

الفصل الثاني: العلاقات الاجتماعية

- يتناول هذا الفصل أهمية العلاقات الاجتماعية في العمل وتأثيرها على العمال وأصحاب العمل، خاصة في ظل التغيرات الاقتصادية مثل الخصخصة وتقليص دور الدولة. ينظم قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 العلاقات الجماعية والمفاوضات بين العمال وأصحاب العمل، مع التركيز على تحسين ظروف العمل وتسوية النزاعات.
- المبحث الأول: الدلالات الجماعية
- نشأة العلاقات الجماعية
- ظهرت العلاقات الجماعية في البداية من خلال تكتل العمال لمواجهة ضعفهم أمام أصحاب العمل.
- تطورت من مرحلة النضال لتحقيق الحقوق إلى تطبيق القوانين العمالية الحديثة.
- العلاقات الجماعية تهدف إلى إيجاد وسائل وأدوات لتحسين ظروف العمل وحل المشكلات بين الأطراف.

المطلب الأول: المفاوضة الجماعية

- أهمية المفاوضة الجماعية
- تتجاوز المفاوضة الجماعية المصالح الفردية للعمال إلى تحقيق أهداف مهنية واقتصادية وسياسية عامة.
- تعتبر المفاوضة الجماعية وسيلة لتنظيم شروط وظروف العمل وتسوية النزاعات بشكل مشترك.
- الفرع الأول: أطراف ومستويات وأهداف المفاوضة
- أولاً: أطراف المفاوضة
- الأطراف الرئيسية:
- 1. العمال: يمثلهم النقابات أو اللجان النقابية.
- على مستوى المشروع: يمثلهم لجان نقابية داخل المشروع.
- على مستوى القطاع: يمثلهم أعضاء النقابات المهنية.
- على المستوى الوطني: يمثلهم اتحادات نقابية.
- 2. أصحاب العمل:
- يمثلهم أصحاب العمل أنفسهم أو ممثلوهم القانونيون.
- قد يتم تمثيلهم من قبل اتحاد أو منظمة أصحاب العمل.

الأطراف القانونية

1. الدولة:

- تنظم المفاوضات وتحدد مواضيعها والحدود الدنيا لحقوق العمال.
- لا يجوز المساس بالحقوق الأساسية التي تكفلها الدولة للعمال.

2. الخبراء والمستشارون:

- يقدمون خبرات فنية واقتصادية وإدارية لدعم التفاوض.
- يمكن أن يشمل دورهم الوساطة في بعض الحالات.

ثانيًا: مستويات المفاوضة

- حدد قانون العمل العراقي مستويات متعددة للمفاوضة، منها:

1. مستوى المشروع.

2. مستوى القطاع أو جزء منه.

3. مستوى الإقليم أو المحافظة.

4. المستوى الوطني.

الأطراف لها حرية اختيار المستوى المناسب للتفاوض.

• ثالثًا: أهداف المفاوضة

1. تعزيز التعاون بين العمال وأصحاب العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية.

2. تحسين شروط وظروف العمل.

3. تنظيم علاقات العمل بين الأطراف المختلفة.

4. تسوية نزاعات العمل بشكل يضمن مصالح الجميع.

المطلب الثاني: إجراءات وآثار المفاوضة الجماعية

- إجراءات المفاوضة
 - تتطلب المفاوضة التزام الأطراف بالتعاون للوصول إلى حلول تخدم مصالح العمل.
 - يجب أن تكون المفاوضات شفافة ومنظمة وفق القوانين.
 - آثار المفاوضة الجماعية
1. على العمال:
 - تحسين ظروف وشروط العمل.
 - ضمان حقوقهم وحمايتهم من الانتهاكات.
 2. على أصحاب العمل:
 - تنظيم العلاقات مع العمال بما يحقق استقرار العمل.
 - حل النزاعات بطريقة سلمية وفعّالة.
 3. على الاقتصاد الوطني:
 - تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تحسين بيئة العمل.

خلاصة

- يسعى قانون العمل العراقي إلى تنظيم العلاقات الجماعية لتحقيق التوازن بين حقوق العمال وأصحاب العمل. تُعد المفاوضة الجماعية أداة أساسية لتحسين ظروف العمل وتعزيز التعاون، مع وجود ضمانات قانونية تحمي جميع الأطراف.

