الضمانات التشريعية لحق العامل في ممارسة الإضراب

دراسة مقارنة

Legislative guarantees for the worker's right to strike A comparative study

أ.م. و شامل هاوي نجم

لكلية القانون-الجامعة المستنصرية

الملخص

يتميز قانون العمل بالطابع الحمائي لقواعده التي تهدف بصورة أساسية إلى حماية حقوق العمال في إطار علاقة غير متوازنة بينهم وبين صاحب العمل الذي تكون له سلطة التنظيم والإشراف والتأديب في مواجهة العامل الذي يبقى الطرف الأضعف لذلك فإن العديد من الأحكام القانونية جاءت متضمنة لمجموعة من الضمانات التي تسمح للعمال بممارسة الحقوق التي يتمتعون بها في إطار علاقة العمل، ويقصد بالضمانات في مجال قانون العمل فإنها مجموعة المبادئ والقواعد التي تلزم صاحب العمل بمراعاتها من أجل كفالة احترام وممارسة حقوق العمال بكل حرية. ويعتبر الإضراب آخر وسيلة للضغط على صاحب العمل من أجل تلبية المطالب المهنية للعمال، وذلك بنفاذ كل الوسائل السلمية لحل النزاع بين العمال وصاحب العمل، كما يعد الإضراب الوسيلة الوحيدة التي تشل وتعرق سير العمل في المشروع نظراً للآثار الخطيرة الناجمة على ممارسته.

Abstract

The Labor Law is characterized by the protective nature of its rules, which mainly aim to protect the rights of workers in the framework of an unbalanced relationship between them and the employer, who has the authority to organize, supervise and discipline in the face of the worker, who remains the weaker party. Therefore, many legal provisions included a set of guarantees that allow Workers are allowed to exercise the rights they enjoy within the framework of the work relationship, and what is meant by guarantees in the field of labor law is that they are a set of principles and rules that oblige the employer to observe them in order to ensure the respect and exercise of workers' rights freely. The strike is

considered the last means of pressure on the employer in order to meet the professional demands of the workers, by applying all peaceful means to resolve the dispute between the workers and the employer, and the strike is the only means that paralyzes and impedes the progress of work in the project due to the serious effects resulting from its practice.

المقدمة

يشكل الحق في ممارسة الإضراب، أحد أبرز الوسائل في يد الطبقة العمالية للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية، ويعد ممارسة الإضراب حقاً من الحقوق التي كفلتها المواثيق الدولية باعتباره مظهر من مظاهر الحرية النقابية التي تجعل منها اتفاقيات العمل الدولية ودستورها حقاً مقدساً أحد المبادئ الأساسية التي أقرها إعلانها بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

غير أن الاعتراف بحق الإضراب من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل ولأزمة التاريخية، وهو بذلك وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية صريحة، إلا في سنة ١٨٨٤ في فرنسا حيث كان مجرد التحالف بين العمال كان ممنوعاً، أما الإضراب فكان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة في فرنسا، وبعض البلدان الأوروبية الأخرى، وبعدها عرف الإضراب تطورات من حيث شكله، وأخذ أنماط مختلفة تتوخى كلها تأثير أكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ إلى مطالب العمال، بعد أن تمكن من الناحية الواقعية الحصول على المشروعية، وأصبح أحد الوسائل الهامة للدفاع عن حقوق العمال، وباعتباره الحل الأخير للمنازعات الجماعية، ووسيلة ضغط على أصحاب العمل. في حين نجد موقف المشرع الدستوري العراقي لم يعترف بالإضراب في دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥، كما لم تتضمن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية على إقرار صريح بالحق في الإضراب حيث اقتصر على ضمان الحق النقابي في كل من الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وبحمية الحق النقابي، والاتفاقية رقم (٩٤) لسنة ١٩٤٨ بشأن التنظيم والمفاوضة الجماعية، بالرغم من ذلك يعد حق الإضراب امتداداً طبيعياً للحق النقابي، وتقرر حق العمال في الإضراب بشكل صريح بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بهذا الحق للعمال جميعهم، كيفما كان القطاع الذي ينتمون إليه عاماً أو خاصاً، ويعد الإضراب الوسيلة الأخيرة للعمال للضغط على صاحب العمل بالحصول على حقوقهم المشروعة، وذلك في حالة فشل محاولات العمال جميعها في الحصول على حقوقهم بالطرق الودية، كما أن الإضراب طرأت عليه العديد من التغيرات، أهمها صورته، كما أن للقضاء دور مهم في حماية حق العمال في الإضراب.

أولاً: إشكالية البحث

تظهر أهمية حق الإضراب، وما قد ينتج عنه من خلافات، أو خلال باستقرار علاقات العمل، فإن التشريعات قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت له إجراءات تسوية لتسهيل معالجته، في مختلف المستويات وهو ما يترجم العناية ولاهتمام الخاصين لهذا الجانب، ولذا يستوجب إجراءات خاصة، بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة داخل المشروع. كما تبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً، في أن الإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية، بل قد يقوم لإظهار السخط والتذمر، أو التعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية، أو الاقتصادية أو الاجتماعية. ومن خلال ذلك تطرح الإشكالية الآتية: ما مدى فاعلية حق الإضراب؟ وما هي الضمانات التي وضعتها التشريعات العمالية في سبيل تحقيق ذلك؟

ثانياً: منهجية البحث

محاولة للإلمام بمختلف عناصر البحث، والإجابة على الإشكالية المطروحة، فإن دراستنا للموضوع كانت بالاعتماد على المنهج الوصفي، وكذا المنهج التحليلي، مع توظيف المنهج المقارن، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية التي عالجت مسألة الضمانات التشريعية لحق العمال في ممارسة الإضراب، والتطرق إلى مختلف الأحكام القضائية للوقوف على أوجه القصور، ومدى فعالية النصوص القانونية في تحقيق الحماية المقررة للحق محل الدراسة.

ثالثاً: أهمية البحث

تأتي أهمية هذا البحث من خلال إن وضع إطار قانوني للإضراب سيجعل من حركة الإضراب حركة ناجحة في سبيل تحقيق المطالب المهنية للعمال، كما يتساءل العمال دائماً كيف يمكنهم الحصول على حقوقهم في حالة تعسف صاحب العمل.

