

Work is considered as a sacred duty for man to earn a living and spend rights on himself and his family ,being dispensed from asking people for self-control , saving his dignity from humiliation and shame. Work is the basis of life in which we live so laws focused on organizing labor in a special law in which the parties of the employment contract , duties and obligations are assigned .

But it may happen that one of the parties revels using his right which leads to a conflict between the two parties which is of two types: individual disputes and collective disputes. The subject of our research is confined on the collective dispute which takes two images to express the conflict : either it takes a strike picture (method used by the workers) or close image (method used by the employer), when the subject of the dispute is up to a strike or a close, it requires the intervention of a third party to bring the views and reach a solution satisfactory to both parties, which is known as peaceful solutions (Mediation and Conciliation) which it (the third party) may or may not reach to resolve the conflict between the disputants ,here the disputants have to return to a coercive method known as (arbitration).□

طُ ق ل ب

يعد العمل حق من حقوق الانسان ففيه ترتقي الامم ووبه تزدهر لدوره الفاعل في القضاء على البطالة وتوفير فرص العيش للافراد القادرين عليه, وقد حرصت الشرائع السماوية على تقديس العمل ومنها الشريعة الاسلامية , إذ حثت الانسان على العمل وعدته من افضل الاعمال واعلاها شأنًا وانزلت العمل بمنزلة الجهاد في سبيل الله .

فبتقدم المجتمع وتطوره تنشأ علاقة قانونية بين العامل وصاحب العمل ، تعرف بعقد العمل الذي يعد من العقود المهمة في قانون العمل لانه يجمع بين طرفين احدهما العامل والآخر صاحب العمل الذي يعد بالنسبة للعامل صاحب النفوذ والسلطان ، لذا فإن قانون العمل عمل على تنظيم هذه العلاقة والقضاء على كل ما ينشأ بين الطرفين من نزاع بسبب الاختلاف في وجهات النظر او محاولة احد الاطراف كسب حقوقه على حساب الطرف الاخر، وهذا النزاع الذي قد ينشأ بين طرفي عقد العمل قد يأخذ صفة فردية وهو ما يعرف بالنزاع الفردي او يأخذ صفة جماعية او ما يسمى بمنازعات العمل الجماعية وهو موضوع بحثنا ولمعرفة هذا النزاع وسبل حل الاشكلات التي تنشأ عنه ارتأينا تقسيم البحث على ثلاثة مباحث نتناول الاول منه ماهية عقد العمل الذي يحمل في المطلب الاول تعريف عقد العمل وبيام اطراف عقد اما المطلب الثاني فتناولنا التزامات العامل وصاحب العمل ، وخصصنا المبحث الثاني للحديث عن النزاع العمالي وطرق التعبير عنه من حيث الاضراب والاعلاق التي تعد وسيلتين متبعيتين من قبل العامل (الاضراب) او صاحب العمل (الاعلاق) واثر الوسيلتين على استمرار عقد العمل فهاتان الوسيلتان سلاح ذو حدين فهي وسيلة دفاعية لمن تصدر عنه وهجومية لمن تنفذ بحقه، اما المبحث الثالث والاخير فتناولنا فيه طرق فض النزاع واشرنا الى طريقتين متبعين في اكثر الدول وهما الطرق الرضائية والطرق القهرية .

طى ءلإك

لذ بى طىع

يعد عقد العمل من العقود المهمة لكونه يتناول تنظيم العمل الذي يعد واجب مقدس على كل شخص قادر على العمل فلا يمكن اغفال اهمية العمل في حياة كل انسان لكونه يحدد شخصية الفرد وكيفية اشباع احتياجاته كما يتناول بالتنظيم طبقة العمال واصحاب العمل التي تعد من الطبقات الفاعلة في التقدم الاقتصادي للدول

وازدهاها، لذا ارتأينا ان نقسم المبحث على مطلبين، نتاول في المطلب الاول تعريف عقد العمل واطراف عقد العمل امامي المطلب الثاني فسوضح فيه التزامات كل من العامل وصاحب العمل وكما يأتي .

كك ك ك ل ل ك

تتغ تقي ططع تئ تئذ

طبقاً لمقولة مفادها أن فهم الشيء من فهم حقيقته ، لذا للوقوف على هذا المطلب لابد من تقسيمه على فرعين وكالآتي
الفرع الاول : تعريف عقد العمل

يعرف عقد العمل طبقاً للمادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري بانه(العقد الذي يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرافه مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الثاني) كما عرفته مادة (٣١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بانه (العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بان يعمل لدى صاحب عمل وتحت ادارته واشرافه لقاء اجر ايا كان نوعه) .

اما في قانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ فقد عرفت المادة رقم (٩٠٠) عقد العمل بانه(عقد يتعهد به احد طرفيه بان يخصص عمله لخدمة الطرف ويكون في ادائه تحت توجيهه وادارته مقابل اجر يتعهد به الطرف الاخر ويكون العامل اجيراً خاصاً) اما قانون العمل العراقي النافذ فقد عرفته مادة (٢٩) بانه (اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يلتزم فيه العامل باداء عمل معين لصاحب العمل تبعا لتوجيهه وادارته ويلتزم فيه صاحب العمل باداء الاجر المنفق عليه للعامل).

من هذه التعاريف يتبين لنا عناصر عقد العمل وهي عنصر العمل والاجر وعنصر التبعية والتي تقسم بدورها الى تبعية قانونية وتبعية اقتصادية.^(١)

ططظظك نئ نئ ئ - تقي ططع

لا ينعقد عقد العمل مالم يكن هناك طرفين احدهما العامل والاخر صاحب العمل حيث عرفت المادة الاولى من قانون العمل المصري النافذ العامل بانه(كل

الأدوات والأجهزة وغيرها من الأشياء التي تسلم إليه من قبل صاحب العمل عند قيامه بالعمل المتفق عليه أي يجب عليه أن يبذل عناية الشخص المعتاد^(٣) وهذا ما أكدته مادة (١/١٢٤) من قانون العمل العراقي النافذ (يجب على العامل المحافظة على اموال صاحب العمل التي في عهده ، وعليه صيانة المعدات والالات والمواد وكل ما يوضع تحت تصرفه بسبب العمل وذلك بالقيام بكل ما تقتضيه الاصول للمحافظة عليها وحفظها من الضرر ويجب عليه في سبيل ذلك ان يحرص عليها بالقدر الذي تتيحه له مهارته الفنية وظروف العمل).

تتمد :- إطاعة اوامر صاحب العمل : ان عقد العمل ينشأ نمطا من التبعية بين العامل وصاحب العمل يكون بمقتضاها للاخير اصدار الاوامر الى العامل تتعلق بتنفيذ العمل وهذا ما اشارت اليه مادة (٢ / ١٢٣) من قانون العمل العراقي النافذ (ان يطيع الاوامر الصادرة اليه من صاحب العمل، متى كانت هذه الاوامر من مقتضيات العمل) من هذا النص يتبين لنا القيود التي تحكم صاحب العمل في اصدار الاوامر^(٤):

- ١- ان تكون الاوامر متعلقة بتنفيذ العمل فلا يجوز لصاحب العمل ان يصدر اوامر الى العامل تعد تدخلا في حياته الشخصية او معتقداته الدينية او نشاطه السياسي .
- ٢- ان لا تكون الاوامر مخالفة للعقد او القانون او الآداب ، فلا يحق لصاحب العمل ان يصدر امرا مخالفا للعقد لان ذلك يعد تغييرا للعقد بأرادته المنفردة ، اما شرط عدم مخالفة القانون او الآداب فذلك لكي تظل سلطته ضمن اطار الشرعية القانونية.
- ٣- ان لا يكون في الاوامر ما يعرض العامل للخطر اي ان العامل غير ملزم باطاعة الاوامر التي تعرضه لخطر الموت او الاصابة او اية اوامر تعرضهم لمخاطر غير مألوفة.

لك ذلك :- أي لا يملك عمل لئذ به شئح طبع .