أولاً: إجراءات المفاوضة

- إلزامية المفاوضة
- حق العمال في التفاوض:
- لا يحق لصاحب العمل رفض طلب التفاوض المقدم من النقابة إذا كانت تمثل أكثر من 20% من العمال المشمولين بالاتفاق الجماعي.
- في حالة عدم كفاية التمثيل النقابي، يمكن للوزارة أو أحد الطرفين تنظيم اقتراع سري يشارك فيه العمال.
- إذا أيد أكثر من 50% من العمال التفاوض، يصبح صاحب العمل ملزماً بإجرائه.

مستوى المفاوضين

- وجود تنظيم نقابي:
- يتم التفاوض بين ممثلي النقابات وأصحاب العمل.
- إذا كانت هناك أكثر من نقابة، يجوز للنقابات الاتفاق على تقديم طلب مشترك للتفاوض.
- عدم وجود تنظيم نقابي:
- يتم التفاوض بين صاحب العمل وثلاثة عمال منتخبين من المشروع.
- يتم حضور ممثلين عن النقابات الأكثر تمثيلاً إذا وافق العمال.
- تنظيم التمثيل المشترك:
- في حالة وجود نقابات متعددة، يمكنها الاتفاق على تشكيل فريق مشترك يمثل العمال في التفاوض.
- يلتزم العمال بمنح النقابات تخويلاً خطياً لتمثيلهم.

إجراءات تقديم الطلب

- يقدم الطرف الراغب بالتفاوض طلباً خطياً يحدد فيه المواضيع المطلوبة.
- يجب الرد على طلب التفاوض خلال سبعة أيام بكتاب خطي.
- تبدأ المفاوضات خلال 14 يوماً من تاريخ الرد، ويجب ألا تتجاوز مدة التفاوض 30 يوماً.
- يلتزم الطرفان بتبادل المعلومات والبيانات المتعلقة بالمواضيع المطروحة لضمان سير المفاوضات بفاعلية.

ثانياً: آثار المفاوضة

1. النتائج الإيجابية للمفاوضة الجماعية

- الاتفاق الجماعي:
- تُعد المفاوضة ناجحة عند التوصل إلى اتفاق بين الأطراف.
- يتم توثيق الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقاً للقانون.
- يشمل الاتفاق حقوق العمال، شروط العمل، وضمانات لتنفيذ ما تم الاتفاق عليه.
- تُكتب الاتفاقية بمساعدة خبراء قانونيين لتجنب الغموض أو سوء الفهم.

2. النتائج السلبية للمفاوضة الجماعية

- فشل المفاوضة:
- قد تفشل المفاوضات بسبب عدم استقرار الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية.
- يؤدي الفشل إلى تصعيد النزاع وإحالاته إلى السلطات المختصة أو اللجوء إلى آليات حل النزاعات مثل الوساطة أو التحكيم.

دور القانون في معالجة الفشل:

- يمنح القانون الحق لأي طرف من أطراف المفاوضة بتقديم طلب خطي لدائرة التشغيل والقروض لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع.
- يتم اللجوء إلى هذه الخطوة إذا تعذر الوصول إلى حل خلال المفاوضات المباشرة.
- ---
- خلاصة
- تمثل المفاوضة الجماعية أداة قانونية أساسية لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل. نجاحها يعتمد على حسن النية، الالتزام بالإجراءات القانونية، وتوافر ظروف اقتصادية واجتماعية مستقرة. في حالة الفشل، يضمن القانون وجود آليات لحل النزاعات بما يحقق التوازن بين مصالح الأطراف.

المطلب الثاني: اتفاقية العمل الجماعية

- الفرع الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية
- أولاً: تعريف اتفاقية العمل الجماعية
- اتفاقية العمل الجماعية هي أداة قانونية جماعية تنظم شروط العمل وظروفه بشكل شامل. وفقاً للقانون العراقي النافذ، تُعرّف اتفاقية العمل الجماعية بأنها:
- "جميع الاتفاقيات المكتوبة التي تنظم شروط العمل وظروف التشغيل المتعلقة بعلاقة العمل بين صاحب العمل أو مجموعة منهم، أو منظمة أصحاب عمل، وبين منظمة نقابية أو مجموعة من النقابات، أو حتى العمال أنفسهم في حالة غياب التنظيم النقابي."