رابعاً: خطة البحث

لذلك ارتأينا في بحث موضوع البحث اعتماد مسلكاً يتفق مع الغاية المرجوة وفقاً للتقسيم التالي؛ حيث تم تقسيم البحث إلى مبحثين تعرضنا في المبحث الأول إلى الإطار المفاهيمي لحق العامل في ممارسة الإضراب، وافردينا المبحث الثاني للأثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لحق العامل في ممارسة الإضراب**Conceptual framework of the worker's right to strike**

يشكل الإضراب الأداة الرئيسية للدفاع عن جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل ويجعلها تتطور وتتماشى مع الحياة الاقتصادية والاجتماعية للعامل، باعتباره أنجح الوسائل والسبل للتعبير عن مطالب العمال بغية الحصول على

حقوقهم المشروعة. وتتعترف أغلب دول العالم بالإضراب كحق من الحقوق الأساسية للعمال إزاء سلطة ونفوذ صاحب العمل، ولم تتضمن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية إقرار صريح بالحق في الإضراب حيث اقتصر على ضمان الحق النقابي في كل من الاتفاقية رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، والاتفاقية رقم (٩٤) لسنة ١٩٤٨ بشأن التنظيم والمفاوضة الجماعية، بالرغم من ذلك يعد حق الإضراب امتداداً طبيعياً للحق النقابي، وتقرر حق العمال في الإضراب بشكل صريح بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية،^(١) ويعد الإضراب الوسيلة الأخيرة للعمال للضغط على صاحب العمل بالحصول على حقوقهم المشروعة، وعليه سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم الإضراب وصوره، ونخصص المطلب الثاني للقيود والآثار التي تترتب على حق ممارسة الإضراب، وذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم الإضراب وصوره

The concept of the strike and its images

لا يمكن أن نتعرف على عناصر حق الإضراب وصوره التي يتخذها، إلا من خلال تعريفه تعريفاً دقيقاً يعبر عن حقيقته وبيان عناصره وصوره، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، وعلى النحو الآتي.

الفرع الأول: تعريف الإضراب Definition of strike

يعد وضع تعريف محدد للإضراب، ما يزال يثير الكثير من الجدل سواءً بين الفقه أو القضاء، وذلك بسبب عزوف المشرع عن وضع تعريف محدد للإضراب في العراق أو في القوانين المقارنة، ومن ثم ترك تعريف الإضراب لاجتهاد الفقه والقضاء. بناءً على ذلك، سنقوم بدراسة هذا الفرع على النحو التالي.

أولاً: التعريف القانوني للإضراب Legal definition of strike

المشرع العراقي لم يعرف الإضراب في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥^(١) على الرغم من اعترافه بمشروعية حق العمال بالإضراب،^(٢) لكن نجد المشرع أنه عرف الإضراب بصورة غير مباشرة، عندما حدد في قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل الحالات التي يشكل الإضراب فيها خطر

(١) حيث نصت المادة (٨/د) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٦٦/١٢/١٦ على أن (تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص).

(٢) بينما نجد المشرع العراقي في المادة (٥٠) من قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى عرف الإضراب بأنه (اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالها).

(٣) ينظر المادة (١٦٢) من قانون العمل العراقي النافذ.

على حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً، أو فتنة بين الناس، أو إذا عطل مرفقاً عاماً، ومن ثم شدد العقوبة إذا وقع الإضراب من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك.^(١) ألا اننا نجد أن المشرع العراقي لم يعرف الإضراب بصورة غير مباشرة بل الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها جنائياً.

أما بالنسبة للمشرع المصري فإنه سلك نفس مسلك المشرع العراقي لم يعرف الإضراب في قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، ألا أنه بين أحكام الإضراب،^(٢) لكن نجده عرف الإضراب المحظور في المادة (١٢٤) من قانون العقوبات المصري رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٧ المعدل على أنه (إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً من تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين في ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم)^(٣)

أما فيما يخص المشرع الفرنسي على الرغم من اعتراف المشرع الدستوري الفرنسي صراحة بحق الإضراب في الفقرة السابعة من مقدمة دستور ١٩٤٦ التي جاء فيها (يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه)^(٤). غير أنه منذ ذلك التاريخ ظل المشرع الفرنسي عازفاً عن إصدار قانون ينظم به حق الإضراب، إلى أن أصدر قانون ٣١/يوليو/١٩٦٣ المتعلق بممارسة الإضراب في المرافق العامة، والذي لم يتضمن أي تعريفاً للإضراب.^(٥)

وفي ضوء ما تقدم تعترف أغلب دول العالم بالإضراب كحق من الحقوق الأساسية الإنسانية للعمال، وهو وسيلة مشروعة للمطالبة بحقوقهم المهنية والدفاع عنها إزاء سلطة ونفوذ صاحب العمل، ولم يعرف المشرع العراقي الإضراب بل أقتصر على تنظيمه وتحديد شروط ممارسته في قانون العمل العراقي النافذ.

ثانياً: تعريف الفقه والقضاء للإضراب

Definition of strike in jurisprudence and judiciary

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب، فتم تعريفه على أنه " كل توقف جماعي عن العمل بصورة مؤقتة ومتفق بشأنها بين العمال وذلك بهدف إكراه صاحب العمل على تحقيق مطالب مهنية"^(١) وذهب جانب آخر من الفقه العراقي إلى تعريف الإضراب بأنه " كل توقف جماعي عن العمل بصورة مؤقتة من قبل

(١) ينظر المادة (٣٦٤) من قانون العقوبات العراقي النافذ.

(٢) ينظر المادتين (١٩٢/١٩٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ المعدل.

(٣) عرف المشرع الاردني الإضراب في المادة (٢) من نظام شروط وإجراءات الإضراب والأغلاق الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٨ بأنه (توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي).

(٤) د. محمد محمد احمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٧٢.

(٥) المصدر نفسه، ص ٧٣.

(١) د. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العائلي، بغداد، ١٩٦٠، ص ٢٠٩.

العمال عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب نزاع عمالي جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل.^(٢) أما بالنسبة للفقهاء المصريين فقد عرفه الإضراب بأنه " وسيلة مجابهة بيد العمال بقصد حمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم المهنية التي تتعلق بتحسين شروط وظروف العمل.^(٣)

في حين يعرف الفقهاء الفرنسي الإضراب بأنه " توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً والتحلل بشكل مؤقت من تنفيذ التزاماتهم بقصد الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية."^(٤)

أما التعريف القضائي للإضراب نجد أن قضاء العمل في العراق عدم تعرضه لتعريف الإضراب هذا يعود إلى ندرة المنازعات المتعلقة به التي تعرض على القضاء، إلا أننا تطبيقاً للإضراب في قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي الذي جاء فيه " أن تظاهر الموظف واشتراكه بعملية أطفاء وحدات الطاقة، مع بقية المتظاهرين قد الحق الضرر بالمال العام من جراء توقف المصفي بسبب الإضراب، وحيث أن نقل الموظف من مكان إلى آخر من أجل حفظ الأمن وانتظام المرفق العام يدخل ضمن المصلحة العامة التي تقدرها الإدارة"^(٥)

أما بالنسبة للقضاء المصري، فقد ورد تعريف للإضراب في الحكم الصادر من محكمة أمن الدولة العليا طوارئ، حيث جاء فيه " الإضراب هو الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم."^(١)

أما موقف القضاء الفرنسي فالإضراب وفقاً لتعريف محكمة النقض الفرنسية، " هو توقف العمال كلياً عن العمل للضغط على صاحب العمل بهدف تلبية مطالب مهنية يستطيع صاحب العمل يلبئها."^(٢)

ونخلص مما تقدم من تعريفات أن الإضراب بأنه كل توقف جماعي للعمال عن العمل بشكل مؤقت عن تنفيذ التزاماتهم وذلك بقصد الضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية. وبما أن الإضراب حق جماعي فهو يمارس في

(٢) د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ١٨٨.