رغم ما يحتويه هذا الالتزام من تقييد حرية العامل بعد انتهاء عقد العمل الا انه يجب على العامل ان لا ينافس صاحب العمل بعد انتهاء العقد وذلك بفتح مشروع

مستقل لحسابه او بمشاركته مع الغير في مشروع منافس الا اذا خلا العقد من هذا الاتفاق حيث نصت مادة (١/٩١٠) من القانون المدني العراقي (اذا كان العمل الموكول الى العامل يمكنه من معرفة عملاء رب العمل او الاطلاع على سر اعماله كان للطرفين ان يتفقا على ان لايجوز للعامل بعد انتهاء العقد ان ينافس رب العمل ولا ان يشارك في اي مشروع يقوم بمنافسته).

رابعا :- اختراعات العامل.

قد يتوصل العامل الى اختراع ما اثناء قيامه بالعمل فمن له الحق بهذا الاختراع؟ علما ان للاختراع حقين احدهما مالي المتمثل باستغلال الاختراع والاخر ادبي يتمثل بنسبة اختراعه اليه حيث ذهب الفقه الى تقسيم مخترعات العامل الى ثلاثة انواع هي :-

١:- اختراعات الخدمة وهي كل ما يتوصل اليه العامل من مخترعات تتعلق بالمنشأة التي يباشر فيها نشاطه عندما يكون مكلفا بالاكتشاف والابداع في عمله المكلف به فهنا يثبت الحق المالي لرب العمل ويظل العامل محتفظا بالحق الادبي.

٢:- الاختراعات العرضية يقصد بها ما يتوصل اليه العامل عرضا من مخترعات دون ان يكون مكلفا بذلك من رب العمل والقاعدة ان مثل هذه الاختراعات يكون من حق العامل الذي توصل اليها ولا يستطيع رب العمل ان يستغلها لنفسه .

٣:- الاختراع الحر وهو ما يتوصل اليه العامل دون ان يكون هناك صلة بين عمله وبين ما توصل اليه من اختراع فأستغلالها يكون من حق العامل وحده دون ان يشاركه في ذلك رب العمل^(٥) , وقد نظم القانون المدني العراقي الاختراعات في المادة (٩١٢) بنصها

١ - اذا وفق العامل الى اختراع في اثناء خدمته لرب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استتبطه بمناسبة ما قام به من اعمال في خدمة رب العمل.

٢ - على ان ما استتبطه العامل من اختراعات في اثناء عمله يكون من حق رب العمل اذا كانت طبيعة الاعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه افرار جهده في الابتداع او كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة ان يكون الحق فيها يهتدي اليه من المخترعات.....)

خذل د : سي لكى لئ ف ع د ع لئ ح طك ب

يستخلص من مادة (٣٥) من قانون العمل العراقي عدة التزامات متفرعة عن مبدأ حسن النية ,منها التزام العامل بأن لا يعرض مصالح صاحب العمل الى الإضرار وذلك بعدم الاحتفاظ بأية وثيقة او ورقة من اوراق العمل خارج مكان العمل, وعدم استعمال اي مآكنة او جهاز لم يكلف باستعمالها , كذلك لا يجوز له الاقتراض من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل.

كما يجب على العامل ان يحافظ على امن وسلامة مكان العمل بعدم حمل السلاح في مكان العمل بأستثناء بعض العمال الذين يتطلب عملهم حمل السلاح , كما يحظر على العامل الحضور الى مكان العمل وهو في حالة سكر او تحت تأثير المخدرات فضلاً عن ذلك يحظر على العامل الاشتراك في تنظيم الاجتماعات داخل مكان العمل دون اذن صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة, ومن الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية التزام العامل بالمحافظة على اسرار العمل وعدم افشائها حتى بعد انقضاء عقد العمل. (٦)

طك طك نى : سي لكى لئ ة شح طكع

نصت قوانين العمل على مجموعة من الالتزامات التي يجب على صاحب العمل ان يتقيد بها اثناء ابرام عقد العمل مع العامل منها توفير الظروف الصحية ودفء الاجر وتمكينه من اداء العمل وغيرها من الالتزامات التي سوف نوضحها بالتفصيل كالاتي:

اولاً:- تمكين العامل من اداء العمل : اي يجب على صاحب العمل ان يهيئ مكان العمل وتوفير الادوات والالات اللازمة لتنفيذ العمل وهذا ما نصت عليه مادة)

١/٣٤) من قانون العمل العراقي (تمكين العامل من اداء عمله وتهيئة المستلزمات المقتضاة لذلك).

ثانياً:- دفع الاجر: يعرف الاجر (بانه كل ما يعطى للعامل مقابل عمله مهما كان نوعه ثابتاً او متغيراً نقداً كان او عيناً) ^(٧), والاجر الذي يستحق للعامل هو الاجر الذي كان سيحصل عليه فعلاً فيما لو كان ادى العمل , وهذا ما يفهم من نص المادة (٣٣) من قانون العمل العراقي التي قضت بانه (اذا حضر العامل مقر العمل وكان مستعداً لادائه وحالت دون ذلك اسباب لا يد له فيها، اعتبر كأنه قد ادى عمله واستحق اجره) , بينما فرضت المادة (٦٥) من القانون نفسه على صاحب العمل دفع الاجر مدة التوقف بما لا يزيد على ستين يوماً سواء كان توقف العمل كلياً أو جزئياً ، راجعاً الى سبب طارئ أو قوة قاهرة , إذ نصت على (اولاً - اذا وقف العمل جزئياً او كلياً بسبب طارئ او قوة قاهرة وجب على صاحب العمل دفع اجور العامل عن مدة التوقف بما لا يزيد على ستين يوماً، وله تكليف العامل بعمل اخر مقارب او تكليفه بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي بلا اجر لا يزيد على ساعتين في اليوم ولمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً في السنة).

ثالثاً :- الالتزام الخاص بوثائق العامل وشهاداته: يجب على صاحب العمل ان يسلم العامل عند مباشرته العمل وصلاً بما سلمه له من وثائق ومستندات، واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل، ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل، اما بخصوص الشهادات فاشارت الفقرة السادسة والسابعة من مادة (٣٤) من قانون العمل النافذ الى نوعين من الشهادات الاولى عند انتهاء عقد العمل، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي اداه، وللعامل ان يطلب اضافة اية بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة اما النوع الثاني من الشهادات التي يجب على صاحب العمل تسليمها الى

العامل عند انتهاء عقد العمل فهي شهادة براءة الذمة، شرط ان يكون العامل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل. (٨)

عُرف: - الالتزام الخاص بوقاية العامل من مخاطر العمل وتوفير بيئة صحية: وهذا ماشارت اليه المادة (٣٤) في فقرتها الثانية (يلتزم صاحب العمل توفير الظروف الصحية لمكان العمل والاحتياطات اللازمة لوقاية العامل اثناء العمل من المخاطر المتوقعة وغير المتوقعة)، كما ألزمت المادة (١٠٧) من القانون نفسه (صاحب العمل احاطة العامل كتابة، قبل اشتغاله، بمخاطر مهنته ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها، ويجب ان تعلق في مكان ظاهر تعليمات يوضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق التعليمات التي يصدرها وزير العمل والشؤون الاجتماعية) ، كما اوجبت المادة (١٠٨) من القانون أن الذكر على صاحب العمل الالتزام بما يأتي:

أ - اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال اثناء العمل من الاضرار الصحية، واطار العمل والالات.

ب - توفير وسائل الحماية من اخطار العمل ،ولا يجوز اقتطاع اي مبلغ من اجور العامل لقاء هذه الحماية.

ج - توفير الاسعافات الطبية الاولية.

خُذ: - الالتزام الخاص بمنح الاجازات: لاشك ان العامل يحتاج من الناحيتين النفسية والصحية الى فترة انقطاع تمام عن العمل لاستعادة نشاطه وقواه الجسدية، لذا اوجب المشرع على صاحب العمل منح العامل اجازة سنوية فضلا عن انواع اخرى من الاجازات كاجازة الاعياد والاجازة المرضية واجازة الوضع للمرأة العاملة والاجازة العادية او العارضة التي ترتبط بظروف طارئة ذات طابع انساني او اجتماعي (٩) ، وهذا ماكداه المشرع العراقي في الفصل الثاني من قانون العمل النافذ حيث وضع انواع الاجازات وفرض الجزاءات على المخالفين لأحكامها.

