مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: النظام القانوني لعقد العمل الجماعي
اسم الكاتب: د. صفاء جابر جنيدي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5842
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 18:33 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Le Régime Juridique De Conventions Collectives De Travail

Dr. Safaa Jaber Junaidi*

(Received 11 / 11 / 2022. Accepted 22 / 1 / 2023)

□ ABSTRACT □

La convention collective de travail (CCT) est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs ayant pour objet la réglementation des conditions de travail. Elle est réglée dans les articles 177 à 202 du Code de travail. Une CCT contient traditionnellement des dispositions sur la conclusion, le contenu et la fin du contrat de travail individuel comme les salaires; versement du salaire en cas de maladie, maternité, vacances; prescriptions relatives à la durée du travail; extension de la protection contre le licenciement. Les dispositions de CCT s'appliquent automatiquement aux travailleurs qui sont membres d'une des associations contractantes pour autant que l'employeur participe à la CCT. La CCT constitue une source importante dans le droit du travail.

Mots clés : contrat collectif de travail, syndicats, employeurs, direction du travail, négociation, direction du travail compétente, champ d'application du contrat, établissement public, conflit collectif, arbitrage, médiation.

*Assistant Professor ,Faculty Of Law, Tishreen University, Syria. LOI.S@HOTMAIL.COM

النظام القانوني لعقد العمل الجماعي

الدكتورة صفاء جابر جنيدي*

(تاريخ الإيداع 11 / 11 / 2022. قُبِل للنشر في 22 / 1 / 2023)

□ ملخّص □

عقد العمل الجماعي (CCT) هو اتفاق بين أرباب العمل أو نقابات أصحاب العمل و نقابات العمال تهدف إلى تنظيم ظروف العمل . بحثه المشرع في المواد من 177 إلى 202 من قانون العمل. يبرم هذا العقد بهدف تحسين شروط العمل لعمال قطاع معين ويحتوي على أحكام خاصة بشأن إبرام ومحتوى وإنهاء عقد العمل الفردي كالأجور عند المرض والأمومة ومتطلبات ساعات العمل ، تصبح احكام العقد الجماعي جزءًا من عقد العمل الفردي تنطبق تلقائيًا على العمال الأعضاء في النقابات المتعاقدة شريطة أن يكون صاحب العمل طرفاً في العقد الجماعي. يعتبر عقد العمل الجماعي مصدرًا بالغ الأهمية من مصادر حقوق العمل.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الجماعي، نقابات العمال، أصحاب العمل، مديرية العمل ، التفاوض، مديرية العمل المختصة، نطاق العقد، مؤسسة عامة، المنازعة الجماعية، التحكيم، الوساطة.

* مدرسة، كلية الحقوق ، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية. LOI.S@HOTMAIL.COM

أهمية البحث وأهدافه:

يعتبر عقد العمل الجماعي من العقود ذات الأهمية الكبيرة في مجال حقوق العمل وذلك بالنظر الى تعاظم دوره يوما بعد يوم في تحسين شروط العمل بالنسبة للعمال كما أن اختلاف هذا العقد في المضمون والآثار عن عقود العمل الفردي يزيد أكثر في ضرورة تحديد طبيعة هذا العقد وبيان خصوصيته وميزاته .

انطلاقاً مما سبق تهدف هذه الدراسة الى تقديم دراسة متكاملة لبيان معالم النظام القانوني لعقد العمل الجماعي في القانون السوري وذلك من خلال تحديد ماهية هذا العقد وخصائصه وشروط ابرامه ومن ثم دراسة آثاره ونطاق تطبيقه الزمني والاقليمي سواء من حيث الأشخاص او من حيث الموضوع وأخيرا بيان مؤيدات الالتزام بهذا العقد وذلك كله بموجب القانون السوري.

" **النظام القانوني لعقد العمل الجماعي في القانون السوري** "

مقدمة:

يعتبر عقد العمل الجماعي ضرورة ملحة لتنظيم القطاعات الضخمة في سوق العمل في مختلف الدول المتقدمة وتبرز أهمية تلك العقود في الدول تبعاً للنمو الاقتصادي فيها وظهور شركات كبرى تغطي قطاعات على درجة عالية من الأهمية وتستثمر برؤوس أموال ضخمة كقطاعات التعدين والطاقة والاتصالات والمياه وغير ذلك من القطاعات المفصلية في حياة الدول.

و تمتاز علاقات العمل بدورها بخاصية بارزة تتجسد في جماعيتها، فقد بات كل من العامل الفرد وصاحب العمل الفرد ينتسب إلى تنظيم نقابي يمثل مصالح المهنة. ومنذ الاعتراف بحق العمال في تكوين النقابات أصبحت هذه النقابات تفاوض أرباب العمل أو منظماتهم بدلاً عن العمال لتكريس شروط أفضل للعمل ، ولعل أهم الأسباب التي دفعت إلى وجود النقابات العمالية ضعف العامل اقتصادياً، إذ يمثل الأجر مصدر رزقه الأساسي، وبالتالي لا تتوافر لديه القدرة الفعلية على المساومة حول شروط العمل، كما أن ثقافة العامل المحدودة في نطاق التشريعات الاجتماعية تعتبر عائق كبير في الوصول الى شروط تعاقدية أفضل اذا ما تمت مقارنتها بثقافة صاحب العمل، وأخيراً طبيعة العمل الجماعي في المؤسسات الحديثة، حيث لم يعد باستطاعة صاحب العمل أن يفاوض كل عامل على شروط عقده.[1] وكل ذلك أدى إلى ظهور ما يسمى بعقد العمل الجماعي. ولقد نظم قانون العمل من قانون العمل السوري رقم 17 الصادر عام 2010 هذا النوع من العقود وأطلق عليه اسم "اتفاق العمل الجماعي" أو عقد العمل المشترك وقد عرفه القانون المذكور بموجب المادة 184 بأنه:

" كل اتفاق ينظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمل أو اتحاد عمال المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال وبين صاحب عمل ومجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم ."

ويتبين من التعريف أن هذا الاتفاق هو عقدٌ يختلف من حيث الغاية والتنظيم عن عقد العمل الفردي في أن غايته تنظيم شروط العمل بين صاحب العمل أو النقابة من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة اخرى في حين أن غاية عقد العمل الفردي هي ببساطة حصول العامل على العمل المطلوب. كما أن أطراف العقد الفردي هما العامل ورب

[1] . صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد 1978، ص30 .