ثانياً: خصائص اتفاقية العمل الجماعية

1. الصفة الجماعية النسبية:

- تبرز من خلال أن أحد الأطراف يمثل مجموعة من العمال، سواء عبر:
- نقابة عمالية.
- مجموعة نقابات.
- عمال المشروع أنفسهم في حالة غياب التنظيم النقابي.
- تضمن تمثيل المصالح الجماعية للعمال بدلاً من الاكتفاء بعلاقات فردية.

2. الصفة الاتفاقية:

- الاتفاقية تسمو على العقود الفردية، حيث لا يمكن لأي عقد فردي أن يخالف الاتفاقية الجماعية إلا إذا كان في صالح العامل.
- هذا يجعلها جزءاً من النظام العام بما يحقق حماية للعمال كطرف أضعف في علاقة العمل.

الفرع الثاني: الفروق بين الاتفاقية الجماعية والعقد الفردي

1. عدد الأطراف:

- العقد الفردي يتم بين عامل واحد وصاحب عمل.
- الاتفاقية الجماعية تشمل مجموعة من العمال وصاحب العمل أو منظمته.

2. مدة النفاذ:

- العقد الفردي يمكن أن يكون محدد المدة أو غير محدد.
- الاتفاقية الجماعية غالباً ما تكون محددة المدة، لكنها قابلة للتجديد أو التعديل.

3. الأثر القانوني:

- الاتفاقية الجماعية تسود على العقود الفردية، ولا يمكن لأي عقد فردي أن يتعارض معها إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل.

الفرع الثالث: أهمية اتفاقية العمل الجماعية

1. تعزيز التوازن بين العمال وأصحاب العمل:
تتيح للعمال التفاوض ككتلة موحدة، مما يمنحهم قوة تفاوضية تعادل القوة الاقتصادية لصاحب العمل.
 2. تنظيم شروط العمل بشكل موحد:
 - تمنع المنافسة غير العادلة بين العمال نتيجة انخفاض أجور بعضهم.
 - تساهم في توفير استقرار لأصحاب العمل من خلال تحديد تكاليف واضحة للأجور والمزايا طوال فترة نفاذ الاتفاقية.
 3. المرونة مع التطورات الاقتصادية:
 - يمكن مراجعة الاتفاقيات أو تعديلها بناءً على المتغيرات الاقتصادية.
 - تضمن للعمال حصة عادلة من عوائد النمو الاقتصادي الذي يحققه القطاع.
-
- الخلاصة
 - تعد اتفاقية العمل الجماعية وسيلة قانونية لتنظيم علاقة العمل، توازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل. بفضل طبيعتها الجماعية وأهميتها الاقتصادية، تساهم في استقرار سوق العمل وتعزيز العدالة الاجتماعية.

خامساً: الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعي

- النظريات الفقهية حول الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعي
- تباينت الآراء الفقهية حول الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعي بين ثلاث نظريات رئيسية:
 1. النظرية العقدية
 - ترى هذه النظرية أن اتفاقية العمل الجماعي شبيهة بالعقد العادي.
 - تستند إلى أن الاتفاقية تنشأ من توافق إرادات الأطراف بشكل إرادي، وينطبق عليها ما ينطبق على العقود من حيث الالتزامات الناتجة عنها.
 - يستشهد أصحاب هذه النظرية بعدة مبادئ مثل:
 - نظرية الفضالة.
 - الاشتراط لمصلحة الغير.
 - ومع ذلك، تختلف آثار الاتفاقية الجماعية عن العقد الفردي؛ إذ تُطبق آثارها على جميع العمال وليس فقط على الموقعين عليها.

2. نظرية الخصائص القانونية

- تعتبر هذه النظرية أن اتفاقية العمل الجماعي ذات طبيعة قانونية وليست عقدية.
- تستند إلى أن القواعد التي تنظم الاتفاقية تتمتع بخصائص القاعدة القانونية مثل العمومية والتجريد.
- وفقاً لهذه النظرية، تعد الاتفاقية بمثابة "قانون خاص" ينظم علاقة العمل داخل نطاق معين.

