دور نقابات العمال في ضمان الحقوق العمالية (دراسة مقارنة)

م.د. عادل صالح مهدي

جامعة كربلاء – كلية القانون

المخلص: تعد المنظمات النقابية والعمل النقابي من أهم المنظمات الاجتماعية والمهنية , ومن ثم فهي من أهم وابرز الانجازات التي حققته الطبقة العاملة في كفاحها المستمر على مر التاريخ , بهدف حماية حقوقهم والدفاع عن مصالحهم والمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل ورفع المستوى المهني والاجتماعي والثقافي والسياسي والصحي للعمال , وكذلك فإن النقابات تقوم بدور مهم من خلال المساهمة في قضية التنمية الاقتصادية والاجتماعية , ومن ثم فإن منظمة العمل الدولية أهتمت بالمنظمات النقابية وبالحق النقابي واصدرت اتفاقيات دولية تضمن وتحمي الحرية النقابية للمنظمات العمالية , كما اهتم المشرع العراقي بدور النقابات في اقامة العلاقات المهنية والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية , فأصدر قانوناً للتنظيم النقابي للعمال .

الكلمات المفتاحية : المنظمات النقابية , العمال , أصحاب العمل , الحقوق العمالية , العمل النقابي.

Abstract: In conclusion, trade unions and union activity are among the most important social and professional organizations. They represent one of the most significant achievements of the working class throughout history, aimed at protecting workers' rights, defending their interests, demanding improved working conditions, and raising their professional, social, cultural, political, and health standards. Trade unions also play a vital role in contributing to economic and social development. Consequently, the International Labour Organization (ILO) has focused on trade unions and trade union rights, issuing international conventions that guarantee and protect the freedom of trade unions. Similarly, the Iraqi legislature has recognized the role of trade unions in establishing professional relations and contributing to economic and social development, enacting a law regulating trade union organization for workers.

Keywords: Trade unions, workers, employers, workers' rights, trade union activity.

المقدمة

أولاً : فكرة البحث

مما لا شك إن النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو في مجال معين بتشكيلها للدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم , وللمنظمات النقابية العمالية دوراً مهماً في الآونة الأخيرة , لأنها الجماعة المنظمة التي تبغي تحسين شروط وظروف العمال ورفع مستواهم المهني والاجتماعي والثقافي , ومن ثم فهي تلعب دوراً مهماً على كافة الاصعدة من خلال الدور التي تلعبه في حماية حقوق العمال من حيث توفير فرص للعمل , وكذلك حماية أجور العمال , والحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل .

ثانياً : أهمية البحث :-

تحتل النقابات العمالية أهمية كبيرة من خلال الدفاع عن مصالح العمال , من خلال تحسين سبل العمل , وإيجاد فرص العمل لهذه الشريحة , ومن ثم فإن للنقابات العمالية في توفير الاستقرار داخل المجتمع , والعمل على حماية العمال في حالة أساءة صاحب العمل استخدام سلطته الانضباطية تجاه العامل الذي يعد الحلقة الاضعف في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل , وكذلك تبرز أهمية البحث في بيان دور النقابات في الدفاع عن العمال وحمايتهم من قبل صاحب العمل.

ثالثاً : مشكلة البحث :-

تكمن مشكلة البحث في بيان مدى فعالية الدور الذي تؤديه النقابات العمالية في حماية حقوق العمال , وتدور مشكلة البحث حول الاجابة على التساؤلات الآتية , بيان دور النقابات العمالية في حماية حقوق العمال للأجر , وبيان دور النقابات العمالية في حماية حقوق العمال من الانهاء التعسفي , وهل أن المشرع العراقي تناول هذه المسائل في قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987.

رابعاً : منهجية البحث

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التحليلي المقارن , وبيان موقف القوانين (قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي وقانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم المصري رقم (213) لسنة 2017 , وقانون العمل والضمان الاجتماعي واللبناني الصادر في 23 ايلول لسنة 1946 وقانون العمل الفرنسي رقم 1088 لسنة 2016 .