العمل في حين يغلب على أطراف عقد العمل الجماعي صفة التمثيل الجماعي فنجد النقابة كطرف وهي تمثل اما فئة العمال أو فئة أرباب العمل. وقد نظم القانون/ 17/ لعام 2010 السوري في الباب الثامن علاقات العمل الجماعية من المواد (177-202) كما عالج المشرع منازعات العمل الجماعية في المواد (210-223) .

والحقيقة أن انتساب الأفراد إلى تنظيم نقابي يمثل مصالح المهنة ونعني بذلك العمال وأرباب العمل على حد سواء قد أظهر اليوم إشكالية كبيرة في الواقع فمصالح هذه التكتلات لا تتوافق دوماً، وكثيراً ما تصل إلى درجة التعارض مما يثير الاختلاف والمواجهة بين قوة العمل، وقوة رأس المال علماً أن المطلوب لنجاح هذه العلاقة هو تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين هاتين القوتين. وليس بوسع المشرع أن يتدخل كل مرة لحسم النزاع بقواعد يفرضها على الطرفين. وحتى لو أنه قام بهذا التدخل، فإنه لا يضمن الاستقرار والاستمرار لعلاقات العمل المحكومة بطابع التطور المستمر. والحق أن علاقات العمل لا يمكن أن تكون ساكنة، بل هي متحركة لارتباطها بعوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية هي الأخرى ليست ثابتة.

وبحكم هذا الواقع فإن القانون لا يمكن أن يغطي أبعاد علاقات العمل كلها بشمولية تامة. وإدراكاً من المشرع لأبعاد هذه العلاقات غير الثابتة، ترك المجال واسعاً للحوار والتفاوض بغية تنظيم العمل باتفاق الطرفين المعنيين، دونما خرق للقواعد القانونية الآمرة. وقد اعترف لهذ الاتفاقات بمشروعيتها ونظمها بأحكام وإجراءات محددة.

بالتالي بات التنظيم المهني لعلاقات العمل يتم بواسطة وسائل متعددة أبرزها عقد العمل الجماعي أو المشترك ، واللجان والمجالس الاستشارية، واعتماد نظام داخلي للعمل.

وانطلاقاُ مما سبق سنقوم بدراسة التنظيم القانوني لعقد العمل الجماعي بهدف إلقاء الضوء على ميزات وخصائص هذا العقد في قانون العمل وبيان نظامه القانوني وذلك وفق خطة البحث التالية:

<u>المبحث الأول</u>: ماهية عقد العمل الجماعي وسنقسم في هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب : التعريف بعقد العمل الجماعي وأهميته ومزاياه.

<u>المبحث الثاني</u>: سنتناول فيه إبرام عقد العمل الجماعي ويتضمن مطلبين: أطراف عقد العمل الجماعي والشروط الإجرائية لإبرام هذا النوع من العقود.

<u>المبحث الثالث:</u> آثار عقد العمل الجماعي ونطاق تطبيقه ومؤيداته ويتضمن ثلاثة مطالب: آثار هذا العقد لجهتي الموضوع والأشخاص إضافة الى نطاق تطبيقه ثم مؤيدات الالتزام بهذا العقد.

المبحث الأول: ماهية عقد العمل الجماعي

<u>المطلب الأول: تعريف عقد العمل الجماعي:</u>

يقصد بالعمل الجماعي بالمعنى العام توحيد رؤية مجموعة من الأفراد يمتلكون الرغبة في التعاون لتحقيق هدف معين، أو مجموعة من الأهداف، بحيث لا يستطيع أيّ فرد تحقيق هذا الهدف بمفردِهِ، وهو أيضاً: الجمع بين نقاط القوة والمهارات الفردية التي تمتلكها مجموعة من الأشخاص لتحقيق مهمة مُعيّنة، مع ضرورة التزام أفراد فريق العمل الجماعي جميعهم في أداء المَهامّ كلّها، وأن تكون المسؤولية مُوزَّعة عليهم، ومن جانب آخر قد يعمل فريق العمل الجماعي معاً في مكان واحد، أو قد تفصل بين أعضاء فريقه مسافات مختلفة، وقد يكون العمل مُستمرّاً، أو يكون على شكل فترات زمنية مُتقطّعة.[2]

[2] شيرين طقاطقة، تعريف العمل الجماعي، مقال منشور على الانترنت في 14 يناير 2020 ، مدونة موضوع أكبر موضع عربي بالعالم، تاريخ الرجوع الى المقال 2-2-2022 ، رابط المقال

ويعرف قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 عقد العمل الجماعي في **المادة/184/ بأنه:** ("**اتفاق ينظم شروط العمل وظروفه وأحكام التشغيل وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال، وبين واحد صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم** ").

بالمقابل يعرف مشرع قانون العمل الكويتي الجديد رقم 6 للعام 2010عقد العمل الجماعي في **المادة 111 بأنه:**

" **ذلك العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه وينعقد بين نقابة عمالية أو أكثر أو إتحاد أو إتحادات عماليه من جهة وبين صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب أعمال أو إتحاد أصحاب عمال أو أكثر من جهة أخرى.**"

فقد بحث مشرع قانون العمل الكويتي علاقات العمل الجماعية في الباب الخامس من القانون رقم 6 للعام 2010 و يضم هذا الباب المواد من 98 إلى 110 فكفلت المادة 98 حق تكوين الاتحادات لأصحاب الأعمال وحق التنظيم النقابي للعمال وفقا للقانون ، كما عالج القانون في الفصل الثاني من ذات الباب عقد العمل الجماعي علماً أن هذا الفصل قد استحدث لتنظيم عقد العمل الجماعي والذي لم يحظ في أي من قوانين العمل السابقة بأي تنظيم خاص وهو تطور هام يحسب للتشريع الكويتي في هذا الإطار بالنظر الى حاجة المجتمع العمالي الكويتي الى وجود مثل هذا التنظيم القانوني خاصة وأن الكويت تعتبر من الدول ذات الاستثمارات الهامة في قطاعات مختلفة وخاصة في الميدان النفطي و يتألف الفصل المذكور من المواد 111 وحتى122 .

