجاء إلى مثل هذه العقود¹⁰

⁸ موريس صُب الأجور، ترجمة طريف عبد الله، الدار المصرية للطباعة والنشر، القاهرة 1957، ص 60، 61

⁹ أحمد زكي بدوي، إعداد: عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية، كتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات رقم (3) لعام 1982 ص 19..

¹⁰ عدنان رؤوف حول علاقات العمل في المصنع، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد 1979 ص 279.

الفرع الثاني

تمييز عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي

لقد سبق أن تطرقنا إلى خصائص عقد العمل الجماعي، وهذه الخصائص هي التي تفرق عن عقد العمل الفردي، سواء من حيث موضوع العقد الجماعي الذي يتسم بالصفة الجماعية. كما أنه من العقود الشكلية خلاف عن العمل الفردي الذي يعد من العقود الرضائية فضلاً عن انه من العقود المحددة. بينما عند العمل الفردي قد يكون محدد المدة أو غير محدد المدة تختلف شروط عقد العمل الفردي عن شروط عقد العمل الجماعي، فيما يلي توضيح كل منهما.

شروط عقد العمل الفردي، هي:

يجب أن يتضمن عقد العمل الفردي كافة البيانات المتوجبة وفق نظام العمل السعودي الخاصة بصاحب العمل والعمال، والعمل المتوجب القيام به من قبل العمل.

يجب تحديد مدة العقد، وفي حال عدم تحديدها، فإنه يعتبر عقد غير محدد المدة، مع التنبيه بأن العامل غير السعودي يجب أن يكون عقده محدد المدة.¹¹

يجب تحديد فترة التجربة في العقد، وحقن الطرفين في إنهاء العقد.

يجب أن يتضمن العقد كافة الحقوق والالتزامات المترتبة على طرفيه.

يجب أن يكون عقد العمل مكتوباً باللغة العربية، وأن يتم توقيعه من قبل الطرفين، بحيث يكون مؤهلاً لذلك دون إكراه لطرف نحو الطرف الآخر.

شروط عقد العمل الجماعي، كالاتي:

يجب أن يتم إبرام عقد العمل الجماعي ما بين صاحب العمل وهيئة تمثل العمال أو لجنة عمالية.

11 د. إسماعيل غانم، مدى استحقاق الأجر للعامل في حالة تعطل العمل في المنشأة، مجلة المحاماة، العدد الأول، السنة الثالثة والأربعين، ١٩٦٣، ص ٨٧

يجب أن يتم تحديد الحقوق الواجبة للعمال بموجب عقد العمل الجماعي، بحيث تكون حقوقهم متساوية، إذا ما كانوا يعملون في ذات الأعمال، وفي نفس التصنيف الوظيفي.

يجب أن يتم تحديد فئات العمال التي يطبق عليها شرط عقد العمل الجماعي وكذلك أصحاب العمل.¹²

يجب تحديد كافة الإجراءات اللازمة لحل المنازعات التي تنشأ بشأن عقود العمل الجماعية بشكل موحد، وبما يتوافق مع نظام العمل السعودي ولائحة التنفيذية.

المطلب الثالث

آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه للأسباب الاقتصادية

سنتناول في هذا المطلب آثار عقد العمل الجماعي وإنهائه للأسباب الاقتصادية من خلال تقسيمه إلى فرعين على النحو الآتي

الفرع الأول

آثار عقد العمل الجماعي

يرتب عقد العمل الجماعي جملة حقوق والتزامات بين الطرفين، وفي حالة الإخلال به فقد وضع القانون بعض الجزاءات على الطرف المخل، كما حدد القانون في الوقت ذاته الحالات التي ينتهي بها هذا العقد.¹³

ولقد أوجب قانون العمل لكل طرف من أطراف العمل الجماعي أو منظم إليه احترام أحكامه طيلة فترة سريانه. وفي حالة حصول إخلال من قبل أحد الطرفين للطرف الآخر الالتجاء إلى القضاء طالبا تنفيذه بنوده أو الحكم بالتعويض في حالة عدم التنفيذ. وتكون الأجهزة النقابية المختصة الممثلة قانونا لجميع عمال المشروع أو المشاريع أو المهنية التي يشملها عقد العمل

¹² د. همام محمد محمود زهران قانون العمل، عقد العمل الفردي، ٢٠٠١، ص ٢٣

¹³ عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، ١٩٨٩ ص ٢٢٢.