خامساً : خطة البحث

سوف تكون خطة البحث على مبحثين نحاول في المبحث الأول تبيان مفهوم دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال , وذلك على مطلبين , الأول لبيان ماهية دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال , والثاني لبيان الطبيعة القانونية للنقابات العمالية وتمييزها من النقابات المهنية , وأما المبحث الثاني فيكون لبيان المبادئ النقابية العمالية ومظاهر حماية النقابة للعمال وذلك على مطلبين نبيّن في المطلب الأول المبادئ النقابية العمالية في ضمان حقوق العمال , أما المطلب الثاني فيكون محور مظاهر حماية النقابة للعمال في ضمان الحقوق العمالية , وفي خاتمة البحث سنذكر أهم النتائج التي توصلنا لها والمقترحات.

المبحث الأول : دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال

إن ظهور الصناعة الحديثة وتوسع استخدام المعدات والآلات والمكائن في الانتاج , أزداد من نشوء الطبقة العاملة , وكما زاد افراد هذه الطبقة واحتلت دوراً مهماً في الواقع الاجتماعي , والاقتصادي , والسياسي , ومن ثم فإن الأهتمام بهذه الطبقة هو أحد السبل المؤدية إلى الاستقرار الاجتماعي من خلال تقديم أوجه الرعاية لهذه الطبقة , ولعل أولها الاعتراف لهم بحق التنظيم النقابي الذي يعد تكتلاً عمالياً في مواجهة اصحاب العمل للدفاع عن حقوقهم في مختلف المجالات , وعليه ولغرض الولوج في هذا الموضوع سنقسم المبحث على مطلبين نبيّن في المطلب الأول ماهية دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال , أما المطلب الثاني سيكون محور لبيان الطبيعة القانونية للنقابات العمالية وتمييزها من النقابات المهنية.

المطلب الأول : ماهية دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال

إن النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة , أو مجال معين , بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوق الطبقة الضعيفة في العلاقة التعاقدية المتمثلة بالعمال من تعسف صاحب العمل والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم , ولغرض الخوض في تفاصيل هذا المطلب سوف نقسمه إلى فرعين الأول إلى تعريف دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال , والفرع الثاني نبيّن فيه أنواع النقابات العمالية وعلى النحو الآتي :

الفرع الأول: تعريف دور النقابات العمالية في ضمان حقوق العمال

مما لا شك أن للمنظمات النقابية أهمية كبيرة كونها تهدف إلى الدفاع عن مصالح وحقوق العمال وتنظيم ظروف العمل الخاصة بهذه الفئة , وكذلك فإنها تهدف إلى رفع المستوى المهني والاجتماعي والثقافي لهذه الطبقة , فالنقابة تنظيم جماعي دائم للعمال .

وقد أشاره المشرع العراقي إلى تعريف النقابة بموجب الفقرة (22) من المادة (1) من قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015 بأنها " منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي واداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون " [1].

وكما اشارت المادة (9) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 إلى تعريف النقابة بأنها " منظمة عمالية حرة يكلفها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي وإداري لتحقيق اغراضها ويمثلها رئيس النقابة " [2].

أما بالنسبة للمشرع المصري فقد أشار في قانون النقابات العمالية رقم (213) لسنة 2017 في الفقرة (ج) من المادة (1) إلى تعريف المنظمة النقابية العمالية بأنها "كل تجمع نقابي عمالي سبق اكتسابه الشخصية الاعتبارية وتشكيله وفقاً للقانون , واحتفظ بتلك الشخصية على النحو الوارد بالمادة الثانية من مواد الاصدار , أو يتم تأسيسه واكتسابه الشخصية الاعتبارية وفقاً لأحكام القانون " [3].

أما بالنسبة للمشرع اللبناني فقد أشار إلى تعريف النقابة في المادة (4) في قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني الصادر في 23 ايلول 1946 على أنها " جماعة من الاجراء أو ارباب العمل أو الحرف ينتمون إلى أحدى الفئات المنصوص عليها المادة التالية وتضمهم جمعية تحدد شروطها في الباب الرابع من هذا القانون "[4].

أما المشرع الفرنسي فقد أشار في المادة الاولى من الكتاب الثالث من قانون العمل رقم 1088 لسنة 2016 إلى تعريف النقابة على أنها " تهدف النقابات المهنية على سبيل الحصر دراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والصناعية والتجارية والزراعية " [5].

أما الفقه فقد تعددت التعريفات التي وردت بشأن تعريف النقابة فقد عرفت بأنها " منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة , قد منحها القانون الشخصية المعنوية , وتتمتع باستقلال مالي وأداري لتحقيق اغراضها ويمثلها رئيس نقابة " [6].