كذلك يُعرّف عقد العمل الجماعي كما ورد في قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته، بأنه "اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى"، وقد حدد هذا القانون عدد نسخ عقد العمل الجماعي، فيجب أن تكون ثلاث نسخ على الأقل يَحتفظ كل طرف من المتعاقدين بنسخة منه، وترسل النسخة الثالثة لوزارة العمل، ويكون عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو غير محددة.[3]

بالتالي يستفاد مماسبق من التعاريف القانونية أن عقد العمل الجماعي يتسم بعدة خصائص أساسية:

- يقوم عقد العمل الجماعي على الرضا، فينعقد بتوافق إرادات الأطراف المعنية، وتتبع صفته الجماعية من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يُبرِم العقد إلا نقابة عمالية أو أكثر، وبالعكس لا يشترط ذلك من طرف أصحاب الأعمال، إذ يجوز لصاحب عمل واحد أن يُبرم عقد عمل مشترك. وهذا ما يميز عقد العمل الجماعي عن عقد العمل الفردي الذي ينعقد بين اثنين من الأفراد صاحب العمل والعامل.[4]
- يتجسد موضوع عقد العمل الجماعي بتنظيم علاقات العمل، فهو يهدف إلى وضع شروط أو مزايا أفضل للعمل (توفير الرعاية الصحية، تنظيم الأجور، تنظيم ساعات العمل، تحديد الاجازات، وتقديم المكافآت ...)، فعقد العمل الجماعي يقوم بتحديد النظام القانوني للعمل وإلزام أطرافه بتطبيق بنوده.

---

https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A

[3] **خلود المعاويد، خصائص عقد العمل الجماعي، بحث منشور على الانترنت** https://mawdoo3.com/%D8%AE%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D8%B5_%D8%B9%D9%82%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A **تاريخ الرجوع الى البحث 1-6-2022**

[4] **سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق ، جامعة الزيتونة 2004.صفحة 164.**

- يسري عقد العمل الجماعي على الأطراف الموقعة عليه، كما يمكن أن يمتد نطاق العقد للأطراف التي تَنضم إليه بعد إبرامه. وتمتد آثاره ليس فقط إلى أعضاء النقابة لحظة توقيعه بل إلى كل الأعضاء الجدد الذين ينضمون إليه مستقبلاً.
- عقد العمل الجماعي ينشأ نتيجة تفاوض واتفاق الأطراف المعنية، وبالتالي فهو غير مُلزم إلا للمنظمات التي وقعت أو انضمت إليه وأعضاؤها مما يعطيه طابعاً إقليمياً أو محلياً وهذا ما يجعله يختلف عن التنظيم القانوني الذي ينبع من الإرادة المنفردة للمشرع والتي تسري على الكافة ضمن حدود الدولة.
- تبرز أهمية عقد العمل الجماعي في أنه وسيلة فعّالة لتنظيم العمل وللتسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال. فيتقوى بذلك مركز العمال قبل صاحب العمل، كما تتحقق المساواة بين العمال فيما بينهم وتتوحد صفوفهم. وفي الغالب يقبل صاحب العمل شروط نقابة العمال طالما أن هناك غيره من يلتزم بها من أصحاب الأعمال المنافسين له في عقد العمل الجماعي وبالتالي تقلّ حدة المنافسة.[5]
- حُددت الطبيعة القانونية لعقد العمل الجماعي من قبل أصحاب النظرية العقدية على أنه عقد من نوع خاص تقوم نقابة العمال بإبرامه نيابة عنهم بمقتضى وكالة أو تفويض ضمني تقوم بمجرد انضمام العامل إلى النقابة.

والبعض الآخر يحدد طبيعته القانونية إلى أنه عمل لائحي أو تنظيمي صادر عن توافق إرادات خاصة في المهنة يُخضع كل أعضاءها. بينما برز اتجاه وسط يرى أن هذا العقد هو من طبيعة مزدوجة فهو نظام عقدي و لائحي في آن واحد، أي أنه ينشئ عقدًا كأي عقد آخر ولكنه يضع نظامًا قانونيًا واجب الاتباع من قبل كافة أعضاء النقابة التي أبرمته.[6]

المطلب الثاني: أهمية عقد العمل الجماعي

يُعتبر العمل الجماعي سبباً مهماً في تحقيق أهداف العمل، كما أنّ هناك الكثير من الأعمال التي لا يمكن لشخص بمفرده إنجازها في الوقت المُحدَّد وبالفعّالية المطلوبة.

ويمكن تحديد أهمّية العمل الجماعي بالنقاط التالية:

✓ **توطيد العلاقات الاجتماعية:** يُقوّي العمل الجماعي العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الفريق الواحد، لذلك يصبح المُوظَّفون أكثر دَعماً وتعاوناً فيما بينهم، كما يساهم التواصل بين الأفراد بحرية وانفتاح في تكوين روابط قوية مع بعضهم، وهذا ينعكس على إيجاد بيئة مُريحة تسمح بطرح الأسئلة حول الأمور غير المفهومة دون إحراج.

✓ **التنوُّع في الآراء والأفكار:** يوفّر العمل الجماعي الفرصة للأفراد لمشاركة آرائهم، وخبراتهم، وأفكارهم، وأساليب حلّ المشكلات بطُرق أكثر فاعلية وإبداعاً، كما يسمح لهم بتقديم التغذية الراجعة والتنفيذ بكفاءة أكبر.

✓ **تحسين الكفاءة والإنتاجية:** يقلّل العمل الجماعي والتدريب الكافي من ضغط العمل على الأفراد؛ لأنّه قائم على توزيع المَهام، وبالتالي مشاركة عبء العمل بين الأفراد، ممّا يساهم في إنجاز العمل بسرعة، ويُحسّن الإنتاجية، ويزيد من رضا الفرد عن أدائه.

✓ **اكتساب مهارات جديدة:** وذلك من خلال تعلُّم أفراد الفريق جميعهم من أخطاء بعضهم، وعدم تكرار هذه الأخطاء في المستقبل، واكتساب نظرة ثاقبة من وجهات النظر المختلفة، ومنحهم القدرة على اتّباع طرق وحلول أكثر فاعلية.

---

[5] تيسير الرداوي، اقتصاديات العمل وتخطيط القوى العاملة ، جامعة حلب 1981، ص 177. انظر كذلك يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، 1987، ص 205.

[6] د. أمل شربا ،قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 2021، الطبعة الأولى، ص 343.

دعم بيئة العمل: فعندما يشترك أعضاء الفريق بالهدف وتتوزّع المسؤولية على الجميع، تنشأ بيئة عمل متعاونة تسود فيها الزمالة والاحترام المتبادل، ودعم الأفراد فيما بينهم.

✓ **توفير شبكة تعاون:** عند مشاركة أفراد الفريق الواحد في مساندة بعضهم، والتعاون في التوجيه، والاستمرار في التركيز على الهدف المراد إنجازه، فإنّ هذا الأمر يُتيح لأعضاء الفريق القدرة على إنجاز المشروع بكفاءة أعلى.