الجماعي، كما أنها مخولة بأن تخاصم نيابة عن العمال (جماعات أو افراد في جميع ما قد ينشأ عن هذا العقد من حقوق والتزامات تقرره هذه المهمة¹⁴

وفي الوقت نفسه تكون غير مسؤولة عن اية تبعات مالية تنتج عن ذلك أما إذا حصل تعارض أو اختلاف بين عقد العمل الجماعي وعقد العمال الفردي. ففي هذه الحالة تطبق من العقدين تلك الشروط التي تحقق منفعة أفضل للعمال. ويقع باطلاً كل اتفاق يخالف هذا الحكم. كما أجاز القانون لكل طرف من اطراف عقد العمل الجماعي الطلب من محكمة العمل المختصة تفسير شروط العقد في حالة وجود غموض في بعض أحكامه.¹⁵

أما بشأن متابعة تنفيذ شروط عقد العمل الجماعي، فإن هيئات تفتيش العمل تتولى المهمة، إسوة بعقود العمل الفردية تطبيقاً لنص المادة (١٤/أ) التي تبني اختصاص هيئات التفتيش بمراقبة كل ما يتعلق بعلاقات العمل. وحماية العمال، ويفهم من هذه الفقرة بأن الحماية تشمل النوعين من هذه العقود أو العلاقات. فضلاً عن ان هذه الهيئات في الوقت ذاته تقدم المعلومات الموضوعية والإرشادات الفنية لأطراف علاقة العمل والخاصة بالوسائل والأساليب الكفيلة لتنفيذ الأحكام القانونية. لتلافي حصول أية خلافات بينهما بسبب ذلك.¹⁶

¹⁴ خالد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٨٤، ص ٤٦.

¹⁵ عزت عبد النبي سلطة صاحب العمل التأديبية في قوانين العمل للدولة العربية الخليجية / مجلة العمل العربية مكتب العمل العربي العد (٢٨) يوليو تموز سبتمبر أيلول ١٩٨٣ ص ٢١٨.

¹⁶ جمال الدين راشد محمد كمال هاشم، التشريع الأساس لعقد العمل، قانون العمل الفردي، الطبعة الأولى، مطبعة مصر القاهرة، ١٩٥٤، ص ٢٥٠.

الفرع الثاني

انتهاء عقد العمل الجماعي

ينتهي الاتفاق الجماعي في إحدى الحالات الآتية:¹⁷

اولا/باتفاق الطرفين

ثانيا/ بانتهاء مدته إذا كان محدد المدة.

ثالثا / بانتهاءه من أحد الأطراف بعد مرور (٣) ثلاث سنوات على نفاذه إذا كان غير محدد المدة أو إذا كانت مدته أكثر من ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الآخر قبل (٩٠) تسعين يوما من انتهاء المدة.

رابعا/في حالة غلق المشروع إذا كان الاتفاق على مستوى المشروع.

ولكن لا ينتهي الاتفاق الجماعي على مستوى المشروع إذا انتقلت ملكيته أو أي جزء منه إلى مالك جديد.

¹⁷ أياذ ملوكي انتهاء علاقة العمل رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة جامعة ٢٢٥ بغداد ١٩٧٣ ، ص ٢٢٥.