(٣) د. محمد منصور، قانون العمل، ط ١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص ١٤٨.

(٤) د. عبدالباست عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٢٥.

(٥) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي رقم ٢٠١٢/٥، في ١٨/١٨/١٤٣٤ الموافق ٢٠١٢/١٢/٢٠، أشاره إليه: محمد نجم جلاب الدريبي، حرية الموظف في التعبير عن الرأي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية القانون، الجامعة المستنصرية، ٢٠١٣، ص ١٢٣.

(١) حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ، الصادر في ١٦/أبريل/١٩٨٧، منشور بمجلة المحاماة، العدد الثامن، يونيو ١٩٨٧، ص ١٢ وما بعدها.

(٢) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الجزء ٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٥٣٢.

إطار العمل النقابي كوسيلة بيد العمال للدفاع عن حقوقهم المهنية وكذلك للحد من نفوذ صاحب العمل.

الفرع الثاني: عناصر وصور الإضراب

Elements and images of the strike

أن أي توقف عن العمل ولكي يكيف بأنه إضراب مشروعاً، يجب أن تتوفر فيه عناصر أساسية احدهما مادي، ولآخر معنوي، ويتخذ هذا لإضراب عدة صور، سوف نبين ذلك في فقرتين وعلى النحو الآتي:

أولاً: عناصر الإضراب: هناك عدد من العناصر يجب أن تتوفر حتى يمكن القول أن ما قام به العمال من امتناع عن تنفيذ التزاماتهم المحددة في عقد العمل يعد إضراباً مشروعاً، وهذه العناصر تتمثل في التوقف عن العمل، وأن يكون هذا التوقف جماعياً، وأن تكون هناك مطالب مهنية للعمال المتوقفين عن العمل، وفيما يلي استعراض لها:

١ - **التوقف عن العمل المؤقت:** يعد التوقف عن العمل هو العنصر الجوهري للإضراب عن العمل، ويكون عدم تنفيذ العمال للعمل الملتزمين به وفقاً لعقد العمل الفردي أو الجماعي أو وفقاً لقانون العمل^(١) ومن شروط الإضراب يجب أن يكون التوقف عن العمل كاملاً، وهذا ما ذهب إليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من أحكامها إلى أن الإضراب يجب أن يكون كاملاً فهي مستقرة في أحكامها على أن الإبطاء عن أداء العمل لا يعد صورة من صور الإضراب فإنه يعد تنفيذ سيء لعقد العمل لتخلف عنصر التوقف الكامل عن العمل^(٢) وكذلك في حكم آخر لها قررت على أن " الإبطاء في أداء العمل لا يعتبر إضراباً بل يعتبر تنفيذاً معيباً للعقد يثير مسؤولية العامل اتجاه صاحب العمل"^(٣) وفقاً لقرار محكمة النقض الفرنسية إقرار مبدأ أساسياً هو أن الإضراب لا يتحقق إلا بالتوقف عن العمل بشكل كامل، ولا توجد مدة محددة للتوقف عن العمل حتى يعتبر هذا التوقف بأنه إضراب، وكذلك لا يشترط أن يبقى العمال المضربون في مكان العمل، فمن حقهم أن يذهبوا إلى أي مكان آخر طالما اختاروا أن يتوقفوا عن العمل.

٢ - **أن يكون التوقف عن العمل جماعياً:** يقصد به امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً، فالتوقف الجماعي عن العمل الذي يمكن اعتباره إضراباً لا يستلزم امتناع العمال جميعاً ولا أغلبهم عن العمل، بل يكفي أن يمتنع مجموعة

(١) د. عدنان العابد، مفهوم الإضراب في تشريع العمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الأول، بغداد، سنة ١٩٦٦، ص ١٦.

(٢) احمد عبدالرزاق حمزة، الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بحث منشور المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العراق، المجلد الرابع، العدد الثاني، لسنة ٢٠٢٠، ص ٥٣٧.

(٣) د. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠١٣، ص ٣٠ وما بعدها.

من العمال عن أداء العمل.^(٣) أن الطابع الجماعي يعد العنصر الشكلي في الشروط القانونية، ويتحقق وجوده باتفاق مجموعة من العمال على التوقف عن العمل لأجل مصلحة مشتركة.^(٤) وهذا يلاحظ من نص المادة (١/خامس عشر) من قانون العمل العراقي النافذ أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال أو منظمة عمال أو مجموعة منها، وأن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء تعلق بحقوق قائمة أو حول قضايا تتعلق باليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم. أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديدة.^(١)

٣ - المطالب المهنية : أن يكون هدف الإضراب هو تحقيق المطالب المهنية المشروعة للعمال التي تتعلق بظروف وشروط العمل التي تم رفضها سابقاً من قبل صاحب العمل،^(٢) أما إذا كان إضراب العمال لأغراض سياسية فإن هذا الإضراب يعد غير مشروع.^(٣)

السؤال الذي يطرح هنا هل النزاع الذي قد ينشأ بين العمال والنقابات العمالية المنتمين اليها يعتبر نزاع عمل جماعي؟ الذي يمكن أن نستخلصه من نص المادة (١/خامس عشر) من قانون العمل العراقي النافذ تؤكد على أن النزاع الجماعي لا بد أن يكون نزاع حول حقوق قائمة أو حول قضايا تتعلق باليات تطبيق أو تفسير عقد عمل فردي أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم. أو نزاعات ناشئة حول مصالح مستقبلية تتعلق باقتراح تعديل شروط الاستخدام أو اعتماد شروط استخدام جديد.^(٤) مما يعني خروج أي نزاع الذي يقوم بين النقابة والعمال المنضمين لها، وكذلك أي نزاع لا يكون صاحب العمل طرف مقابل العمال.

ثانياً: صور الإضراب: يتخذ الإضراب صور عديده وذلك بالنظر إلى الهدف من اللجوء إليه، والمطالب التي يسعى العمال المضربون لتحقيقها من وراء قيامهم بالإضراب، ويمكن أن يأخذ إضراب العمال احدى الصور التالية.

١ - الإضراب التقليدي: ويقصد به امتناع العمال عن تنفيذ التزاماتهم الواردة في عقود العمل وهذا النوع من الإضراب يتوافق مع مقاصد المشرع بإقرار حق الإضراب، فهذا النوع يمثل إضراب العمال المجاني المدبر تطبيقاً لقرار هيئة تحكيم أو لجنة عليا أو قرار محكمة أو بقرار إداري مختص، مع أخطار صاحب

(٣) د. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقية العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية(الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة)، في ضوء قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٣٥٠.