وكما تعرف النقابات العمالية " هي تنظيمات جماعية يقوم العمال في مهنة أو مجال معين بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم " [7].

ويعرف البعض على أنها " مجموعة من العاملين في مهنة واحدة , أو مهن متشابهة بغرض الدفاع عن مصالح المهنة ورفع مستواها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادي والصناعية والتجارية"[8].

ومن خلال ما تقدم يمكننا أن نضع تعريفاً للنقابة بأنها " منظمة تتكون من مجموع من العاملين

في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة الغرض منها هو الدفاع عن مصالح العمال الذين ينتمون لهذه المهنة والعمل على تطوير اوضاع المهنة على المستوى الثقافي والاجتماعي والمهني للعمال ".

الفرع الثاني: أنواع النقابات

مما لا شك أن النقابات هي القاعدة التي ترتكز عليها علاقات العمل الجماعية في شكلها ومضمونها المعاصر , ومن ثم فهي تسهم في اصدار التشريعات العمالية وتعزيزها وتطويرها بوساطة عقود العمل الجماعي. فالنقابة منظمة مهنية الغرض منها الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة لاعضائها الناتجة عن مزاولتهم المهن وارتباطهم بعقود العمل , وكذلك تسعى إلى تحسين اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية , ومن ثم فهي ضرورة من ضرورات العصر الحديث , لأن العمال يصبحون اقوياء باتحادهم[9].

ومن ثم فإن النقابات تتعدد أنواعها إلا أننا سنكتفي إلى تقسيم النقابات على (نقابات عمالية ونقابات مهنية) وسنعالج ذلك في الفقرتين الآتيتين :

أولاً : النقابات العمالية

إن النقابات العمالية هي منظمة تتألف من مجموعة من العاملين في مهنة واحدة أو في مهن متشابهة تهدف إلى الدفاع عن مصالح المهنة والمنتسبين إلى النقابة , وتقدم أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية والصناعية والتجارية والعمل على تطوير اوضاع المهنة واعلاء شأنها [10].

وتتكون النقابات العمالية من العمال الذين يمارسون مهناً واحدة ومتشابهة والهدف الأساسي منها هو الدفاع عن حقوق اصحاب هذه المهنة وتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور لهذه المهنة من خلال التفاوض الجماعي وبالتالي تحسين رواتب عمال هذه المهنة , ويتم تأسيس هذه النقابات وفقاً لقانون ينظم عمل هذه النقابة , ولكل نقابة شخصية قانونية تمارس عملها ونشاطها من خلال القانون الذي ينظمها[11].

ويهدف التنظيم النقابي للعمال في العراق إلى تحقيق ما يأتي :

1- حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال .
2- تنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال.
3- ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعي إلى التقيد به عن وعي وطواعية واخلاص [12].

ثانياً : النقابات المهنية

هي مؤسسات عامة تتمتع بالشخصية الاعتبارية , وتتألف من جميع أبناء المهنة الذين ينضمون إليها , وتدار بمجالس يختارون أعضائها من بينهم لتقوم على رعاية مصالحهم وتنظيم اعمالهم وشؤونهم أعمالهم وشؤون في إصدار قرارات إدارية في هذه الشؤون [13].

وتتألف النقابات المهنية من اعضاء ذات الطابع الخاص كالمعلمين والاطباء والمهندسين والمحاسبين وغيرهم , وإن تأسيس هذه النقابات يتم بموجب قانون ينظم عمل هذه النقابة , ويكون لكل نقابة شخصية معنوية , وتمارس هذه النقابة عملها ونشاطها من خلال السياسة العامة للدولة [14].

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا ان النقابات المهنية تضم أصحاب المهن كالاطباء والمحامين والمهندسين والزراعين وغيرهم وتنظم شؤون هذه المهنة واخلاقياتها من خلال الدفاع عن حقوق الاعضاء المنتسبين لهذه النقابة , وكذلك التدخل في حالة حصول أي اعتداء على هذه المهنة , وكذلك السعي في تحسين اجور هذه المهنة .