الخاتمة

من خلال دراسة هذا البحث فقد توصلنا الى النتائج الآتية

اولا- النتائج

- 1- يعد عقد العمل الجماعي من عقود المعاوضة، ومن العقود الملزمة للجانبين ويعرف بأنه اتفاق يبرم بين منظمة، أو أكثر من المنظمات العمالية، وبين منظمة أصحاب العمل، أو صاحب العمل واحد متضمنا حقوق والتزامات اطرافه مع بيان شروط العمل
- 2- إن الصراع الحاد الذي حدث بين العمال وأصحاب العمل، قد استمر مدة ليست بالقليلة، وكان لا بد من تحقيق الاستقرار والسلام بين قوة العمل ورأس المال، لذا برز عقد العمل الجماعي كأحدى الوسائل التي تحقق مثل هذا الهدف.
- 3- يرتب عقد العمل الجماعي جملة حقوق والتزامات بين الطرفين، وفي حالة الإخلال به فقد وضع القانون بعض الجزاءات على الطرف المخل، كما حدد القانون في الوقت ذاته الحالات التي ينتهي بها هذا العقد.
- 4- ينتهي الاتفاق الجماعي في إحدى الحالات الآتية باتفاق الطرفين و بانتهاء مدته إذا كان محدد المدة و بانهاؤه من أحد الأطراف بعد مرور (٣) ثلاث سنوات على نفاذه إذا كان غير محدد المدة أو إذا كانت مدته أكثر من ثلاث سنوات بشرط اشعار الطرف الآخر قبل (٩٠) تسعين يوما من انتهاء المدة.

قائمة المصادر والمراجع

القران الكريم

اولا/الكتب القانونية

- 1-صادق مهدي السعيد العمل وتشغيل العمال، والسكان والقوى العاملة الكتاب الأول من اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد ٧٧ - ١٩٨٧ .
- 2-جلال القرشي شرح قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة، الجزء الأول علاقات العمل الفردية، مطبعة الازهر بغداد ١٩٧٢.
- 3-عبد الباقي سليم أهداف التفتيش في محاضرات الدورة التدريبية حول تفتيش العمل مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل / مؤسسة الثقافة العمالية، بعدد ١٩٧٦ .
- 4-فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل التأمينات الاجتماعية - دراسة مقارنة - مصر والسودان - الجزء الأول - مؤسسة الثقافة الجامعية / الاسكندرية ١٩٧٧ .
- 5-عدنان رؤوف حول علاقات العمل في المصنع، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد ١٩٧٩ .
- 6-أحمد زكي بدوي، إعداد: عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية، كتب العمل العربي، سلسلة البحوث والدراسات رقم (٣) لعام ١٩٨٢ .
- 7-موريس ضُب الأجور، ترجمة طريف عبد الله، الدار المصرية للطباعة والنشر، القاهرة ١٩٥٧.
- 8-عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل مؤسسة البستاني للطباعة، القاهرة، ١٩٨٩ .
- 9-جمال الدين راشد محمد كمال هاشم، التشريع الأساس لعقد العمل، قانون العمل الفردي، الطبعة الأولى، مطبعة مصر القاهرة، ١٩٥٤ .

10- عزت عبد النبي سلطة صاحب العمل التأديبية في قوانين العمل للدولة العربية الخليجية /
مجلة العمل العربية مكتب العمل العربي العدد (٢٨) يوليو تموز سبتمبر أيلول ١٩٨٣ .

ثانيا/رسائل الماجستير

1- هناء حسون رعيد السعيد، الضمانات القانونية للمرأة العاملة في العراق رسالة ماجستير
مقدمة إلى كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد ١٩٨٣ .

2- خالد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في قانون العمل العراقي، دراسة مقارنة،
رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ١٩٨٤ .

3- أياد ملوكي انتهاء علاقة العمل رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون والسياسة جامعة
بغداد ٢٢٥ ١٩٧٣ .

ثالثا/البحوث

1- محمد علي الطائي ضمانات تشتيغل الاحداث في التشريعات العمالية دراسة مقارنة بحث
منشور في مجلة القانون المقارن العدد (١٩) بغداد ١٩٨٧ .

2- عدنان العابد، حماية المرأة العاملة في قوانين اقطار الخليج العربي، بحث منشور في مجلة
الحقوقي يصدرها اتحاد الحقوقيين العراقيين، الأعداد (١) - (٤) بغداد ١٩٨٤ .