ط ك ط ك

لذ بظك وئظظكع لئى

لا يقصد بمنازعات العمل تلك الخلافات البسيطة التي تحدث بين العمال واصحاب العمل حول الاجور والاجازات وما شابه ذلك في نطاق عقود العمل الفردية والتي يمكن حلها بسهولة في مقر العمل بل يقصد بالمنازعات تلك الخلافات الجماعية الواسعة التي تنشأ بين مجموعة كبيرة من العمال واصحاب العمل في مشروع واحد او في نطاق مهنة او صناعة وعادة ما تكون هذه الخلافات ذات اثر كبير على المصلحة المشتركة للعمال كما تشكل عبئا ثقيلًا على اصحاب العمل وربما تمتد اثارها الى المجتمع والمال العام واكثر هذه الخلافات ناتجة عن تضارب في وجهات النظر في تطبيق قانون العمل وتعديلاته لتصل الى حد المنازعات التي يصعب حلها بالطرق الودية.^(١٠) ولنهم ماهية النزاع العمالي سوف نقسم المبحث على مطلبين ، نبين في المطلب الأول مفهوم النزاع العمالي وعناصره ،ونحدد في المطلب الثاني طرق التعبير عن النزاع وكالاتي

ظك ك وئلا ك

فله لظك وئظظكع لئى مع دشن

لتحديد مفهوم النزاع العمالي وتبيان عناصره ارتأينا تقسيم هذا المطلب على فرعين ، الأول نخصه لمفهوم النزاع العمالي ، ونعرج في الفرع الثاني على عناصر هذا النزاع وكمايلي

ظظظ لآ ك : فله لظك وئظظكع لئى

يقصد بالنزاع العمالي الخلاف الناشئ بين العمال واصحاب العمل حول المطالبة بتحسين ظروف العمل فقد عرف قانون العمل العراقي رقم (٨١) لسنة ١٩٨٧ في المادة (١٣٠) مفهوم المنازعات العمل بأنه (الخلافات الجماعية ذات الاثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين اصحاب العمل في مشروع او اكثر او في نطاق مهنة او صناعة او اكثر حول ما ينجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية من تضارب في وجهات النظر وتأخذ هذه

الخلافات صفة منازعات عمل اذا استعصى حلها على الفريقين المتنازعين بصورة ودية). كما عرفت المادة (٢) قانون العمل الاردني النزاع العمالي بأنه (كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال او النقابة من جهة وبين صاحب العمل او نقابة اصحاب العمل من جهة اخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي او تفسيره او يتعلق بظروف العمل وشروطه).

فالظاهر من التعريفين ان النزاع العمالي خلاف بين العمال واصحاب العمل او النقابة التي تمثل الطرفين حول ظروف العمل وشروطه ,فقد يحدث نزاع عمالي احيانا حول عقد عمل جماعي قائم من حيث ان احد اطرافه لا يطبقه بحسن النية او لا ينفذ بعض شروطه كما هو الحال في الخلاف الذي ينشأ حول تفسير العقد غير واضح الدلالة مما يجعل كل طرف يفسره لصالحه فتتعارض المصالح تبعا لتعارض وجهات النظر,^(١١) كما لتغير ظروف العمل اثر في حدوث النزاع اذ قد يشعر العامل بأن الحد الادنى الذي كفله القانون غير كافي لتلبية حاجاته وطلباته الامر الذي يجعله يطالب من رب العمل المزيد من الحقوق والذي بدوره اما يلبي طلبه وعندئذ لا ينشأ أي نزاع او يرفض طلبه فيؤدي الى نشوء نزاع ,والامر نفسه بالنسبة لرب العمل فقد تتغير الظروف الامر الذي يدفعه الى اصدار قرارات فصل العمال او تخفيض اجورهم فيؤدي الامر الى نشوء النزاع.^(١٢)

ظرف وظرفي : عئد وظرفي

للنزاع العمالي عنصران الاول يتعلق بموضوع النزاع والآخر يتعلق بأطراف النزاع لذا سوف نقسم هذا الفرع على نقطتين وحسب التفصيل الاتي^(١٣):-
١- العنصر الموضوعي :- حتى يعد النزاع جماعياً ينبغي ان يكون متعلقاً بالحقوق والمصالح المشتركة لجميع العمال كأن يتصل النزاع بالعمل او بشروطه كالمطالبة بتخفيض ساعات العمل مثلاً او المطالبة بحسن تطبيق عقد العمل الجماعي بما يحقق مصلحة احد الطرفين على حساب الطرف الاخر .

أليها صاحب العمل)، لذا سوف نقسم المطلب على فرعين نخصص الاول منه لمفهوم الاضراب ونوضح في الفرع الثاني معنى الاغلاق.

على ظي لاك: ح لإصوى ا

سنتناول في هذا الفرع تعريف الاضراب ثم نحدد خصائصه وشروط تحققه

ونبين انواعه وآثاره وموقف القوانين منه وكالاتي :

ئ لا: - تعريف الاضراب

الاضراب لغة من فعل ضرب يضرب ، واضربت عن الشيء كفتت واعرضت واضرب عن الامر كف واعرض والاضراب مصدر اضرب وفي العرف كف عن عمل ما. (١٥) كما عرف الفقهاء الاضراب بأنه امتناع عمال منشأة او فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة وارادية وممارسة الضغط لتحقيق مطالبهم المهنية والاقتصادية و الاجتماعية وهو حق مشروع يمارسونه للدفاع عن مصالحهم وتحقيق مطالبهم (١٦) ومنهم من عرفه بأنه توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل. فهو اذا عمل جماعي اذ يتحقق بأمتناع العمال الجماعي المؤقت فلا يعد اضراباً امتناع عامل واحد عن العمل ولو كان سبب هذا الامتناع يتعلق بشروط العمل كما يجب ان يكون توقف العمال عن عمل ملزمين بتنفيذه بمقتضى القانون او عقود العمل لذا لا يعد اضراباً توقف العمال عن عمل غير ملزمين بتنفيذه (١٧) ان الاضراب الذي ينظمه قانون العمل يكون بسبب نزاع عمالي جماعي بأعتبار ان الاضراب هو اهم سلاح بيد العمال ضد اصحاب العمل يحمله على اجابة مطالبهم (١٨) كما عرف الاضراب على انه امتناع العمال جماعيا عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الاعمال للضغط على صاحب العمل وحمله على اجابة المطالب المهنية التي سبق له ان رفضها من قبل. (١٩)

تتمد: - خصائص الاضراب (٢٠)

يتميز الاضراب بخصائص تميزه عن المظاهر الاخرى وتتمثل بالاتي:

١- انه انقطاع عن العمل المتفق عليه فلا يعد اضراباً الامتناع عن عمل غير متوجب كما لا يعد اضراباً تنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل لان ما يحصل هنا هو تخريب وليس امتناعاً عن العمل.

٢- انقطاع جماعي-يفترض في الاضراب الاتفاق بين عدة اشخاص وليس فردياً ويتميز هذا الانقطاع بأنه مؤقت لان العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع اليه بعد حل خلافاتهم مع ارباب العمل.

٣-يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية ومهنية كزيادة الاجور وتحديد مدة العمل وتحسين شروطه والتأمين ضد المرض والعجز وغيرها من المطالب المشروعة.
نكذ:- شروط تحقق الاضراب (٢١)

١- ان يكون امتناع العمال عن العمل بغير رضا صاحب العمل سواء أكان هذا الرضا من قبل صاحب العمل صريحا" او ضمنيا".

٢- ان يكون امتناع العمال عن اداء عمل ملتزمين بأداءه بمقتضى عقود العمل المبرمة مع صاحب العمل فلا يعد اضراباً" رفض العمال العمل لساعات اضافية.

٣- ان يكون الامتناع عن العمل جماعياً" وان كان لا يشترط ان يشمل الاضراب جميع عمال المنشأة بل يكفي نفر منهم .