✓ **رفع الروح المعنوية:** وذلك من خلال الشعور بالإنجاز في تحقيق هدف لا يستطيع شخص واحد إنجازه بمفرده، لا سيّما أنّ مشاعر التقدير والاعتراف والانتماء تزيد من شعور المُوظّف في تقدير ذاته وتُشعره بالفرح والسرور.

✓ **جذب المواهب:** تستطيع الشركات جذب أصحاب المواهب والقدرات العالية، والاحتفاظ بها من خلال تعزيز العمل الجماعي فيها، والذي من شأنه إشعارهم بأنّهم جزء من هذه الشركة.

✓ **تحسين الخدمات:** يميل الناس إلى الاستفادة من الشركات التي يتمتّع مُوظّفوها بأخلاقيات العمل، وروح الفريق بشكل عام، ولذلك تكون لدى هذه الشركات قدرة أكبر على تلبية احتياجات العملاء، وتقديم الخدمات بأفضل صورة.

✓ **توفير بيئة عمل مرنة:** وذلك من خلال تدريب الأعضاء، ومعرفة نقاط قوتهم، والتعاون والاتّفاق فيما بينهم لإنجاز المَهامّ، مع مراعاة أوضاعهم الشخصية، فالعمل ضمن فريق يساعد الموظف على عمل موازنة بين عمله وحياته الشخصية.

✓ **تحسين القدرة على حلّ النزاعات:** لا يمكن لأيّ مجموعة من الأفراد أن تعمل معاً دون حدوث مشاكل ونزاعات بين أعضاء المجموعة، وذلك بسبب اختلاف كيفية تعامل الأشخاص مع الموقف ذاته، لذلك يتعلّم المُوظّفون في هذه الحالات القدرة على تخطّي هذه النزاعات والسير نحو الهدف؛ لأنّه هدف مشترك بين المُوظّفين جميعهم.

✓ **تطوير الحياة المهنية:** يُولّد التعاون بين الأفراد تشابُك الخبرات، وبالتالي تنميتها، كما يزيد من معرفة الأشخاص بعضهم مهنيّاً، فيتمكّن الفرد من بناء شبكة مهنية تساعده على الحصول على موقع وظيفي أفضل في المستقبل [7].

كما وتتجلى اهمية عقد العمل الجماعي في كونه يمثل اطاراً عاماً يحتوي ايجابيات العمل الجماعي و من خلال تنظيم علاقات العمل بين فريقي الإنتاج، أي بين العمال وأصحاب العمل ولمدة زمنية محددة وثابتة كما أنه يحد بشكل كبير من تدخل السلطات الرسمية في علاقات العمل والخلافات الناتجة عنها شرط أن لا يخالف العقد القوانين والنظام العام و يوحد شروط العمل ويزيل الفوارق بين الأجراء ويمنع المضاربة بين أصحاب العمل ويحد من توسعها و يحد من خلافات العمل الجماعية التي تهدد المؤسسة بالشلل أو الإقفال نتيجة توقف العمال عن العمل والإضراب بشكل مفاجيء. كما يعطي حقوقاً مكتسبة للعمال ويسهل المحافظة عليها وحمايتها و يساهم في تطوير التشريعات والقوانين وعلاقات العمل ويساهم في استقرارها كما يسن شروط عمله وترفع من التقديمات الاجتماعية والصحية له ولعائلته.

وعلى هذا الصعيد نذكر على سبيل المثال اثنين من المواضيع التي تم بحثها في ميدان الاتفاقات الجماعية في بعض التشريعات العربية ومنها التشريع الجزائري أولا موضوع تحديد مدة التجربة في عقود العمل وقد ميّزت بعض الاتفاقيات بين مدة التجربة في العقود المحددة، وفي العقود غير المحددة المدة. والسؤال الذي كان مطروحاً هوما أهمية فترة التجربة في العقود المحددة المدة؟

---

[7] **شيرين طقاطقة، تعريف العمل الجماعي، مقال منشور على الانترنت في 14 يناير 2020 ، مدونة موضوع أكبر موضع عربي بالعالم، تاريخ الرجوع الى المقال 2-2-2022 ، رابط المقال**
https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A

من حيث المبدأ أن العقود المحددة المدة لا تستوجب فترة التجربة، كون الغاية من هذه الفترة، التأكد من القدرات المهنية للعامل الجديد، بقصد تثبيته في منصب العمل بعد نجاح التجربة.

والحقيقة أن تحديد الاتفاقيات الجماعية لفترة التجربة ضروري في العقود بشكل عام والمحددة المدة بشكل خاص ، والغاية منها تثبيت المدة المحددة في العقد، وعلى فرض أن المدة المحددة في العقد هي سنة واحدة ، ولم تحدد فترة التجربة لهذا العقد، فإن صاحب العمل لا يستطيع أن ينهي علاقة العمل مع العامل الذي ثَبُتَت عدم كفاءته المهنية إلا بعد انتهاء المدة المحددة في العقد، غير أن الحقيقة ليست كذلك، بحيث يمكن للهيئة المستخدمة أن تُضّمن عقد العمل المحدد المدة بندًا يقضي بإمكانية فسخه من قبل أحد الطرفين في أي وقت إما بمهلة وتعويض أو بدونهما.

وهو ما لفت الانتباه من الناحية العملية حيث أن عددًا كبيرًا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى وضع بند في عقد العمل المحدد المدة، يقضي بإنهاء العقد قبل انتهاء المدة المحددة بناء على اتفاق الطرفين.

ومن جانب آخر فقد قدمت الاتفاقيات الجماعية حلولا بصدد مشكلة ثانية هي مشكلة انهاء عقد العمل الخاضع للتجربة في حال مرض العامل حيث ذهب بعض الفقه إلى القول بوقف علاقة العمل خلال فترة التجربة بسبب العطلة المرضية، وامتدادها بعد ذلك بقدر فترة المرض أو فترة وقف علاقة العمل، وهو ما كرّسه الاجتهاد القضائي الفرنسي في بعض قرارته. وقد اعتبرت العطلة المرضية حالة من حالات وقف علاقة العمل، ومن ثم يحق للعامل الذي توقفت علاقة عمله مع الهيئة المستخدمة خلال فترة التجربة بسبب المرض، أن تمدد له فترة التجربة.