(٤) د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار المسئلة للطباعة والنشر، بغداد، ط ١، ٢٠٢٣، ص ٢١٤.

(١) ينظر نص المادة (١/خامس عشر) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص ٢٢٣.

(٣) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٨٠٣.

(٤) ينظر المادة (١/خامس عشر) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

العمل بموعد الإضراب ومدته وأسبابه،^(١) وهو الإضراب الذي أقره المشرع العراقي.^(٢)

٢ - **الإضراب البطيء**: يقوم هذا النوع من الإضراب بتعمد العمال المضربون على الإبطاء في العمل مما يترتب عليه انخفاض الانتاج عن حالته الطبيعية دون التوقف التام عن العمل، ويعد هذا النوع من الإضراب أقل فعالية لتحقيق مطالب العمالية، إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جواز القيام بالإضراب أو وجود ما يقيد ممارسته.^(٣)

٣ - **الإضراب مع الاعتصام في مكان العمل**: في هذا النوع من الإضراب قيام العمال باحتلال مكان العمل ومنع صاحب العمل والعمال غير المضربين من دخول المشروع، ويحمل هذا النوع من الإضراب مخاطر جمه تتمثل في تلف معدات الانتاج أو سرقتها أو تكسيرها من قبل العمال المضربين، مما يؤدي إلى خسائر إلى صاحب العمل، ومن ثم اثاره المسؤولية ضد العمال^(٤)

٤ - **الإضراب المفاجئ**: يتمثل هذا النوع من الإضراب في التوقف عن العمل بشكل مفاجئ دون أخطار صاحب العمل بتاريخ الإضراب أو مدته،^(٥) وذلك بهدف تحقيق مزيد من الضغط على صاحب العمل، مما يجعل الإضراب أكثر فعالية في تحقيق المطالب، وانه يؤدي إلى الحيلولة دون قيام صاحب العمل باتخاذ التدابير التي من شأنها تلافي أثار الإضراب أو تخفيفها يؤدي إلى شل العمل في المشروع. بالرغم من أن اغلب التشريعات التي نظمت الإضراب توجب أخطار صاحب العمل عن تاريخ الإضراب ومدته وأسبابه بمدة كافية.^(٦)

٥ - **إضراب التضامن**: يتمثل هذا النوع من الإضراب في توقف مجموعة من العمال عن العمل بهدف الدفاع عن المصالح المهنية لمجموعة أخرى من العمال سواء كانوا في نفس المشروع أو في مشروع آخر، ويتميز هذا النوع من الإضراب أن العمال المضربين لا يهدفون إلى تحقيق مصالحهم بل إلى تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم من العمال، ويكون التضامن أما داخلي مع نفس عمال المشروع أو خارجي مع عمال مشاريع أخرى.^(٧)

٦ - **الإضراب السياسي**: يتمثل في الامتناع الجماعي للعمال عن العمل احتجاجاً على سياسة الحكومة الداخلية أو الخارجية دون علاقة الإضراب في الحقوق

(١) د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص ٢٢٣ وما بعدها.

(٢) ينظر المادة (١٦٢) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) د. عبدالباسط عبدالمحسن، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٤١٢.

(٤) د. علي عوض حسن، مصدر سابق، ص ٨٠٥.

(٥) د. صبا نعمان رشيد الويسي، مصدر سابق، ص ٢٢٤.

(٦) د. اشرف عبدالقادر قنديل، الإضراب بين الايحاء والتجريم، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٤، ص ٨٧.

(٧) د. مصدق عادل طالب، مصدر سابق، ص ٦١.

المهنية للعمال،^(٢) ويعد هذا النوع من الإضراب خرقاً لأحكام قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

المطلب الثاني: القيود التي تترتب على حق العامل في ممارسة الإضراب

Restrictions on the worker's right to strike

أذا كانت الغاية الأساسية من ممارسة الإضراب من جانب العمال، ويشكل حق الإضراب الاداة الرئيسية للدفاع عن جميع الحقوق المترتبة على علاقة العمل وجعلها تتماشى مع الحياة الاقتصادية والاجتماعية للعامل. وأن حق الإضراب هو حق مقيد وليس مطلق، وذلك كون هذا الحق تحكمه عدة قيود أوردها المشرع وفق أحكام القانون، وعليه عمد المشرع بوضع هذه الضوابط من أجل حماية مصالح صاحب العمل من جهة، والعامل المضرب من جهة أخرى، وهذا ما سنتناوله في فرعين وعلى النحو الآتي.

الفرع الأول: القيود الشكلية على إجراءات ممارسة حق الإضراب

Formal restrictions on the procedures for exercising the right to strike

يستوجب على العمال لممارسة حق الإضراب، وقبل اللجوء إليه مراعاة بعض الشروط لضمان شرعية الإضراب، وهو سوف نتناوله في الفقرات الآتية:

أولاً: استنفاد الوسائل الودية لتسوية النزاع

يعد استنفاد الوسائل الودية لتسوية النزاع بين العمال وصاحب العمل من أهم القيود الواردة في تشريع العمل لممارسة حق الإضراب، مما دفع المشرع العراقي بتنظيم هذا الحق وتحديد كيفية ممارسته، وتتمثل هذه الوسائل بما يلي:

١ - التوفيق: إذا نشأ نزاع حول حقوق قائمة تتمثل بتطبيق أحكام هذا القانون والقوانين النافذة الاخرى الخاصة بالعمل والعمال أو اتفاقية عمل جماعية نافذة أو قرار تحكيم فيحق لاي من الطرفين المتنازعين أو كلاهما إحالة النزاع إلى الدائرة للبت فيه وإصدار القرار المناسب حيال النزاع المعروض عليها خلال أربعة عشر يوماً من تاريخ استلام الدائرة أشعاراً خطياً بذلك سواء كان ذلك النزاع فردياً بين العامل وصاحب العمل، أو كان جماعياً بين مجموع العمال أو منظماتهم من جهة وصاحب عمل أو أكثر أو منظماتهم من جهة ثانية ولم يتضمن اتفاق العمل الجماعي اليات حل النزاع. ويكون قرار الدائرة ملزماً لطرفي النزاع. وفي حالة عدم التوصل إلى حل النزاع أو عدم قناعة أي من طرفي النزاع بمضمون قرار الدائرة حيال موضوع النزاع، جاز لأي منهما اللجوء إلى محكمة العمل لحل ذلك النزاع.^(١)

(٢) د. عاصم طوالبى الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٤، ص ٣٢.

(١) ينظر المادة (١٥٧) من قانون العمل العراقي النافذ.