نكذ:- متى عطي لإصو ا

يتخذ الاضراب اشكالاً مختلفة مثل الوقوف مكتوفي الايدي او التباطؤ في العمل واحياناً الجلوس على الارض وكذلك الامتناع عن العمل وتعد جميعها اشكالاً صحيحة ومشروعة لممارسة الاحتجاج مالم تفقد طابعها السلمي (٢٢) ويحدث أحياناً ان يتفق العمال على الإضراب ولكن بدلاً من تنفيذه بشكله العادي الصريح وهو الامتناع عن العمل فإنهم يستمرون في اعمالهم بصفه صورية، وإما في الحقيقة فإنهم يتفقون على التباطؤ في العمل وتقليص الانتاج الى ابعد الحدود دون التوقف التام عن العمل وبالتالي يلحق ضرر بصاحب العمل فيضطر إلى التساهل والتفاهم وإجابة

مطالب العمال فهذه الوسيلة تعد نوعاً من الإضراب لأن الغرض هو تعطيل المشروع لأجل أرغام صاحب العمل على التفاهم وبهذ يكون الامتناع هنا جزئياً وغير صريح وهو ما يسمى (الإضراب بالقطارة)^(٢٣)

اما الاضراب السياسي فهو ذلك الاضراب الذي ينشأ ويقوم احتجاجاً على التوجه السياسي او السياسية الاقتصادية المتبعة من قبل الحكومة فيتحرك الاجير بصفة مزدوجة كعمال من جهة ومن جهة اخرى كمواطن لا تعجبه السياسة المتبعة من قبل الحكومة، من خلال التعريف نجد ان الاضراب السياسي لا يتوجه ضد رب العمل اساساً ولا يكون هدفه الحصول على مكاسب مهنية بل تكون المطالب العمالية موجّهة للدولة نفسها بهدف تغيير سياستها الخارجية او الداخلية او سياستها الاقتصادية وكل ذلك يخرج الاضراب عن صفته المشروعة كأضراب مهني مما يعني انه يعد اضراباً غير قانوني^(٢٤) كماويطلق عليه بالإضراب العام أو السلمي فيقصد به امتناع العمال عن العمل بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل والسلطات العامة بغية حملها على اتخاذ وجهة سياسيه معينة أو منعها من تحقيق غايات سياسيه معينة^(٢٥). فالإضراب السياسي يقوم به العمال للاحتجاج على الاوضاع السياسية والمطالبية بالحقوق العامة . وربما يكون الإضراب اقتصاديا ويشمل جميع المواطنين فضلاً عن العمال للعمال للاحتجاج على إجراءات اقتصادية حكومية كفرض ضريبة أو أتباع سياسة التحول نحو اقتصاد السوق وخصخصة مشاريع القطاع العام أو الاحتجاج على السياسة الكمركية.^(٢٦)

وقد يكون الاضراب تضامني ويحصل عندما لا يضرب العمال تأييداً لمطلب لهم قبل صاحب العمل بل تأييداً لعمال اخرين سواء انتموا الى مثل مهنتهم او الى مهنة أخرى.^(٢٧) وفي العراق فان المشرع العراقي في قوانين العمل المتعاقبة قد قصر الإضراب على الإضراب التقليدي، حيث يجب على العمال ابلاغ صاحب العمل قبل القيام بالإضراب كما في ظل قانون العمل لسنة ١٩٥٨ وسنة ١٩٧٠ وسنة ١٩٨٧ النافذ ، بالإضافة إلى إن عدم الإخطار عن الإضراب من قبل العمال

يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقود, لذا يمكن القول بضرورة توجه نية العمال الى الاضراب فاذا حالت قوة قاهرة الى توقف العمل لا يمكن ان نعدّها اضراب وانما توقف العمل لاسباب قاهرة, وقد يكون إضرابا مع الاعتصام وهذا يعني أن العمال يبقون في محلات عملهم وهم متوقفون عن العمل ولا يسمحون لغيرهم حتى أصحاب العمل بالدخول^(٢٨), قد يكون الإضراب عاما ويشمل جميع العمال في جميع أنحاء البلد وتقوم به غالبا النقابات واتحاداتها والاتحاد العام وهو من أكثر الإضرابات تأثيرا وتترتب عليه آثار اقتصادية وسياسية واجتماعية كبيرة وحدث مثل هذا الإضراب فعلا في العراق عام ١٩٣١ وكانت الصفة السياسية هي الغالبة عليه, وقد يكون الإضراب مؤقتا سواء لوقت طويل أو قصير وغالبا ما يكون هذا الإضراب إنذارا أو تحذيرا على أمر معين مهنيا أو سياسيا, وقد يكون الإضراب غير مؤقت يستمر لحين الاستجابة لمطالب العمال, والإضراب قد يكون مهنيا يقوم به العمال للمطالبة بحقوقهم المهنية كزيادة الأجور أو تخفيض ساعات العمل.^(٢٩)

خذل د:- عن تدني لإصو ا

يعد الاضراب من الوسائل المتاحة للعمال ومنظماتهم لحماية مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية وهذه المصالح لا تتعلق فقط بالحصول على ظروف عمل افضل او على حقوق جماعية ذات طبيعة مهنية ولكنه وسيلة للوصول الى حلول افضل في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وكل ما يتعلق بالعمال من مصالح وحقوق^(٣٠) لكن الاضراب يترك اثار عديدة منها اقتصادية ومنها اجتماعية والتي سنبينها وحسب التفصيل الاتي:

١- إن تدني لإف نَح ب:- يؤثر الاضراب على المجتمع و العمال واصحاب العمل فهو يؤخر ويقلل الانتاج وتحصل تقلبات في عرض وطلب السلع والخدمات والاسعار ويقلص حجم الطلب الكلي على البضائع والسلع .

٢- إن تدني لإج د :- يترك الاضراب اثار نفسية على العمال واصحاب العمل.

الاضراب وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال واصحاب العمل اصبح هذا الحق اكثر حماية على المستوى القانوني بل غدا ينظر اليه على اعتباره حق مكمل للحريات الاساسية يلجأ اليه للدفاع عن المصالح المهنية فقد نصت الكثير من الدساتير على حق الاضراب ونظمتها في قوانينها الداخلية^(٣٥), فقد اشارت المادة (١٩٢) من قانون العمل الجديد المصري لسنة ٢٠٠٣ على هذا الحق (للعامل حق الاضراب السلمي ويكون اعلانه وتنظيمه من خلالك منظماتهم النقابية.... يجب على اللجنة النقابية بعد موافقة مجلس ادارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد اعضائه اخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصة قبل التاريخ المحدد للاضراب بعشرة ايام على الاقل.... وفي جميع الاحوال يتعين ان يتضمن الاخطار الاسباب الدافعة للأضراب والمدة الزمنية المحددة له) من خلال النص اعلاه يتبين لنا بأن المشرع المصري أجاز للعمال حق الاضراب السلمي دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية ويكون اعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية ويفترض به ان يكون امتناع العمال عن تنفيذ ألتزاماتهم الناشئة عن عقد العمل ، لذل لأيعد اضراباً رفض العمال العمل ساعات إضافية ليسوا ملتزمين به.^(٣٦)

ولم نجد في قانون العمل الاردني نصاً يبيح الاضراب ولكن يستتج من النصوص الواردة بشأنه ان الاصل فيه الاباحة وان الاستثناء هو حظره في حالات معينة حسبما جاءت به المواد (١٣٤-١٣٥).^(٣٧)

اما في العراق فقد حرم القانون العراقي الإضراب عن العمل للموظفين والعمال في الدوائر الرسمية وشبه الرسمية والمصالح العامة في المادتين (٣٣٠ و ٣٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم(١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل النافذ^(٣٨) , كما حرمتها التشريعات السابقة وأعتبرته جريمة يعاقب عليها بالحبس والغرامة, في حين نجد ان قوانين العمل نصت على الاضراب والاعلاق بشروط قاسية , حيث لم يجز قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الاضراب او الغلق او الاعتصام مالم يبلغ الوزير قبل وقوعه بعشرة أيام على الاقل، اما قانون العمل العراقي النافذ فقد اجاز الاضراب

في حالة واحدة بينها المادة (١٣٦) منه وهي حالة امتناع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التميز بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار وبشرط ان يبلغ العمال وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا بأجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له وان يبينوا الاسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي أتخذوها للمحافظة على الامن والنظام وحماية وسائل الانتاج ومقرالعمل.