إن هذا الاجراء الذي كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية إجراء قانوني، حيث أن العامل خلال فترة التجربة، يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون، ومن بين هذه الحقوق الحق في التأمين على المرض، كما أن العطلة المرضية هي حالة من حالات وقف علاقة العمل، وليست من حالات انتهائها.[8]

وفي إطار بحث أهمية الاتفاقيات الجماعية لا ننسى أن **هذه الاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر من أهم المصادر أيضا التي يتميز بها قانون العمل** لأنها تنبع من الإرادة الحرة لأطراف علاقات العمل، إذ إنها تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل حول شروط العمل، حيث تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة أو الدولة، والتي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية مباشرة إلى الاتفاقيات الجماعية.[9]

المطلب الثالث: مزايا عقد العمل الجماعي:

إن عقد العمل الجماعي يهدف إلى تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع أو مرفق أو مؤسسة عامة أو خاصة معينة ومن مميزات هذا العقد:

تنظيم علاقات العمل بين فريقي الإنتاج، أي بين العمال وأصحاب العمل ولمدة زمنية

- ✓ محددة وثابتة.
- ✓ يوحد شروط العمل ويزيل الفوارق بين العمال ويمنع المضاربة بين أصحاب العمل ويحد من توسعها.
- ✓ يعطي حقوقاً مكتسبة للعمال ويسهل المحافظة عليها وحمايتها.
- ✓ يساهم في تطوير التشريعات والقوانين وعلاقات العمل ويساهم في استقرارها.[10]

[8] **بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الجزائر،2011، ص138.**

[9] **أمل شربا ،قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، 2021، الطبعة الأولى، ص 345 ومايليها. انظر في ذات المعنى أيضاً قانون العمل ، د. حمود غزال ود. سلمان عثمان، مطبوعات جامعة تشرين، 2017، ص 42.**

[10] **بشار عدنان ملكاوي –أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني–دار وائل للنشر– الطبعة الأولى– 2005، ص 9.**

المبحث الثاني: إبرام عقد العمل الجماعي

المطلب الأول: أطراف عقد العمل الجماعي

حدد القانون قانون العمل رقم /17/ للعام 2010 أطراف العمل الجماعي في المواد (184-185) **حيث نصت المادة 184 منه** على : (" ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.").

كما نصت المادة 185 منه: (" إذا تعددت النقابات التي تكون طرفاً في الاتفاق وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد.")

كما يتبين من أحكام المواد (187) و(189) و(190) و(196) من قانون العمل الجديد أن أحكام اتفاق العمل الجماعي تسري على الأشخاص الطبيعية والاعتبارية الآتية:

أ . نقابات العمال واتحادها وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الذين يكونون طرفاً في الاتفاق وقت إبرامه أو ينضمون إليه بعد إبرامه، وكذلك الاتحاد أو النقابات التي تحل محل الاتحاد والنقابات المتعاقدة، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين.

ب . العمال المنضمون إلى نقابة تكون طرفاً في اتفاق العمل الجماعي، أو إلى نقابة تكون قد انضمت إليه بعد إبرامه. ويبقى هؤلاء العمال خاضعين لأحكام اتفاق العمل الجماعي طوال مدته ولو انسحبوا من عضوية النقابات قبل انتهاء المدة.

ج . جميع عمال المنشأة التي أبرمت عقد عمل مشترك مع نقابة، ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى النقابة عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام العقد، وذلك فيما يتعلق بنصوص اتفاق العمل الجماعي التي تكون أكثر فائدة للعامل من عقد العمل الفردي.

المطلب الثاني: الشروط الإجرائية لنفاذ العقد الجماعي

يستفاد من مجمل النصوص الخاصة بإبرام عقد العمل المشترك الواردة في قانون العمل السوري النافذ حالياً أن ثمة شروطاً شكلية وإجرائية لابد من التقيد بها، تحت طائلة البطلان، أو انعدام الآثار التنفيذية للعقد، وهذه الشروط هي كتابة العقد، والموافقة عليه من المكتب المعني وتسجيله ونشره من قبل الجهة الإدارية المختصة.[11]

حيث نص قانون العمل رقم /17/ لعام 2010 في المادة 186 على ما يلي :(" يجب أن يكون اتفاق العمل الجماعي مكتوباً باللغة العربية وأن يعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعه على مكتب النقابة أو المكتب التنفيذي لاتحاد عمال المحافظة أو المكتب التنفيذي لاتحاد العام لنقابات العمال حسب الحال. وتكون الموافقة بالأغلبية المطلقة لأعضاء المكتب المعني وذلك خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاق ويترتب على تخلف أي من الشروط السابقة البطلان")

كما نصت المادة /187/ على ما يلي:(يكون الاتفاق نافذاً وملزماً لطرفيه بعد ايداعه لدى الوزارة ونشر هذا الإيداع في الجريدة الرسمية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاق).

اذن يجب أن يكون اتفاق العمل الجماعي مكتوباً وإلا كان باطلاً، وبالتالي الكتابة هنا شرط لانعقاد العقد وليس لإثباته.[12] ولم يشترط المشرع طريقة معينة في الكتابة، ويطبق شرط الكتابة على تعديل العقد وإنهائه والانضمام إليه والانسحاب منه. ويجب أن تكون الأطراف مفوضة بالتوقيع على العقد، كما يجب أن يعرض اتفاق العمل الجماعي

[11] **أحمد حسان، أهمية عقد العمل الجماعي وضرورة تعميمه، 2013/3/31، موقع الخيام الالكتروني ص6.**

[12] د. امل شربا ،المرجع السابق، ص 349 وكذلك الأمر في القانون الأردني انظر في ذلك : خلود المعاويد مرجع سابق مقال منشور على شبكة الانترنت.