النظريات ذات الطبيعة المزدوجة

- يذهب أصحاب هذا الرأي إلى أن اتفاقية العمل الجماعي تجمع بين الطبيعة العقدية والطبيعة القانونية:
- تنشأ الاتفاقية عن إرادة الأطراف بشكل إرادي، مما يمنحها صفة العقد.
- تمتد آثارها إلى العمال غير الموقعين عليها، مما يمنحها صفة القاعدة القانونية.
- يُشترط لتنفيذ الاتفاقية إجراءات رسمية مثل تسجيلها، مما يعزز طبيعتها القانونية.

- الرأي الراجح

- تتجه الغالبية إلى أن اتفاقية العمل الجماعي تبدأ كعقد عادي عند إبرامها، لكنها تتحول إلى قاعدة قانونية من حيث آثارها.

- يتم الالتزام بتنفيذ آثار الاتفاقية وفقاً للقواعد العامة مثل مبدأ حسن النية، ما يجعلها تتجاوز الإطار التقليدي للعقود إلى مستوى القانون.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني لاتفاقية العمل الجماعي في قانون العمل العراقي النافذ

• أولاً: أطراف الاتفاقية

• وفقاً للمادة (146) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، تكون الأطراف كالاتي:

1. أصحاب العمل:

فرد أو مجموعة أو منظمة أو اتحاد لمنظمات أصحاب العمل.

2. العمال:

- نقابات العمال أو اتحاداتها.

- العمال أنفسهم إذا غابت النقابات.

ثانياً: شمولية الاتفاقية

- تكون الاتفاقية الجماعية ملزمة لجميع الأطراف الموقعة عليها، ولجميع العمال الذين يمثلهم الطرف العمالي وفق المادة (151).
- تشمل العمال الملتحقين بالعمل بعد سريان الاتفاقية.

ثالثاً: توسيع نطاق الاتفاقية

- وفقاً للمادة (152):
- يمكن توسيع نطاق الاتفاقية ليشمل العمال غير النقابيين في المشروع.
- يتطلب ذلك موافقة الوزارة وإجراء اقتراع سري بين العمال غير النقابيين.
- إذا حصلت الاتفاقية على دعم 70% من العمال، تُوسع لتشمل الجميع.

- رابعاً: مضمون الاتفاقية
وفقاً للمادة (154)، يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية ما يلي:

1. شروط العمل:

- الأجور وساعات العمل.
- الإجازات والعطل المدفوعة الأجر.
- قواعد الصحة والسلامة المهنية.

2. العلاقات النقابية:

- حقوق النقابات.
- آليات تسوية المنازعات.

3. تنظيم العمل:

- العقوبات الانضباطية.
- برامج التدريب.

- خامساً: القواعد الإجرائية
- وفقاً للمادة (155):
- يجب تسجيل الاتفاقية لدى دائرة العمل خلال 30 يوماً من توقيعها.
- تُعلق نسخة من الاتفاقية في مكان ظاهر داخل موقع العمل.
- سادساً: تجديد الاتفاقية
- يجب بدء مفاوضات التجديد قبل ثلاثة أشهر من انتهاء مدة الاتفاقية.
- إذا لم يتم الاتفاق على التجديد، تستمر الاتفاقية لمدة 3 أشهر إضافية
- لحين التوصل إلى حل.

- سابعاً: نهاية الاتفاقية
- تنتهي الاتفاقية في الحالات التالية:
 1. انقضاء مدتها المحددة.
 2. إغلاق المشروع.
 3. إنهاؤها بالاتفاق بين الأطراف.
 4. إذا كانت غير محددة المدة، تنتهي بعد ثلاث سنوات مع إشعار مسبق مدته 90 يوماً.

• الخلاصة

- اتفاقية العمل الجماعي أداة قانونية تجمع بين الطبعيتين العقدية والقانونية، وتهدف إلى تحقيق توازن عادل بين حقوق العمال وأصحاب العمل. يولي قانون العمل العراقي النافذ أهمية كبيرة لتنظيمها، مما يجعلها وسيلة فعّالة لحماية الحقوق وضمان استقرار علاقة العمل.