ظك ظك نى: -ى لإغلاق

ى لى: -تغ ى لإغلاق

يقصد بالاعلاق قيام صاحب العمل بأغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال او ايقاف العمل او رفض صاحب العمل الاستمرار في استخدام اي عدد من الاشخاص المستخدمين لديه بسبب نزاع عمالي^(٣٩) غالباً ما يلجأ اصحاب العمل الى الاعلاق كوسيلة للضغط على العمال لارغامهم على قبول شروط صاحب العمل ,غير ان صاحب العمل في الأغلب الاعم يتردد في غلق محله خشية استفاة منافسيه اثناء مدة الغلق فيجذبون عمالته فضلاً ان الاعلاق يؤدي الى عجز صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته امام عمالته في المواعيد المتفق عليها مما يؤدي الى مسؤوليته عن التعويض.^(٤٠)

تمء: - ل طقوى ل ى لإغلاق

اخذت بعض القوانين بحق الاعلاق ولكن وفقاً لضوابط معينة فقد اشارت المادة (١٩٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) بقولها) يكون لأصحاب العمل لضرورات اقتصادية حق الاعلاق الكلي او الجزئي للمنشأة او تقليص حجمها او نشاطها بما يمس حجم العمالة بها وذلك في الاوضاع وبالشروط والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون) فمن حق اصحاب العمل غلق منشأتهم وذلك في الاوضاع والشروط التي ينص عليها القانون ومنها ان يتقدم رب العمل بطلب الاعلاق الى لجنة تشكل لهذا الغرض ويتعين ان يتضمن الطلب الاسباب التي يستند

اليها صاحب العمل في اغلاق المنشأة او تقليص حجمها او نشاطها وعلى اللجنة ان تصدر قرارها مسبباً خلال ٣٠ يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا كان قرار اللجنة صادراً بقبول الطلب وجب ان يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه^(٤١) وهذا ما أكدته المادة (١٩٧) من القانون نفسه بتشكيل لجنتين بقرار صادر من رئيس مجلس الوزراء ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية بنشاط المنشأة، كما يجب ان يتضمن الطلب الذي يقدمه صاحب العمل اعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم وحضرت المادة (٢٠٠) من نفس القانون على صاحب العمل ان يتقدم بهذا الطلب اثناء مراحل الوساطة والتحكيم.^(٤٢)

اما القانون الاردني فالاصل ان الاغلاق مباح ولكن يستثنى من ذلك حالات نصت عليها مادة (١٣٤-٢/١٣٥) حيث يعد الاغلاق غير مشروع اذا تم في المدة التي يكون فيها النزاع محالاً الى مندوب التوفيق.... او اذا تم خلال المدة التي تكون فيها اي تسوية نافذة المفعول كما يتوجب ان يسبق اغلاق المشروع اشعاراً بذلك للعمال قبل (١٤) يوماً من التاريخ المحدد للأغلاق على الاقل فأن لم يستفيد صاحب العمل بالأشعار ومدته عد اغلاقاً غير مشروع.^(٤٣)

وفي العراق فقد نصت المادة ٥١ من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي على أن الاغلاق (سد صاحب العمل مكان عمله او محل العمل او وقف العمل فيه ويشمل ذلك الامتاع عن الاستمرار على استخدام اي عدد من العمال او المستخدمين بسبب نزاع بقصد ارغام العمال او المستخدمين وحملهم على قبول أجور او شروط عمل معينة) يلحظ من النص المتقدم ان القانون اخذ بالأغلاق كوسيلة دفاعية يتخذها صاحب العمل لأجبار عماله على قبول شروط العمل، اما قانون العمل النافذ فلم نجد نصاً يشير الى الاغلاق أو يبيحه ضمناً ، لذا من البديهي انه يعد عمل غير مشروع اذا قام اصحاب العمل بغلق المشروع وإذا قاموا به فعليهم أن يدفعوا الاجر الكامل للعمال لان سبب التوقف راجع الى ارادة صاحب العمل وليس الى قوى خارجية او اسباب طارئة.

كك كك

فغ كك كك

عندما ينشب النزاع لابد من تدخل الاطراف لعله , فهي اما تحل بطرق رضائية
لحل النزاع والتي تتمثل بالوساطة والتوفيق او بطرق قهرية والتي تشمل التحكيم , لذا
سنقسم المبحث على مطلبين نخصص الاول للطرق الرضائية ونعرج في المطلب
الثاني الطرق القهرية وحسب التقسيم الاتي:-

كك كك كك

كك فكك كك ب كك ز كك ب كك كك (

يقصد بالوساطة اجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي الى أسناد مهمة اقتراح
تسوية ودية للنزاع الى شخص اخر يدعى الوسيط حيث يقوم الوسيط بجمع
المعلومات المفيدة للقيام بمهمته في فض النزاع والتوصل الى حل يرضي الطرفين
حيث تخضع جميع منازعات العمل للوساطة والتوفيق لحل النزاع الحاصل بين
الطرفين الذي يكون احدهما صاحب العمل والطرف الاخر مجموعة من العمال حيث
لا اهمية للنزاع الحاصل بين عامل وصاحب العمل (النزاعات الفردية) كذلك يشترط
في تطبيق الوساطة ان يكون موضوع النزاع مصلحة جماعية لا فردية. (٤٤)

فالوساطة هي اللجوء الى طرف ثالث لمساعدة الاطراف المتنازعة لأزالة سوء
الفهم وتقريب وجهات النظر المتعارضة وتقديم مقترحات معينة للوصول الى اتفاق
قد يجنبهم كثيراً من الوقت والجهد والنفقات اذا ما لجأوا الى ساحات القضاء او
التحكيم , وعلى هذا الاساس يقوم الوسيط باجراء تحقيق شامل والاستماع الى اقوال
الفرقيين وشهودهما بهدف الوصول الى الحلول التوافقية بين الفرقيين ولو كانت حلولاً
جزئية من مجموع المطالب المعروضة على الوسيط . (٤٥)

اما التوفيق فيقصد به إجراء مفاوضات بين الطرفين لتقريب وجهات النظر والوصول إلى تسوية للنزاع بموافقة طرفي النزاع وغالباً ما يتم بتدخل شخص ثالث لا مصلحة له في النزاع القائم، والتوفيق نوع حديث من انواع الوساطة وطريق وسط بينها وبين التحكيم والقضاء^(٤٦)، وهذا ما نلاحظه في قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغي فقد اخذ بنظام التوفيق لحل المنازعات العمالية الجماعية ويقصد بالتوفيق تسوية النزاع عن طريق احالته الى لجنة محايدة تتولى تحديد الوقائع واقتراح التسوية الملائمة على اطراف النزاع ويكون قرار لجنة التوفيق -شأنه في ذلك شأن التحقيق والوساطة - غير ملزم للأطراف^(٤٧)، فعند احالة النزاع للتوفيق يلزم القائم بمهمة التوفيق ان يقرب وجهات النظر بين المتنازعين وان يوضح الاسباب الداعية لهذا النزاع ويبين الحل لفض النزاع بحل يرضي الجميع فأذا تمكن من حسم النزاع يعقد اجتماع وينظم محضر بهذا الاجتماع يسجل فيه بنود الاتفاق ويوقع من جميع الحاضرين^(٤٨)، اذن فالتوفيق هو اقتناع وتراضي فأذا لم يرض احد المتنازعين بالحل الذي يعرضه الوسيط انسحب واستمر الخلاف وأحيل الامر الى التحكيم^(٤٩)، اما بخصوص قانون العمل العراقي النافذ فان الأجراء الذي يتبع في حال نشوء منازعة بين العمال وبين اصحاب العمل في مشروع او اكثر يتوجب على اصحاب العمل او على الاجهزة النقابية العمالية ذات العلاقة ان تبادر كل من جهتها الى اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال بوقت واحد بالنزاع الذي نشب بتقديم خلاصة وافية من اسباب النزاع والأجراءات الواجب اتخاذها لحل النزاع فبعد ان يتلقى وزير العمل والشؤون الاجتماعية الاخطار يعمل على اتخاذ التدابير الضرورية العاجلة لإنهاء اسباب النزاع وحله وذلك بأجراء الاتصالات اللازمة مع اصحاب العمل ومنظماتهم ذات العلاقة، اما دور رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال فيقوم بالاتصال بجميع الاجهزة النقابية والفئات العمالية ذات العلاقة بالنزاع لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لمنع تأزم الموقف ودعوتها

لسلوك الطرق الايجابية في التحري عن اسباب النزاع والعمل على ازالة اسبابه وتسويته بالطرق الودية.