على الجمعية العمومية للنقابة أو الاتحاد، وأن يوافق عليه أغلبية الأعضاء المطلقة طبقاً لما نصت عليه المادة (186) من قانون العمل الجديد، وهذا الإجراء يدل على أهمية العقد المشترك. ولا يحق للهيئة العامة للنقابة سوى رفض العقد أو تصديقه، وبالتالي لا يحق لها أن تقوم بتعديله. ومن شأن تصديق الهيئة العامة للنقابة أن يغطي العيوب السابقة في العقد وخاصة ما يتعلق بالتفويض بالتوقيع. ويعد العقد منعقداً بعد التصديق، ولكنه غير ملزم وإنما موقوف. ولا يكون اتفاق العمل الجماعي ملزماً إلا بعد شهره، ويكون ذلك بتسجيله لدى الوزارة ونشر إعلان عن هذا التسجيل في الجريدة الرسمية يشتمل على ملخص لأحكام العقد، فإذا رفضت الوزارة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه، فإذا انقضت المدة ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه وجب عليها التسجيل والنشر وفق ما نصت عليه المادة (187) من القانون ذاته. وإجراء التسجيل يمنح الوزارة حق الرقابة على اتفاقات العمل الجماعية ومدى مطابقتها للقانون ومصالح العمال، إذ أجازت المادة السابقة للوزارة رفض التسجيل لأسباب معللة. ويجوز في هذه الحالة لكل من الطرفين طلب الحكم بالتسجيل من محكمة القضاء الإداري وفقاً لما ذهبت إليه المادة (188) من القانون ذاته. وبعد نشر اتفاق العمل الجماعي يصبح ملزماً، وبالتالي لا يجوز لعقد العمل الفردي مخالفة ما جاء فيه تحت طائلة البطلان، إلا إذا كانت المخالفة لمصلحة العامل وفقاً لما ذهبت إليه المادة (192/ب) من القانون ذاته.

المبحث الثالث : آثار عقد العمل وتطبيقه ومؤيداته

المطلب الأول: آثار عقد العمل الجماعي

الفرع الأول : من حيث الأشخاص

نصت المادة/ 184/من قانون العمل (" ويبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد عمال المحافظة أو اتحاد نقابات العمال حسب الحال وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم.").

كما نصت المادة //189/من قانون العمل (" 1–للمنظمات النقابية وأصحاب الأعمال ومنظماتهم من غير طرفي اتفاق العمل الجماعي الانضمام إلى الاتفاق بعد نشره في الجريدة الرسمية ودون حاجة إلى موافقة طرفي الاتفاق الأصليين 2–يكون الانضمام بطلب موقع من الطرفين يقدم إلى الوزارة لتسجيله لديها)

ونصت المادة /196/ :(إذا تم اتفاق عمل جماعي بين صاحب منشأة ونقابة العمال المعنية اعتبر هذا الاتفاق سارياً على جميع عمال المنشأة ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة شريطة ألا يقل عدد العمال المنتسبين للنقابة عن نصف عمال المنشأة وقت إبرام الاتفاق وأن تكون أحكام اتفاق العمل الجماعي أكثر فائدة للعمال من عقود عملهم الفردية.

بالتالي لا تقتصر آثار عقد العمل الجماعي على أطرافه، بل تسري أحكامه على أشخاص آخرين، ونستطيع حصر فئات الأشخاص كما يلي:

- تسري أحكام عقد العمل الجماعي على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لها أو المنشآت التي تكون طرفًا في العقد عند إبرامه. أي أنه تسري أحكام العقد طبقًا للقواعد العامة، على اطرافه الأصليين وقت إبرامه.
- يسري العقد أيضًا على الأطراف المنضمين إليه بعد إبرامه وقيده. فقد أجاز المشرع لغير المتعاقدين بالانضمام إلى العقد بعد قيده، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون الحاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، وذلك بتقديم طلب إلى الجهة الإدارية المختصة موقعًا عليه من الطرفين. عندئذ يصبح الطرف المنضم في حكم الطرف الأصلي وتسري بالنسبة له آثار العقد كاملة.

- يسري عقد العمل الجماعي على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو انضمت إليه، كما ويسري أيضًا على العمال الذين ينضمون إلى هذه النقابة بعد ذلك. وتنصرف آثار العقد على العمال الذين يكتسبون صفة العضوية في النقابة بعد إبرامها العقد. ويظل كل عمال النقابة خاضعين لأحكام العقد طوال مدته ولو انسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة.
- تسري أحكام العقد الجماعي على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو انضمت إليه، كما وتسري كذلك على عمال المنشأة غير الأعضاء في هذه النقابة وذلك بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى النقابة عن نصف عدد عمال المنشأة وقت ابرام العقد.
- تنصرف آثار العقد الجماعي، ليس فقط إلى أطرافه الأصليين أو المنضمين إليه بعد إبرامه، بل تمتد آثاره لتشمل كذلك على كل من يخلف هؤلاء الأطراف من النقابات التي تحل محل النقابات المتعاقدة، ومن يحل محل أصحاب الأعمال المتعاقدين. فإذا تم حل النقابة التي أبرمت العقد وجاءت محلها نقابة جديدة فإنها تلتزم بالعقد مباشرة، وكذلك الحال إذا تغير صاحب العمل، لسبب أو آخر، فإن عقد العمل الجماعي يسري على رب العمل الجديد بدون أي إجراءات.

الفرع الثاني : من حيث الموضوع

إن آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع تندرج في إطار القواعد العامة للعقود. والقواعد التي يتضمنها العقد تعتبر بمثابة القانون الذي يحكم الخاضعين لأحكامه، ويلتزمون بتنفيذ تلك الأحكام. وكل طرف يكون مسؤولاً عن الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي يولدها العقد. تلتزم نقابة العمال باحترام شروط العقد، ويلتزم صاحب العمل بتنفيذ أحكامه.

ولا يجوز نقض عقد العمل الجماعي أو تعديله إلا باتفاق الأطراف أو للأسباب التي يقرها القانون. ويفترض تنفيذ أحكامه بأمانة، فلا يجوز إثار الشغب أو النزاع الجماعي بهدف تعديل أحكام ذلك العقد.

إن أحكام عقد العمل الجماعي هي قواعد ملزمة وتنطبق على عقود العمل الفردية التي يبرمها الأشخاص الخاضعون له، لذلك يجب ألا تخرج تلك العقود في أحكامها عن قواعد عقد العمل الجماعي، لأن تلك القواعد ذات طبيعة آمرة وتسري على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطًا مخالفة، ويبطل كل شرط مخالفًا للعقد الجماعي ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعامل.[13]

<u>المطلب الثاني: نطاق تطبيق عقد العمل الجماعي</u>

يثير موضوع تطبيق عقد العمل المشترك بعدين وهي النطاق الإقليمي، والزمني:

الفرع الأول–النطاق الإقليمي لعقد العمل الجماعي:

يتحدد النطاق الإقليمي لتطبيق عقد العمل الجماعي بحسب نوعية الأطراف المتعاقدة، أو بحسب ما يرد في نص الاتفاق ذاته. فقد يطبق في نطاق مؤسسة واحدة، أو مهنة في منطقة معينة، أو على مستوى المحافظة.