١ - **الوساطة:** هي مبادرة أو اقتراح غير ملزم يتقدم به الوسيط، فقد أورد المشرع العراقي نصوص تنظمه في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ وحديد الجهات التي تتولى آلية التسوية، من اجل أن يمارس الإضراب في إطاره القانوني.^(٢)

٢ - **التحكيم:** أشارت المادة (١٦٠/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ، تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في نزاع المصالح المستقبلية. ثانياً: تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها خلال مدة شهرين من تاريخ أول جلسة لها.....). مما يعني أن اللجوء إلى التحكيم يعد وسيلة ودية لتسوية النزاع وتقادي الإضراب، بالرغم من أن اللجوء للتحكيم اختياري. ومعنى هذا انه قبل اللجوء إلى الإضراب يجب استنفاد جميع طرق ووسائل التسوية الممكنة، كالوساطة، والتحكيم.^(١) أما المشرع المصري فقد حظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية اثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل واجراءات الوساطة والتحكيم.^(٢)

ثالثاً: الاخطار المكتوب المسبق للإضراب:

ينبني هذا القيد على وجوب الأشعار المسبق بقرار اللجوء إلى الإضراب إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وكذلك إلى صاحب العمل قبل موعد الإضراب بمدة (٧) أيام في الأقل، كما أوجب المشرع أن يتضمن الأشعار الاسباب التي دعت إلى الإضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك.^(٣) ومعنى هذا أن الإضراب لا يكون بطريقة فجائية، وكذا اعطاء فرصة اخرى للتفاوض وانهاء الخلاف بالطرق الودية. وفي هذا الاتجاه ذهب المشرع المصري الذي لزم إخطار صاحب العمل صاحب العمل بالموعد المحدد للإضراب قبل القيام به بعشرة أيام على الأقل بكتاب مسجل بعلم الوصول، وكذلك إخطار مديرية القوى العاملة المختصة ووزارة القوى العاملة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل.^(٤)

^(٢) ينظر المادة (١٥٩/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ حيث جاء فيها (تقوم الدائرة عند تسليهما اشعار بالنزاع بتعين وسيط ممن له خبرة في القضايا العمالية ليقوم بمهام الوساطة بين الطرفين المتنازعين لتقريب وجهات النظر بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع،).

^(١) نصت المادة (١٦٢/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ على أنه (إذا تم إنهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل إلى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم إنهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق).

^(٢) ينظر المادة (١٩٣) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

^(٣) ينظر المادة (١٦٢/ثانياً/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

^(٤) ينظر المادة (١٩٢/سابعاً/ثامناً) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣. وهناك قيود أخرى ينظر اطروحتنا، سلطة قاضي العمل في حماية الحقوق الدستورية للعامل في العراق، مقدمة إلى مجلس كلية القانون/ الجامعة المستنصرية، ٢٠٢١، ص ٢٠٣ وما بعدها.

الفرع الثاني: الحالات التي يحظر فيها الإضراب

Cases in which a strike is prohibited

الإضراب حق مقيد وأساسه القانوني إقامة التوازن بين طرفي علاقة العمل، وبالرغم من اعتراف التشريعات العمالية للعمال بحق الإضراب، غير أنها لم تغفل عن وضع الضوابط التي تكفل اللجوء إليه بشكل قانوني وفي نفس الوقت تحافظ على مصالح صاحب العمل وتلبية مطالب العمال المشروعة، لذلك جاء مبرر تقييد أو حظر الإضراب في بعض الحالات منها ما يلي.^(١)

أولاً: حظر الإضراب في المنشآت الحيوية والاستراتيجية

ومن بين القيود والتي أوجبها المشرع العراقي في قانون العمل لممارسة هذا الحق، حظر الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة والسلامة أو الصحة العامة لجميع أفراد المجتمع أو بعضهم.^(٢) وكذا موقف المشرع المصري يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على التوقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين.^(٣) ولكن المشرع الوطني لا يمكنه مصادرة هذا الحق، ولا يمكنه أن يكبله بقيود من ممارسته، وقد حل القضاء محل المشرع في بيان مدى مشروعية الإضراب، وهو ما فعله القضاء في العديد من بلدان العالم حين ارسى بأحكامه مجموعة من المبادئ التي تحكم حق الإضراب.^(٤)

ثانياً: حظر الإضراب بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية النافذة:

تتنوع القيود التي تفرضها أغلب قوانين العمل على حرية ممارسة حق الإضراب، لا سيما القيد الذي يرد على ممارسة الإضراب بقصد تعديل اتفاقية جماعية نافذة، وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، نجد أن المشرع العراقي قد حظر الإضراب بهدف تعديل اتفاقية جماعية نافذة،^(٥) مما يعني أنه لا يجوز للعمال اللجوء إلى الإضراب من أجل تعديل اتفاقيات العمل السارية. وهذا ما ذهب إليه المشرع المصري في قانون العمل المصري النافذ.^(٦) لأن الغرض من حظر الإضراب بهدف تعديل اتفاقية عمل جماعية سارية هو احترام العقود لأن الاتفاقية تبرم على اتفاق بين منظمات العمال وأصحاب العمل

(١) د. مصطفى احمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩، ص ١٥٦.

(٢) ينظر المادة (١٦٢/سابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) ينظر المادة (١٩٤) من قانون العمل المصري رقم لسنة ٢٠٠٣.

(٤) د. احمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتامينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ج١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٧٥٨ وما بعدها.

(٥) ينظر نص المادة (١٦٢/رابعاً) من قانون العمل النافذ.

(٦) نصت المادة (١٩٣) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على أنه (يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية أثناء مدة سريانها.....).

ولا يجوز استعمال وسيلة ضغط لإلغاء اتفاق قبل انتهاء مدته ولا سيما أن القانون اتاح الوسيلة المشروعة لهذا الإلغاء وهو إعادة الدعوة لإجراء المفاوضات الجماعية واتخاذ الوساطة إذا استلزم الأمر.^(١)

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب

Consequences of exercising the right to strike

أذا كان الإضراب يحقق للعمال بعض مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم الواردة في العقد، فإن للإضراب آثار متنوعة وعديدة، فإن آثار الإضراب تختلف بالنسبة للعمال المضربين عن آثاره بالنسبة للعمال غير المضربين، لذا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: آثار الإضراب القانوني بالنسبة للعمال المضربين

Legal strike effects on striking workers

أن الإضراب القانوني يوقف نفاذ العقد دون فسخه، ألا أنه يؤدي إلى حرمان العامل المضرب من أجره خلال مدة الإضراب دون أن يؤدي إلى فقدان العامل للعملة في المشروع الذي كان يعمل به، دون أن يكون هناك عقد عمل جديد بين العامل وصاحب العمل، بل يبقى العقد القديم ساري، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين، وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: أثر الإضراب على عقد العمل

The effect of the strike on the employment contract

تجدر الإشارة في هذا السياق، أن تشريعات العمل تحمي ممارسة الإضراب بطريقة شرعية، فإن الإضراب المشروع يؤدي إلى وقف عقد العمل دون فسخه، وهذا ما نصت عليه المادة (١٦٣/١ خامساً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ التي جاء فيها (يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه). ومعنى ذلك أن علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم لا تنقطع في اثناء مدة الإضراب، بل توقف وتوقف آثارها.^(١) وهذا الموقف يأخذ به واغلب الفقه العراقي الحديث،^(٢) ولا يعد الخطأ المرتكب من جانب العامل اثناء فترة الإضراب سبباً لإنهاء العقد بل يمكن أن يكون سبب بفصل العامل الذي يتجاوز استعمال حق الإضراب فيرتكب خطأ جسيماً اثناء فترة الإضراب،^(٣) وهذا ما أكده المشرع العراقي في المادة (١٣٨/ثانياً/هـ) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥

(١) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣، ص ٨٠٨.