كك ك كى كى

كك فطققه بك (

يعد التحكيم اقدم الطرق القضائية لتسوية المنازعات سواء في القانون الداخلي او في القانون الدولي ولعل افضل تعريف للتحكيم هو التعريف الذي اورده اتفاقية لاهاي الاولى المعقودة سنة ١٩٠٧ بشأن التسوية السلمية للمنازعات الدولية حيث نصت المادة (٣٧) منها على ان (الغرض من التحكيم الدولي هو تسوية المنازعات فيما بين الدول بوساطة القضاة الذين تختارهم وعلى اساس احترام القانون الدولي) اما تعريف التحكيم في المنازعات الداخلية فقد عرف على انه الاتفاق على طرح النزاع على شخص معين او اشخاص معينين ليفصلوا فيه دون المحكمة المختصة به فبمقتضى التحكيم ينزل الخصوم عن الالتجاء الى القضاء مع التزامهم بطرح النزاع على محكم او اكثر ليفصلوا فيه بحكم ملزم للخصوم(٥٠) كما يمكن تعريف التحكيم ايضاً بأنه الالتجاء الى طرف ثالث يستمع الى الطرفين المتنازعين ثم يفرض حلاً للنزاع القائم يلزم كل طرف منهما بأحترامه بصرف النظر عن اقتناعه به، وعرف أيضاً بأنه: اتفاق الخصوم على عرض نزاع معين قائم بينهم أو ما قد يثور من منازعات في خصوص عقد معين ابرم بينهم للفصل فيه بواسطة من اختارهم الخصوم لذلك من المحكمين^(٥١)، فهناك من عرفه بأنه

((الطريقة التي يختارها الاطراف لفض المنازعات التي تنشأ عن العقد والتي يتم البت فيها أمام شخص أو أكثر يطلق عليه أسم المحكم أو المحكمين دون اللجوء إلى القضاء))^(٥٢) وذهب رأي آخر في الفقه بتعريفه بأنه ((اتفاق الأطراف المعنية على أخضاع خلافاتهم لحكم أفراد تختارها هذه الأطراف))^(٥٣). ويفضل التحكيم على

التقاضي لان نظام التحكيم يمتاز بتبسيط الاجراءات وسرعة الفصل فضلاً عما تتضمنه موضوعات التحكيم من مسائل اقتصادية وفيه يحسن ان يفصل فيها لجان متخصصة^(٥٤) وعليه فان سبب التجاء التشريعات في فض المنازعات الجماعية إلى هيئات تحكيمية بدلاً من المحاكم العادية، يرجع إلى تعدد اعضائها مما يساعد على تقليب وجهات النظر من اكثر من عضو للحصول على رأي سديد في المسألة الواحدة، فضلاً عن اختلاف اعضائها ممن يعملون في وزارات مختلفة إلى جانب ممثلين من الطرفين وهم (العمال وأصحاب العمل) مما يعمل على حل المشاكل العمالية، بطرح الاراء والتوصل إلى حلول سليمة تعمل على انتهاء النزاع، وتقليل الاحتكاك فيما بينهم^(٥٥)، اما بخصوص منظمة العمل الدولية فقد اصدرت التوصية رقم (٩٢) بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين و تتميز بما يلي :-

- ١- يتمثل فيها العمال وأصحاب العمل بالتساوي.
- ٢- إجراءاتها دون مقابل.
- ٣- إجراءاتها سريعة ومحددة مددها مسبقاً ضمن التشريعات الوطنية.
- ٤- تتولى اتخاذ إجراءات فور حدوث النزاع بنفسها أو بمبادرة من أحد طرفي النزاع.
- ٥- أن يتم تشجيع الأطراف على عدم ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق.
- ٦- تثبت الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها خطأً وتعتبر مساوية في قيمتها للاتفاقيات الجماعية المبرمه.

في حالة إحالة النزاع إلى التحكيم الاختياري ، يجب تشجيع الأطراف على الامتناع عن الإضراب والإغلاق خلال نظر النزاع ، وأن يقبل كل من طرفي النزاع قرار التحكيم الذي يصدر في النزاع، أنه في جميع الأحوال ليس في أحكامها ما يجوز تفسيره على أنه يحد من حق الإضراب فالتوصية تؤكد حق العمال في الإضراب ،

غير أنها أوجبت تشجيعهم على عدم اللجوء للإضراب أثناء السير بإجراءات التوفيق والتحكيم.

وبخصوص التحكيم في قانون العمل العراقي رقم (١) الملغي فقد اخذ بالتحكيم الاختياري حيث قضى بأنه اذا لم تتم تسوية النزاع بالتوفيق فللوزير بموافقة الطرفين المتنازعين احالة النزاع للتحكيم وبهذا كانت موافقة الطرفين شرطاً لاحالة النزاع للتحكيم وتعد القرارات التي يصدرها المحكم او هيئة التحكيم نهائية^(٥٦) وينبغي الملاحظة الى ان التحكيم في الاصل ان يكون اختياري مالم يكن الالتجاء اليه امراً مفروضاً على الخصوم وهو ما يعرف بالتحكيم الاجباري.^(٥٧)

اما بالنسبة لقانون العمل العراقي النافذ فقد اخذ بالتحكيم وذلك بأحالة النزاع بكتاب مشترك الى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التميز للانعقاد خلال (٤٨) ساعة على الاكثر للنظر في النزاع وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها ولهذه الهيئة دعوة وزير العمل والشؤون الاجتماعية، ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال أو من يمثلهما، وطرفي النزاع للاستماع إلى اقوالهم ولها اتخاذ الإجراءات كافة للفصل في النزاع^(٥٨)، أما عن هيئة قضايا العمل في محكمة التميز في العراق فتصدر قرارها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة بحضور طرفي النزاع، ويكون قرارها باتاً، فاذا تخلف احد الطرفين النزاع عن الحضور امام هيئة قضايا العمل يوم اصدار القرار، على الرغم من تبلغه يعد مبلغاً بالقرار، وعلى صاحب العمل والعمال تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التميز خلال ثلاثة ايام من تاريخ صدوره، فاذا امتنع صاحب العمل عن تنفيذ قرار الهيئة بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار، جاز للعمال وأصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانوناً، ويعاقب أصحاب العمل عن عدم التنفيذ لكن على العمال أن يبلغوا وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معاً، بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له، وان يبينوا

الأسباب التي حملتهم على ذلك و الاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الأمن والنظام وحماية وسائل الإنتاج ومقر العمل.^(٥٩)

طبعة ب

بعد ان انتهينا من كتابة البحث توصلنا الى الاستنتاجات والمقترحات الآتية
أولاً : النتائج

١- ان عقد العمل هو العقد الذي يتعهد فيه العامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه لقاء اجر ، وعناصر عقد العمل هي العمل والاجر والتبعية والتي تقسم بدورها الى تبعية قانونية واقتصاديته

٢- اطراف عقد العمل هم العامل وصاحب العمل وهذا العقد يفرض التزامات على كل من العامل وصاحب العمل .

٣- يلجأ العمال في التعبير عن غضبهم على سياسة صاحب العمل من خلال الاضراب التي تعد الوسيلة الوحيدة لهم لتعبير عن عدم رضاهم عن صاحب العمل والاضراب قد يكون مشروعاً لدى بعض الدول ويعد لدى دول اخريامرا غير محبذ ، والحقيقة التي نسجلها أن الحكومات العراقية المتعاقبة تتطير من الإضراب وأنها تحاول منعه بكل الوسائل وقمع القائمين به بكل قسوة وشدة فالمشرع يجيز الإضراب ولكن السلطات التنفيذية تقف بالمرصاد بوجه الطبقة العاملة لممارسة حقها بالاضراب حيث لا توجد في هذه الفترة . منذ تشكيل الدولة الحديثة إضرابات عمالية واسعة إلا إضرابات تاريخية قليلة منها اضراب عمال السكك الحديدية في بغداد عام ١٩٢٧ والإضراب العام سنة ١٩٣١ وكانت له صفة سياسية وقد صاحبتة أعمال عنف وقسوة شديدة من جانب السلطات وكذلك الإضرابات العمالية في ١٩٣٦ وسنة ١٩٣٧ والتي من أهمها إضراب عمال السكك في بغداد والموانئ في البصرة ، ثم إضراب عمال النفط الواسع في كركوك صيف عام ١٩٤٦ حيث

أطلقت السلطات النار على العمال المضربين في مجزرة كار وباغي الشهيرة قتل وجرح فيها عدد كبير من العمال ووقعت كثير من الإضرابات العمالية في العراق حتى آخر إضراب عمالي عام ١٩٦٨ في شركة الزيوت النباتية الذي أجهزت عليه السلطات البعثية بكل قسوة وحكمت بالإعدام على قادة العمال المضربين في حينه و جرى توقيف أكثر من ثلاثين عاملاً من المضربين عن العمل، وكان هذا آخر إضراب عمالي كبير في العراق حيث اصدر قرار رقم حول فيه العمال الى موظفين اثر بالغ في ايقاف الاضراب وتعطيله.