ولكن المبدأ العام أن النقابة لا تستطيع أن تتعدى حدود صلاحياتها لأنها بحسب التنظيم (المرسوم 84 لعام 1968) يمثل عمال المهنة الواحدة في المحافظة الواحدة. وعلى ذلك فإن عقد عمل مشترك لا يمكن أن تنصرف أحكامه إلى

[13] عجة الجيالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 ، ص 78.

عمال من محافظة ثانية أو إلى عمال من مهنة أخرى. [14] وهذا نصت المادة /185/من قانون العمل (" إذا تعددت النقابات التي تكون طرفاً في الاتفاق وجب أن تكون ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في إنتاج واحد.")

الفرع الثاني- النطاق الزمني لتطبيق عقد العمل الجماعي (مدة العقد):

نصت المادة /193/ من قانون العمل على ما يلي: (أ-يكون ابرام اتفاق العمل الجماعي لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. ب – يتعين على طرفي الاتفاق سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديده قبل انتهاء مدته بثلاثة أشهر فإذا انقضت هذه المدة دون الاتفاق على التجديد امتد العمل بالاتفاق مدة ثلاثة أشهر ويستمر التفاوض لتجديده أما إذا انقضت المدة الأخيرة دون التوصل إلى اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاق عرض الأمر على المديرية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو اتباع إجراءات الوساطة وفقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب التاسع من هذا القانون.

المطلب الثالث: . مؤيدات الالتزام باتفاق العمل الجماعي

وهذه المؤيدات هي:

أ . عدم سريان كل شرط في عقد العمل الفردي مخالف لاتفاق العمل الجماعي ما لم يكن أكثر فائدة للعامل (المادة 192 من قانون العمل الجديد).

ب . يحق لكل من طرفي اتفاق العمل الجماعي، ولكل ذي مصلحة من العمال أو أصحاب العمل المطالبة بتنفيذ أحكامه وفقاً لما جاء في المادة (197) من قانون العمل الجديد. ويمكن المطالبة بالتعويض عن الضرر في حال مخالفة أحكام اتفاق العمل الجماعي، وبالتالي هناك نوعان من الدعاوى:

(1). دعوى فردية: وهي حق لكل موقع على الاتفاق، أو لكل منتسب إلى نقابة أو هيئة وقعت على الاتفاق أو انضمت إليه، وتوجه ضد الهيئة أو النقابة التي تشكل الطرف المقابل.

(2). دعوى جماعية: وهي حق للهيئات والنقابات الموقعة على العقد أو المنضمة إليه.

ولا تعارض الدعوى الفردية الدعوى الجماعية، إذ يمكن أن تقام إحداهما أو كلتاهما وذلك نظراً لوجود مصلحتين مختلفتين. وأجاز القانون لنقابات العمال و اتحاداتها التي هي طرف في اتفاق العمل الجماعي أن ترفع الدعوى الفردية نيابة عن أي عضو من أعضائها المتضررين من مخالفة أحكامه، إذ المادة (198) من قانون العمل الجديد عدّت النقابة والاتحاد وكيلاً حكمياً عن أعضائها. [15]

وفيما يتعلق بتسوية المنازعات الجماعية للعمل فثمة عدة مراحل لتسوية منازعات العمل الجماعية. بداية باللجوء إلى المفاوضات الجماعية، فإذا لم تجد تلك المفاوضات حلاً، جاز طلب عرض النزاع على اللجان أو المجلس المختص لتسوية المنازعات، فإذا تعذر تسوية النزاع وجب اللجوء إلى هيئة التحكيم. [16]

---

[14] د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) طبعة منقحة، جامعة دمشق كلية الحقوق، طبعة عام 2011- 2012، ص 205 ومايليها.

[15] . محمد عزيز، اقتصاد العمل ، بغداد 1958، ص 156.

[16] محمد حسين منصور، قانون العمل، دار النهضة، بيروت،1995، ص 132.

رضائيًا وإداريًا:

أول خطوة في سلم حلّ منازعات العمل الجماعية هي المفاوضات، وهي أسلوب مباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلو العمال، سواء كانوا ممثلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمال، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بغية الوصول إلى حلّ مشترك يرضي الطرفين. وغالبًا هذا الأسلوب لا يحقق أهدافه، بسبب تمسك كل طرف بمطالبه.

بعد وصول المفاوضات الى طريق مسدود، يتم اللجوء إلى مرحلة ثانية وهي المصالحة والتوفيق، بحيث يقوم طرف ثالث محايد، ببذل مساعي لتقريب وجهات نظر الطرفين والوصول إلى حل للنزاع المطروح.[17]

قضائيًا:

يتم اللجوء الى التحكيم بعد استنفاذ الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه. وقد يكون اللجوء الى التحكيم اختيارًيا باتفاق الطرفين، أو اجباريًا عن طريق الإحالة بنص قانوني.[18]

ويجوز الاتفاق، ضمن العقود الجماعية أو بعقود خاصة، على حلّ الخلاف بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة. ويمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري على إمكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة أو الحكم المختار أمام اللجنة التحكيمية وذلك ضمن الأصول والشروط المتفق عليها.

تنعقد اللجنة التحكيمية ويدعو رئيسها طرفي النزاع للحضور خلال أسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع. يجب أن تصدر اللجنة قرارها في مدة شهر اعتبارًا من تاريخ الجلسة الأولى، مع إمكانية تمديد هذه المهلة أسبوعين. إذا تعلق النزاع بتفسير القوانين والأنظمة والعقود تفصل اللجنة فيه وفقًا للنصوص وبالاستناد إليها. أما إذا تعلق النزاع بقضايا أخرى فتحكم اللجنة بمقتضى الانصاف.

تُتخذ قرارات اللجنة بأغلبية الأصوات، ويعتبر القرار مبرمًا ونافذًا من تاريخ صدوره، ولا يقبل المراجعة. وفي حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية، فان الطرف المتضرر يستطيع إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل.[19]

الخاتمة :

- **وهنا نصل إلى ختام دراستنا حول موضوع النظام القانوني لعقد العمل الجماعي وفيما يلي النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث:**
- الهدف الرئيسي للعقد الجماعي هو تنظيم وتنسيق شروط العمل في قطاع معين وبشكل خاص تحسين شروط العمل بالنسبة لعمال القطاع.
- يعتبر تطوير التشريعات من أهم مزايا هذا العقد.
- الاتفاقيات الجماعية تعتبر من أهم مصادر حقوق العمل.
- يسري عقد العمل الجماعي على الأطراف الموقعة عليه، كما يمكن أن يمتد نطاق العقد للأطراف التي تَنضم إليه بعد إبرامه. وتمتد آثاره ليس فقط إلى أعضاء النقابة لحظة توقيعه بل إلى كل الأعضاء الجدد الذين ينضمون إليه مستقبلاً.