(٢) ينظر المادة (١٦٣/أولاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٣) د. مصدق عادل طالب، مصدر سابق، ص ١٧٦، د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، ١٩٥٨، ص ٢٥٤.

(٤) د. عبدالسلام نيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣، ص ٣٧٦.

التي جاء فيها (إذا ارتكب العامل مخالفة للتعليمات أو اخل بالتزاماته بموجب عقد العمل تطبق بحقه إحدى العقوبات الآتية:..... ه- الفصل من العمل). ويعتبر كل تسريح بسبب الإضراب المشروع تعسفاً، كما لا يجوز لصاحب العمل ابدال العمال المضربين باخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة.^(٤)

أما موقف المشرع المصري في قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ الذي نص يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (١٩٢) من القانون المذكور احتساب مدة الإضراب إجازة بدون راتب.^(٥) أما بالنسبة لموقف الفقه المصري بخصوص أثر الإضراب على عقد العمل فقد ذهب جانب منه إلى ضرورة التمييز بين عقد العمل محدد المدة أم غير محدد المدة، لا يوجد أي اثر للإضراب على عقد العمل محدد المدة، لأن من سمات هذا النوع من العقود لا يملك فيه أي طرف من أطرافه بإنهائه بإرادة المنفردة قبل حلول أجله، في حين أن الإضراب ينهي عقد العمل غير محدد المدة، لأنه يحمل معنى الأخطار إلى صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة.^(١) في حين ذهب الاتجاه الآخر إلى التمييز بين ثلاثة أنواع من الإضراب، الأول يرمي إلى تعديل شروط العقد، فإنه لا ينهي عقد العمل لأن نية العمال المضربين لم تنصرف إلى إنهائه، أما الثاني فإن الإضراب ينصرف إلى اجبار صاحب العمل على احترام تنفيذ التزاماته، أما الثالث فإنه يعتمد على الباعث فإذا كان الإضراب غير متصل بالعمل، كما في الإضراب السياسي فإنه يوقف عقد العمل.^(٢) وذهب الاتجاه الغالب من الفقه إلى القول أن ممارسة الإضراب حق مشروع للعمال ويقتصر أثره على وقف عقد العمل دون أن ينهيه الا في حالة ارتكاب العامل خطأ جسيماً، وكل ما يترتب عليه من أثر هو أعفاء الطرفين من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل.^(٣)

في ضوء مما سبق يمكن القول أن الإضراب المشروع تجعل العمال محميين من فرض أي عقوبة من قبل صاحب العمل، لأن الإضراب يوقف أثار علاقة العمل، وفرض العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب مشروع يعد ضغطاً وتعسفاً من قبل صاحب العمل بل ومساس بحق تم اللجوء إليه على ضوء القانون.

(٤) ينظر المادة (١٦٣/ثانياً/ثالثاً) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) ينظر المادة (١٩٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(١) د. جمال الدين راشد، ومحمد كمال هاشم، التشريع الاساسي لعقد العمل وعقد العمل الفردي، دراسة مقارنة على النصوص، مطبعة مصر، القاهرة، ١٩٥٤، ص ٢٦٢ وما بعدها

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط ١، ١٩٨٢، ص ٩٨٠ وما بعدها.

(٣) د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج ٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٧٨١.

الفرع الثاني: اثر الإضراب على الأجر

The effect of the strike on wages

أن عقد العمل هو من قبيل العقود القائمة على الإيجاب والقبول، فهو بمثابة ميزان ذو كفتان، الكفة الأولى تمثل عمل العامل، أما الثانية فإنها تمثل الأجر. وقد عرف المشرع العراقي في المادة (١/رابع عشر) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ الأجر بأنه (هو كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه، ويلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات، مهما كان نوعها، والأجور المستحقة عن العمل الإضافي). كما عرفت اتفاقية العمل الدولية رقم (٩٥) لسنة ١٩٤٩ المتعلقة بحماية الأجور في مادتها الأولى الأجر بالقول أن تعبير الأجر يعني (أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً، أياً كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل للشخص الذي يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب).^(١)

وبالرجوع إلى القواعد العامة فيما يخص الأجر نجد القاعدة الجوهرية في هذا المجال تقول حيث لا يوجد عمل لا يوجد أجر، فعدم دفع الأجر هو نتيجة الأخلال بالتزامات العقدية وليس جزاء أو عقوبة تفرض على العامل طالما أن عقد العمل معلق بسبب الإضراب، وفي نفس الوقت الذي يتوقف فيه العمال عن أداء العمل، فإن صاحب العمل بدوره يتحلل من التزامه الرئيسي عن دفع الأجور، وذلك بسبب تعليق عقد العمل طيلة الفترة التي يمتد فيها الإضراب، ويدخل في ذلك حتى العطل الرسمية التي تعتبر أساساً مدفوعة الأجر إذا صادف أن وقعت ضمن فترة الإضراب.^(٢) ونشير هنا إذا أصيب العامل بمرض أو أي طارئ في فترة الإضراب لا يعتبر إصابة عمل أو مرض، لأن حصوله لم يكن لا بمناسبة العمل ولا بسببه، وهذان شرطان أساسيان حتى يكون صاحب العمل ملتزم بدفع الأجر للعامل.^(٣) لكن ذهب جانب من الفقه العراقي خلافاً لذلك أن الإضراب لا يؤثر على الأجر، فالعامل يستحق أجره كاملاً إذا تعرض لأي طارئ خلال فترة الإضراب لأنه يمارس حق مشروع، ومن ثم لا يترتب على ممارسته المساس بعقد العمل الذي يظل قائماً منتجاً لكافة آثاره بما فيها الأجر.^(٤) وهو المبدأ الذي

(١) وقد صادق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٦٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (٣٣٤) في ١٩٦٠/٤/٢٠.

(٢) د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط١، دار المحبة البيضاء للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٢٤٥.

(٣) د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط٢، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩، ص ٥٢٥.

(٤) د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٧٨، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٨-١٩٨٩، ص ٢٣٠.