- ٤- ولصاحب العمل اغلاق المحل الذي يستخدم فيه العمال بسبب نزاع عمالي لديه وابعاح قانون العمل المصري الاغلاق في الاوضاع والشروط التي نصت عليها المادة (١٩٧) ، كذلك فعل قانون العمل الاردني في المواد (١٣٤)- (١٣٥) ، ولم يشر قانون العمل العراقي النافذ صراحة اوضمنا الى الاغلاق .
- ٥- قد ينشأ عن العمل خلافات ومنازعات بين العامل وصاحب العمل التي تكون على نوعين اما منازعات فردية او منازعات جماعية والتي هي موضوع بحثنا والطرق القانونية التي يلجأ اليها طرفي النزاع لفض نزاعهم وايجاد حل للمنازعة ترضي طرفي النزاع منها ودية كالتوفيق والوساطة ومنها طرق قهرية كالتحكيم .

ثانياً: تعليق حجة

- ١ - ضرورة اهتمام الحكومة بالطبقة العاملة ودعمها بكافة الوسائل لاجل النهوض بالواقع الاقتصادي وتقدمه وانعاش الصناعة وديمومتها.
- ٢ يجب ان يتلافى قانون العمل الجديد اسوة بباقي قوانين العمل العربية والاجنبية النقص الحاصل في القانون النافذ بعدم النص على الاضراب وعده اجراء غير مشروع الا في حالة امتناع صاحب العمل عن عدم تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التميز بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار

٢- نقترح على المشرع العراقي أن يضمن قانون العمل النافذ نصاً يشير الى الاغلاق باعتباره من حقوق صاحب العمل عندما يمتنع العمال عن تنفيذ مطالبه لكن بضوابط محددة كي لا يستخدمها صاحب العمل كوسيلة ضغط ضد العمال .

٣- حسناً فعل المشرع عندما نص على ضرورة اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال بوقت واحد بالنزاع الذي نشب مع بيان اسبابه كما نص على الطرق المتبعة لحل النزاع, لكنه اغفل ذكر نوع العقوبة المقررة لصاحب العمل عند عدم تنفيذ قرار الهيئة (ويعاقب اصحاب العمل عند التنفيذ) مادة ١٣٦فقرة ١ .

المراجع

- ١- دعدنان العابد د.يوسف الياس,قانون العمل ,الطبعة الثاني,العاتك لصناعة الكتاب ,مصر, ٢٠١٠, ص٢٣٥
- ٢- د. محمد عبدالغفار البسيوني ,د. تامر يوسف, د. حسيني هيكل, التشريعات العمالية للطبعة الاولى , ٢٠٠٨, ص٥٩.
- ٣- د. محمد عبدالغفار البسيوني, د. تامر يوسف, د. حسيني هيكل ,المصدر السابق ، ص١٥٠ .
- ٤- دعدنان العابد د.يوسف الياس, المصدر السابق ,ص٢٦٣/٢٦٤.
- ٥- ا.د.محمد علي عمران ,الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد, دار نصر للطباعة والنشر, ٢٠٠٥, ص١٧٠/١٧٢/١٧٣.
- ٦- مادة ١/١٥٠م القانون المدني العراقي (يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن الذي)كذلك نصت المادة ٣٥ من قانون العمل على انه(يحظر على العامل ان:
اولا - يفشي الاسرار التي يطلع عليها بحكم عمله حتى بعد تركه العمل ثانيا - يحتفظ باية وثيقة او ورقة من اوراق العمل خارج مكان العمل. ثالثا - يؤدي عملا للغير في الوقت المخصص للعمل. . رابعا - يستعمل ماكنة او جهازا او آلة لم يكلف باستعمالها من قبل صاحب العمل. خامسا - يحضر محل العمل وهو في حالة سكر بين او متأثرا بما تعاطان من مخدرات. سادسا - يحمل السلاح في محل العمل باستثناء من يتطلب عمله ذلك. سابعا - يقترض من الوكلاء او المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل. ثامنا - يشترك في تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون اذن صاحب العمل او الجهة النقابية المختصة.
- ٧- د. محمد عبدالغفار البسيوني, د. تامر يوسف, د. حسيني هيكل ,المصدر السابق ,ص٢٠١
- ٨- مادة ٣٤ من قانون العمل العراقي (خامسا - تسليم العامل، عند مباشرته العمل، وصلا بما سلمه له من وثائق ومستندات، واعادتها اليه عند انتهاء عقد العمل او عند مطالبة العامل بها اثناء قيام علاقة العمل، ما لم يترتب على اعادتها ضرر لصاحب العمل سادسا - اعطاء

العامل شهادة عند انتهاء عقد العمل، يبين فيها تاريخ مباشرته العمل، وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي اداه، وللعامل ان يطلب اضافة اية بيانات الى هذه الشهادة وعلى صاحب العمل ان يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب اضافتها مطابقة للحقيقة. سابعا - اعطاء العامل شهادة - براءة ذمة - عند انتهاء عقد العمل، شرط ان يكون العامل قد وفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل. ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل باي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، مالم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها).

٩- د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٦، ص

١٠- سلام شامل الطائي، منازعات العمل وكيفية حلها بحث منشور على الرابط <http://www.sautalomal.org/index.php>. ٢٠١٠.

١١- د. احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لاحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر، الاردن، ٢٠٠٩، ص ٣٤٣

١٢- د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢، الاردن، ٢٠٠٤، ص ٤٩٨

١٣- د. احمد عبد الكريم ابو شنب، المصدر السابق ص ٣٤٣.

١٤- د. سيد محمود رمضان، المصدر السابق، ص ٣٤٤.

١٥- ابن منظور، لسان العرب.

١٦- صابر بركات، الحق في العمل وحقوق العمال، مركز هشام مبارك للقانون، مصر، ص ٢٠٥

١٧- د. عدنان العابد د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢١٣

١٨- د. احمد عبد الكريم ابو شنب، المصدر السابق ص ٣٤٥.

١٩- د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار القلم للطباعة، مصر، ٢٠٠٤، ص ٣٥٥.

٢٠- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الاردن، ٢٠٠٧، ص ٥٥٤.

٢١- د. فاطمة محمد الرزاز، المصدر السابق، ص ٣٥٥.

٢٢- صابر بركات، المصدر السابق، ص ١١٩.

- ٢٣- د. محمد علي عبدة، قانون العمل اللبناني، الطبعة الاولى، منشورات زين الحقوقية والادبية، لبنان ٢٠٠٧، ص ٣٣٤. وينظر: د. عدنان العابد د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢١٤.
- ٢٤- المحامي عبد العزيز جمعة، الاضراب، بحث منشور على الرابط <http://ig-lawfim.com/cms/assets/files/edrab>
- ٢٥- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٨٠٧.
- ٢٦- الاضراب عن العمل والموقف القانوني منه، منتديات عالم القانون مقالة منشورة على الرابط <http://www.alexalaw.com>
- ٢٧- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المصدر السابق، ص ٥٥٥
- ٢٨- د. عدنان العابد د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢١٥
- ٢٩- الاضراب عن العمل والموقف القانوني منه، المصدر السابق.
- ٣٠- صابر بركات، المصدر السابق، ص ١١٨.
- ٣١- ابو المعالي البغدادي، الاضراب عن العمل في تشريع العمل والتشريع العراقي مقالة منشورة بتاريخ ٢٠١١/٣/٨ على الرابط <http://nasiriyah.org/nar/ifm.php>
- ٣٢- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المصدر السابق، ص ٥٥٨/٥٥٧.
- ٣٣- د. محمد علي عبدة، المصدر السابق، ص ٣٤١.
- ٣٤- المادة ٣٣ من قانون العمل العراقي النافذ(اذا حضر العامل مقر العمل وكان مستعدا لادائه وحالت دون ذلك اسباب لا يد له فيها، اعتبر كأنه قد ادى عمله واستحق اجره).
- ٣٥- سهيل الاحمد وعلي ابو مارية، الاضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقه الاسلامي، مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية) مجلد ٢٦، السنة (٦)، ٢٠١٢.
- ٣٦- د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، ص ٤٩٢
- ٣٧- ينظر: المادة (١٣٤) قانون العمل الاردني(لا يجوز لأي عامل ان يضرب او لأي صاحب عمل أن يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية:-أ- إذا كان النزاع محالا على مندوب التوفيق او مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية. ب- خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذه المفعول أو أي قرار معمول به وكان الاضراب او الاغلاق يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار) المادة (١٣٥)(أ- لا يجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء اشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للاضراب وتضاعف

هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بأحدى خدمات المصالح العامة. ب- لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون ان يعطي اشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن اربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بأحدى خدمات المصالح العامة ج- تحدد الشروط والاجراءات الأخرى للاضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية).