---

[17] **بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، 2006، ص213.**

[18] **عبد الحميد الشواربي، التحكيم والتصالح في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف بالإسكندرية، 2000 ص 190 .**

[19] **محمد حسين منصور، قانون العمل، دار النهضة، بيروت،1995، ص 137.**

- يكون ابرام اتفاق العمل الجماعي لمدة محددة لا تزيد على ثلاث سنوات أو المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين.
- إن المشرّع قد وضع مجموعة من الطرق التي تؤدي إلى إنهاء النزاع بشكل ودّي بين أطراف المنازعة الجماعية، قبل أن يصل إلى الجهة القضائية.

عند حدوث أي نزاع أو خلاف يجب اللجوء إلى حله وديا عن طريق المفاوضة الجماعية. فقد اعتبر المشرع التفاوض مرحلة اجبارية قبل المرور إلى غيرها من الطرق الودية لتسوية المنازعة و يعتبر التحكيم آخر الطرق لحل النزاع الجماعي، يمكن أن يُلجأ إليه بناء على طلب أو نتيجة اتفاق الطرفين المتنازعين و قرار التحكيم أياً يكن يعتبر مُلزم للجانبين.

References:

Arabic References:

1- Dr. Ahmed Hassan, The Importance of the Collective Work Contract and the Necessity of Disseminating it, 31/3/2013, Al-Khayyam Website.

2- Dr. Amal Sherba, Social Legislation 2 Labor Law, Damascus University Publications, first edition, 2021.

3- Dr. Bashar Adnan Malkawi - The most important legal principles that govern the individual labor contract in the Jordanian Labor Law - Wael Publishing House - First Edition - 2005.

4A. Bashir Hadfi, Al-Wajeez in Explanation of the Labor Law, first edition 2006.

5- Ibn Azzouz Ibn Saber, The Rise of the Individual Work Relationship in Algerian and Comparative Legislation, Algeria, 2011.

6- Dr. Tayseer Al-Radawi, Labor Economics and Manpower Planning, University of Aleppo 1981.

7- Dr. Hammoud Ghazal and Dr. Salman Othman, Labor Law, Tishreen University Press, 2017.

8- Kholoud Al-Ma'awed, Characteristics of the Collective Work Contract, research published on the Internet
https://mawdoo3.com/%D8%AE%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D8%B5_%D8%B9%Diver2
%D8%A7%D8%A7%D8%A7%D8%A7%D8%A7%D8%D8%A7%D8%D8%A7%D8%D8%A7%
D8%D8%B9%D,colorfull hair %8A

1- Sayed Mahmoud Ramadan, the mediator in explaining the labor law, a comparative study, Faculty of Law, Al-Zaytoonah University 2004.

10- Sherine Taqatqa, definition of teamwork, article published on the Internet on January 14, 2020, blog on the topic of the largest Arab site in the world, date of reference to the article 2-2-2022, article link https://mawdoo3.com/%D8%AA%
D8%B9%D8%B1%D8%A7%D8%A7%D8%D8%A7%D8%D8%A7%D8%D8%A7%D8%D8%D
8%D8%D8%D8%A7%D8%D8%A7,D8%D8%A7%Dov,D8%A7%D8%D8%D8%A7%D8%D8%
D8%D8%D Anniversary-D8%D8%D8%Able-Baby-To-D8%B9% 85%D8%A7%D8%B9%Dabish

11- Sadiq Mahdi Al-Saeed, Labor and Employment of Workers, Population and Manpower, Labor Culture Foundation Press, Baghdad 1978.

12- Ojja Al-Jilali, Al-Wajeez in Labor Law and Social Protection - The General Theory of Social Law in Algeria, Dar Al-Khaldounia for Publishing and Distribution, Algeria, 2005.

13- Dr. Muhammad Hussein Mansour, Labor Law, Dar Al-Nahda, Beirut, 1995.

14- Muhammad Aziz, The Economy of Labor, Baghdad 1958.

15- Dr. Muhammad Farouk Al-Basha, Social Legislation (Labor Law) revised edition, Damascus University Faculty of Law, 2011-2012 edition

16- Dr. Youssef Elias, Al-Wajeez in Explanation of Labor Law, Institute of Management, Rusafa, 1987.

Arabic References:

2- د.أحمد حسان، أهمية عقد العمل الجماعي وضرورة تعميمه، 2013/3/31، موقع الخيـام الالكتروني.

3- د.أمل شربا ،التشريعات الاجتماعية 2 قانون العمل، منشورات جامعة دمشق، الطبعة الأولى .2021.

4- د. بشار عدنان ملكاوي –أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني–دار وائل للنشر– الطبعة الأولى– 2005.

5- أ. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى 2006.

6- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الجزائر،2011.

7- د.تيسير الرداوي، اقتصاديات العمل وتخطيط القوى العاملة ، جامعة حلب 1981.

8- د. حمود غزال ود. سلمان عثمان، قانون العمل ، مطبوعات جامعة تشرين، 2017.

9- خلود المعاويد، خصائص عقد العمل الجماعي، بحث منشور على الانترنت
https://mawdoo3.com/%D8%AE%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D8%B5_%D8%B9%D9%82%D8%AF_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A

10- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة ، كلية الحقوق ، جامعة الزيتونة 2004.

11- شيرين طقاطقة، تعريف العمل الجماعي، مقال منشور على الانترنت في 14 يناير 2020 ، مدونة موضوع أكبر موضع عربي بالعالم، تاريخ الرجوع الى المقال 2-2-2022 ، رابط المقال
https://mawdoo3.com/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A

12- . صادق مهدي السعيد، العمل وتشغيل العمال والسكان والقوى العاملة ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد 1978.

13- عجة الجياللي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية – النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005 .

14- د. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار النهضة، بيروت،1995.

15- محمد عزيز، اقتصاد العمل، بغداد 1958.

16- د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) طبعة منقحة، جامعة دمشق كلية الحقوق، طبعة عام 2011– 2012

17- د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الإدارة، الرصافة، 1987.

القوانين:

قانون العمل السوري 17 لعام 2010.

قانون العمل الكويتي رقم 6 للعام 2010.

قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996.

Laws:

Syrian Labor Law 17 of 2010.
Kuwaiti Labor Law No. 6 of 2010.
Jordanian Labor Law No. (8) of 1996.