أورده المشرع العراقي في المادة (١٣٦/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٧٨ الملغي التي تقضي بما أن الإضراب الذي يعلنه العمال، يعتبر إضراباً مشروعاً، وحيث أن السبب فيه راجع إلى صاحب العمل، لذا فإن الفترة التي يستغرقها تعتبر بصريح نص القانون خدمة للعمال يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانوناً، ويستمر استحقاقهم لهذه الحقوق طوال مدة الإضراب. أما المشرع العراقي في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ لم نجد مثل هذه الحماية لأجر العامل خلال فترة الإضراب، مما يعني أن مسلك المشرع العراقي في قانون العمل النافذ يختلف عن مسلكه في قانون العمل الملغي، ومن ثم كان الأولى بالمشرع العراقي أن يسلك مسلكه السابق، وأن ينص على حماية أجر العامل خلال فترة الإضراب، طالما كان الإضراب مشروعاً. وإذا كانت القاعدة العامة تنص على عدم استحقاق العامل الأجر خلال فترة التوقف أثناء الإضراب، إلا أنه تم الخروج عن هذه القاعدة في العديد من الحالات، منها في الحالة التي ينتهي فيها الإضراب عن طريق أبرام اتفاقية جماعية يعطي للعمال الحق في الاجر خلال فترة الإضراب.^(١)

أما المشرع المصري فقد بين الاثر المترتب على الإضراب صراحة في المادة (١٩٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٣ التي تقضي على احتساب مدة الإضراب إجازة للعامل من دون أجر.^(٢) وفي ذات الاتجاه ذهب غالبية الفقه المصري إلى القول إذا كان الإضراب مشروعاً، فإنه يؤدي إلى وقف عقد العمل لا ينيهه، والعامل ليس له الحق في الاجر خلال فترة الإضراب طبقاً للقاعد أن الأجر مقابل العمل.^(٣)

وفي ضوء ما سبق نجد أن حرمان العامل من أجره في الإضراب القانوني لا يقوم على اساس من العدل أو المنطق وكان يتعين على المشرع العراقي أو المصري النص في قانون العمل على صرف نصف أجر العامل على الأقل لأن امتناع العامل عن العمل ما هو إلا الاشتراك في إضراب إجازة القانون.

المطلب الثاني: آثار الإضراب على العامل غير المضرب

Effects of a strike on a non-striking worker

إذا كان صاحب العمل كما اسلفنا سابقاً، يتوقف عن أداء أجور العمال المضربين أثناء فترة الإضراب، فإن آثار الإضراب تمتد ايضاً لتشمل العمال غير المضربين، فالإضراب لا يعفي صاحب العمل من التزاماته التعاقدية في مواجهة

(١) د. محمد محمد أحمد عجيز، مصدر سابق، ص ٢١٥.

(٢) ينظر المادة (١٩٥) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط ٢، مصدر سابق، ص ٨١٣، ود. محمد محمد احمد عجيز، مصدر سابق، ص ٢١٤.

العمال الغير مضربين طالما أنهم مستمرين بأداء عملهم، إلا في حالات استثنائية التي تعد سبباً في عدم تنفيذ التزاماته اتجاه العمال الغير مضربين، لذا سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين وعلى النحو الآتي:

الفرع الأول: التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل غير المضرب

Employer's obligation to pay wages to non-striking workers

نص المشرع العراقي في قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥، على استحقاق العامل غير المضرب لأجورهم على اساس أدائهم المفترض للعمل، وذلك بموجب المادة (٤٠) من القانون المذكور والتي جاء بها (إذا حضر العامل إلى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحالت دون ذلك أسباب خارجة عن إرادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الأجر). وقد ذهب اغلب الفقه العراقي الحديث في هذا الاتجاه إلى القول أن الإضراب لا اثر له على اجر العامل غير المضرب، طالما حضر إلى مكان العمل، وابدأ استعداده للعمل، ألا إذا شكّل الإضراب قوة قاهرة في هذه الحالة يستطيع صاحب العمل عدم دفع الأجر للعمال غير المضربين.^(١) وبناء على ما تقدم نجد أن المشرع كان موفقاً عندما نص على حق العامل غير المضرب في الحصول على أجره اليومي في حال قدومه لمكان العمل وعدم تمكنه من القيام بعمله لأسباب خارجه عن إرادته.

أما موقف المشرع المصري نجده يميز في هذا الصدد بين حالتين، فقد نص في المادة (٤١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ التي جاء بها (إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. اما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهريه خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف الأجر، وقد ايد اغلب الفقه المصري إلى ما ذهب إليه المشرع المصري من حكم في المادة اعلاه.^(١) وفي ضوء ذلك نستطيع القول أن الإضراب كحدث هو من حيث المبدأ متوقع الحصول، كما أنه لا يستحيل دفعه، ومن ثم فإن الإضراب لا يعتبر من حيث المبدأ كقوة قاهرة على صعيد علاقات العمل الجماعية.

(١) د. مصدق عادل طالب، مصدر سابق، ص ٢٠٢، وينظر د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط٦، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧، ص ٣٠٨.

(١) د. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٨١٩. وينظر د. محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج ٢، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٧، ص ٧٣٤.

الفرع الثاني: استحالة دفع الأجر للعامل غير المضرب في حال بلغ الإضراب مبلغ قوة القاهرة

Impossibility of paying wages to a non-striking worker if the strike reaches the level of force majeure

أن مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل يحمل في طبيّته مفهوماً اجتماعياً وإنسانياً، وفي هذا المقام أنه في حال بلغ الإضراب مبلغ القوة القاهرة يصبح صاحب العمل في وضع الاستحالة التي يستحيل فيها عليه القيام بتنفيذ التزاماته، ففي هذه الحالة يتحلل صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر للعمال غير المضربين.^(٢) لذلك يقتضي الأمر التعرف بإيجاز على عناصر القوة القاهرة لمعرفة مدى اعتبار الإضراب سبباً اجنبياً أو قوة القاهرة.

أولاً: عدم توقع حصول الإضراب: نجد أنه من الصعب اشتراط توفر هذا الشرط في الإضراب، ومن ثم لا يمكن أن يعد الإضراب عملاً غير متوقع حيث الزم المشرع العراقي في قانون العمل النافذ العمال أخطار الوزارة وصاحب العمل قبل البدء بالإضراب بسبعة أيام،^(١) ومن ثم فإن الالتزام بالأخطار الذي يقع على عاتق النقابة العمالية يجعل الإضراب دائماً عملاً متوقّعا وهو ما يتيح لصاحب العمل القيام بما يلزم لتلافي آثاره، ومن ثم عدم اعفاء صاحب العمل من دفع الأجر للعامل غير المضرب. وبالرجوع إلى قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ نجد أن نص المادة (٧٠) قد إشارة إلى حالة القوة القاهرة بقولها (إذا توقف العمل كلياً أو جزئياً نتيجة ظروف استثنائية أو قوة القاهرة فعلى صاحب العمل دفع أجر العمال عن فترة التوقف لغاية ثلاثين يوماً). وبالتالي فإن مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل يختلف عن مفهومها في القانون المدني.

أما المشرع المصري فقد اعتبر الإضراب من حالات القوة القاهرة حيث نصت المادة (٤١) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ بأن صاحب العمل يلتزم فقط بدفع نصف الأجر إذا كان منع العمال غير المضربين عن اداء عملهم يرجع إلى سبب اجنبي خارج عن إرادته. وبناء على ما تقدم نجد أن العمال غير المضربين يستحقون الأجر ما داموا مستعدين لأداء العمل وأن عدم أدائهم يرجع إلى سبب اجنبي لا دخل لإرادتهم فيها وهذا يعد تطبيقاً لنص المادة (٤٠) من قانون العمل العراقي النافذ.