٣٨- ينظر: المادة ٣٣٠ من قانون العقوبات العراقي (يعاقب بالحبس كل موظف او مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن اداء عمل من اعمال وظيفته او اخل عمداً بواجب من واجباتها)مادة ٣٣١(يعاقب بالحبس وبالغرامة او بأحدى هاتين العقوبتين: كل موظف او مكلف بخدمة عامة ارتكب عمداً ما يخالف واجبات وظيفته او امتنع عن اداء عمل من اعمالها بقصد الاضرار بمصلحة احد الأفراد....)

- ٣٩- سيد رمضان, المصدر السابق, ص ٥٠٨
- ٤٠- د. عدنان العابد د. يوسف النياس, المصدر السابق, ص ٢١٨.
- ٤١- د. رمضان جمال كامل, المصدر السابق, ص ٤٩٦-٤٩٨.
- ٤٢- د. فاطمة محمد الرزاز, المصدر السابق, ص ٤١٠
- ٤٣- د. احمد عبد الكريم ابو شنب, المصدر السابق ص ٣٥١.
- ٤٤- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان, المصدر السابق, ص ٥٦١.
- ٤٥- د. محمد علي عبدة, المصدر السابق, ص ٣٦١.
- ٤٦- د. احمد زكي بدوي, تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية, ص ١٢٩

٤٧- د. رياض صالح ابو العطا, القانون الدولي العام, اثره للنشر والتوزيع, الاردن, الطبعة الاولى, ٢٠١٠, ص ٤٨٥.

- ٤٨- ينظر: المادة ١٣٢ف٤ من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٤٩- د. جواد الرهيمي, شرح قانون العمل العراقي, مطبعة العاني, بغداد, ١٩٦٠, ص ٢١٦
- ٥٠- د اشرف عبد العليم الرفاعي, اتفاق التحكيم والمشكلات العملية والقانونية في العلاقات الخاصة الدولية, دار الفكر الجامعي, الاسكندرية, ٢٠٠٣, ص ٢٢٣
- ٥١- د. محمود هاشم, النظرية العامة للتحكيم, ١٩٩٠, ص ٢٠٥.
- ٥٢- د. فوزي محمد سامي, التحكيم التجاري الدولي, دار الثقافة للنشر والتوزيع, عمان ١٩٩٢, ص ١٧, نقلاً عن المكتبة الافتراضية العراقية.

- ٥٣- المحامي جمعة سعدون الربيعي، المرشد إلى إقامة الدعاوي المدنية، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٦، ص ٢١٥، نقلا عن المكتبة الافتراضية العراقية .
- ٥٤- د. جواد الرهيمي، المصدر السابق، ص ٢١٧
- ٥٥- د. محمد علي الطائي، التقاضي في دعاوى العمل، ص ٥٩
- ٥٦- د. عدنان العابد د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢١٠.
- ٥٧- د اشرف عبد العليم الرفاعي، المصدر السابق، ص ١٣.
- ٥٨- ينظر: المادة ١٣٢ من قانون العمل العراقي النافذ.
- ٥٩- د. عدنان العابد د. يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٢١٨.

ﻛﻰ ﺗﺨﺪ

ﻛﻰ ﺗﺨﺪ ﺗﺨﺪ

- ١- ابن منظور , لسان العرب، دار صادر بيروت ، ١٩٨٩ .
- ٢- د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية .
- ٣- د. احمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر، الاردن، ٢٠٠٩
- ٤- د. السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٦
- ٥- د اشرف عبد العليم الرفاعي، اتفاق التحكيم والمشكلات العملية والقانونية في العلاقات الخاصة الدولية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، ٢٠٠٣
- ٦- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، الاردن، ٢٠٠٧.
- ٧- المحامي جمعة سعدون الربيعي، المرشد إلى إقامة الدعاوي المدنية، المكتبة القانونية، بغداد، ٢٠٠٦.
- ٨- جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠
- ٩- د. رياض صالح ابو العطا، القانون الدولي العام، اثره للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الاولى، ٢٠١٠.
- ١٠- د. رمضان جمال كامل، شرح قانون العمل الجديد، ص ٤٩٢

- ١١- د. سيد محمود رمضان, الوسيط في شرح قانون العمل وفقا لآخر التعديلات لسنة ٢٠٠٢, الاردن, ٢٠٠٤
- ١٢- صابر بركات, الحق في العمل وحقوق العمال, مركز هشام مبارك للقانون بمصر
- ١٣- د.عدنان العابد ديوسف الياس, قانون العمل, الطبعة الثانية, العاتك لصناعة الكتاب بمصر, ٢٠١٠
- ١٤- د. فاطمة محمد الرزاز شرح قانون العمل الجديد, دار القلم للطباعة بمصر, ٢٠٠٤
- ١٥- د. محمد علي عبدة, قانون العمل اللبناني, الطبعة الاولى, منشورات زين الحقوقية والادبية, لبنان ٢٠٠٧.
- ١٦- د. محمد عبدالغفار البسيوني, د. تامر يوسف, د. حسيني هيكل, التشريعات العمالية الطبعة الاولى, ٢٠٠٨.
- ١٧- د.محمد علي الطائي, التقاضي في دعاوى العمل, المكتبة الفقانونية, بغداد, ٢٠٠٩.
- ١٨- ا.د.محمد علي عمران, الوسيط في شرح احكام قانون العمل الجديد, دار نصر للطباعة والنشر, ٢٠٠٥
- ١٩- محمود جمال الدين زكي, عقد العمل في القانون المصري, الطبعة الثانية, مطابع المصرية العامة للكتاب, ١٩٨٢.
- ٢٠- د.محمود هاشم, النظرية العامة للتحكيم, بلا مكان نشر, ١٩٩٠.

❖ تلك نخذونك لى م بلك هذة

- ١- ابو المعالي البغدادي, الاضراب عن العمل في تشريع العمل والتشريع العراقي مقالة منشورة بتاريخ ٨/٣/٢٠١١ على الرابط <http://nasiriyah.org/nar/ifm.php>
- ٢- سلام شامل الطائي, منازعات العمل وكيفية حلها بحث منشور على الرابط <http://www.sautalomal.org/index.php>. ٢٠١٠
- ٣- سهيل الاحمد وعلي ابو مارية, الاضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقهاء الاسلامي, مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية) مجلد ٢٦(٦) ٢٠١٢
- ٤- المحامي عبد العزيز جمعة, الاضراب بحث منشور على الرابط <http://ig-lawfim.com/cms/assets/files/edrab>
- ٥- الاضراب عن العمل والموقف القانوني منه, منتديات عالم القانون مقالة منشورة على الرابط <http://www.alexalaw.com>

٦- د. فوزي محمد سامي، التحكيم التجاري الدولي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٩٢، نقلاً عن المكتبة الافتراضية العراقية.

❖ طقوئء طك شءءك لك ب

- ١- قانون العمل العراقي الملغى رقم السنة ١٩٥٨.
- ٢- قانون العمل العراقي المعدل النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.
- ٣- قانون العمل المصري رقم ٢ لسنة ٢٠٠٣.
- ٤- قانون العمل الاردني المعدل النافذ رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.
- ٥- توصية منظمة العمل الدولية رقم ٩٢ بشأن التوفيق والتحكيم.