ثانياً: ألا يرجع الإضراب لخطأ صاحب العمل: نص قانون العمل العراقي النافذ على أنه إذا كان توقف العمل بسبب صاحب العمل فعليه دفع أجر العمال كاملة عن فترة التوقف وله تشغيل العامل بعمل إضافي مدفوع الأجر ضمن الحدود

(٢) فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢٦٧.

(١) ينظر نص المادة (١٦٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

المنصوص عليها في البند أولاً من المادة (٧٢).^(٢) مما يعني يجب أن يكون الإضراب يرجع إلى سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، ومن ثم يعد الإضراب سبباً لإعفاء صاحب العمل من التزامه بدفع أجور العمال غير المضربين، لأن الإضراب في بعض الحالات لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل. مثل الإضراب السياسي وإضراب التضامن مع عمال مشروع آخر أو الإضراب العام الذي يشمل كل إقليم الدولة.

الخاتمة:

وفي ختام دراستنا من موضع البحث الموسوم (الضمانات التشريعية لحق العامل في ممارسة الإضراب - دراسة مقارنة-) تناولت خلال بحثي هذا معالجة كيفية ممارسة حق العامل للإضراب، وكيف نظم المشرع العراقي هذا الحق، وحاولت بيان النقص التشريعي في أحكام قانون العمل المنظمة للإضراب، لذا لا بد من بيان أهم الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا إليها وذلك على النحو الآتي:

أولاً: خلص الباحث إلى مجموعة استنتاجات أهمها:

- ١ - أن حق الإضراب تقرر لحماية الطبقة العاملة، واصبح وسيلة ضغط يمارسه العمال على أصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية.
- ٢ - وبعد النص على هذا الحق في الدساتير الوطنية والمواثيق الدولية، أقر المشرع بالإضراب الذي يمارسه العمال للضغط على أصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم.
- ٣ - حاول المشرع العراقي في قانون العمل النافذ تنظيم حق العمال في ممارسة الإضراب وذلك بإخضاعه لقواعد واجراءات قانونية ترمي إلى حل ودي للنزاع بين العمال وصاحب العمل.
- ٤ - أن المشرع العراقي نص على إيقاف اثار عقد العمل طوال مدة الإضراب المشروع دون أن يحسم مسألة المسؤولية عن الاضرار اللاحقة بالغير، وكذلك تعرض العمال لحوادث مهنية.
- ٥ - وضع المشرع العراقي اجراءات علاجية قبل اللجوء إلى الإضراب استنفاد الوسائل الودية لحل النزاع بين العمال واصحاب العمل.
- ٦ - منع المشرع اصحاب العمل توقيع عقوبات على العمال المضربين اثناء الإضراب هذا يدل على أن المشرع حاول قدر الامكان وضع ضمانات للعمال اثناء فترة الإضراب.

(٢) ينظر المادة (٧٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

ثانياً: التوصيات:

١ - ينبغي على المشرع اعادة النظر في أحكام قانون العمل المنظمة للإضراب بما يجعلها اكثر ملائمة مع الظروف الاقتصادية الحالية والاضاع المهنية والاجتماعية للعمال.

٢ - ينبغي على المشرع تشديد العقوبات فيما يخص مخالفة القواعد المنظمة للإضراب.

٣ - ينبغي اخضاع العامل إلى دورات تثقيفية عند بداية تشغيله والتحاقه بالعمل، واتباع سياسة التثقيف وشرح أحكام قانون العمل لبيان حقوقه وواجباته.

٤ - نوصي المشرع العراقي بعدم الزام العمال بأخطار للوزارة وصاحب العمل ، لما يترتب عليه من فقدان الإضراب فاعليته ويضعف إمكانية تحقيق الهدف المنشود منه.

ثالثاً: المصادر

- ١- د. اشرف عبدالقادر قنديل، الإضراب بين الاباحة والتجريم، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٤.
- ٢- د. احمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقاتها في القانون المقارن، ج١، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٣- د. احمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، ج٢، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣.
- ٤- د. جمال الدين راشد، ومحمد كمال هاشم، التشريع الاساسي لعقد العمل وعقد العمل الفردي، دراسة مقارنة على النصوص، مطبعة مصر، القاهرة، ١٩٥٤.
- ٥- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
- ٦- د. عبدالباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، ١٩٩٥.
- ٧- د. عدنان العابد، د. يوسف الياس، قانون العمل، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، بدون سنة نشر.
- ٨- د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٣.
- ٩- د. عاصم طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٤.
- ١٠- د. عبدالسلام ذيب، قانون العمل والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، ٢٠٠٣.
- ١١- د. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠، ص٢٠٩.
- ١٢- د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، الجزء ٢، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦.
- ١٣- د. شاب توما منصور، شرح قانون العمل، ط٦، دار الحرية للطباعة، بغداد، ١٩٧٧.
- ١٤- د. صادق مهدي السعيد، اقتصاد وتشريع العمل، ط٢، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٦٩.
- ١٥- د. صبا نعمان رشيد الويسي، قانون العمل، دار المسلة للطباعة والنشر، بغداد، ط١، ٢٠٢٣.
- ١٦- د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ط١، ١٩٨٢.
- ١٧- د. محمد علي الطائي، قانون العمل، ط١، دار المحبة البيضاء للنشر والتوزيع، بيروت، ٢٠٠٨.

- ١٨ - د. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط١، بيروت، ٢٠١٣.
- ١٩ - د. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقية العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية(الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة)، في ضوء قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
- ٢٠ - د. مصطفى احمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، ٢٠٠٩.
- ٢١ - د. محمد محمد احمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة نشر.
- ٢٢ - د. محمد منصور، قانون العمل، ط١، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠١٠، ص١٤٨.
- ٢٣ - د. محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج٢، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٨٧.
- ٢٤ - د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، ١٩٥٨.
- ٢٥ - فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب الجامعية، القاهرة، ٢٠٠٧.
- ٢٦ - د. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٧٨، مطابع التعليم العالي، بغداد، ١٩٨٨-١٩٨٩.

ثانياً: الدوريات

- ١ - د. عدنان العابد، مفهوم الإضراب في تشريع العمل، بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الاول، بغداد، ١٩٦٦.
- ٢ - احمد عبدالرزاق حمزة، الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بحث منشور المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العراق، المجلد الرابع، العدد الثاني، لسنة ٢٠٢٠.

ثالثاً: القوانين

- ١ - قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.
- ٢ - قانون العمل العراقي رقم (٧١) لسنة ١٩٧٨ الملغى.
- ٣ - قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ الملغى.
- ٤ - قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣.
- ٥ - قانون العمل الاردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٨.