المطلب الثاني: تمييز النقابات العمالية من النقابات المهنية والطبيعة القانونية للنقابات العمالية

يمثل التنظيم النقابي تكتلاً عمالياً في مواجهة اصحاب العمل للدفاع عن حقوقهم في مختلف المجالات , وتحقيق السلام الاجتماعي بصورة عامة للمجتمع , إلا أن هناك من النقابات تشابه أحكامها مع النقابات العمالية , وكذلك فإن النقابة العمالية تتمتع بالشخصية المعنوية فهي مستقلة بذاتها عن اشخاص اعضائها من حيث طبيعتها القانونية , وعليه ولغرض بحث هذا الموضوع سنقسم المطلب على فرعين نبيّن في الفرع الأول تمييز النقابات العمالية من النقابات المهنية , أما الفرع الثاني سيكون محور لبيان الطبيعة القانونية للنقابات العمالية .

الفرع الأول: تمييز النقابات العمالية من النقابات المهنية

أن كلاً من النقابات العمالية والمهنية تتشابه من حيث الغرض من انشائها هو الدفاع عن الاعضاء المنتميين لهذه النقابة , إلا إن النقابات العمالية تختلف عن النقابات المهنية من جوانب عديدة منها أن النقابات المهنية تنشأ بقانون مستقل , كنقابة الاطباء والمهندسين والصيادلة , والمحامين وغيرها من النقابات المهنية , أما النقابات العمالية فتنشأ بالإدارة الحرة لأعضائها [15] , ويمكن أن نوضح أهم الاختلافات بين النقابتين بالآتي :

1 – أن النقابة العمالية تختلف عن النقابة المهنية من حيث الطبيعة القانونية , فنجد القضاء الاداري والدستوري اعتبر النقابات المهنية شخص من اشخاص القانون العام , إذ تنشأ هذه النقابة بقانون يصدر من البرلمان , أما النقابات العمالية بإرادة مكوينها ويحكمها مبدأ الحرية النقابية الذي يقضي بحرية العمال في انشائها [16].

2 – أن لكل نقابة مهنية قانون ينشأها وينظم نشاطها ويحدد اعضائها ويرسم كافة الاجراءات القانونية لهذه النقابة , ويتم مسائلتهم عن الاخلال بواجباتهم المهنية , وتوضيح الجزاءات في حالة الاخلال بها من خلال وقف ممارسة المهنة أو اسقاطها العضوية من العضو المخل بهذه

الالتزامات , وكذلك فإن اختصاص هذه النقابة ينحصر في بمهنة واحدة ولا يجوز لأي فرد مزاولة المهنة إلا بعد الانضمام إلى النقابة المختصة به , ولهذا فإن الاشتراك في هذه النقابة حتمي وأن لهؤلاء الاعضاء حق احتكار المهنة , أما النقابات العمالية فتنشأ بقرار صادر عن وزير العمل والشؤون الاجتماعية , وتتعلق هذه النقابة بمهنة واحدة أو مهن متشابهة , ولا تتطلب أي شهادة لغرض الانتماء إليها [17].

3 – النقابات العمالية من خلال عملها تدافع عن اعضائها المنتسبين له فقط , بخلاف النقابات المهنية فهي اضافة إلى دفاعها عن اعضائها لها الحق الدفاع الأساسي عن المهنة والمطالبة بحقوق هذه المهنة [18].

4 – لا تعد النقابات العمالية جهات استشارية ترجع إليها الدولة في مجال تخصصها , بخلاف النقابات المهنية فالدولة تعد جهة استشارية ترجع لاستشارتها في مجال تخصصها المهني والعلمي .

5 – إن الموارد المالية التي تعتمد عليها النقابات العمالية تكون محدودة لأنها تعتمد في الاساس على الاشتراك الاعضاء المنتمين لها , بخلاف النقابات المهنية فهي مدعومة من الدولة لذلك إن مواردها تكون كبيرة جداً وتمثل هذه النقابات كافة انواع الرعاية في كافة المجالات [19].

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لنقابات العمالية

تتمتع النقابة العمالية بالشخصية المعنوية فهي مستقلة بذاتها عن اشخاص اعضائها , وتستغل باموالها وعقودها ومسؤولياتها وتباشر عملها باسمها وليس بالوكالة عن اعضائها فلها أهلية كاملة سواء في التملك أو التعاقد أو التقاضي وغير ذلك من الصلاحيات التي قررها القانون [20] , وبهذا الخصوص اشارة المادة (9) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 العراقي على أنه " نقابة منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة ولها شخصية معنوية وتتمتع باستقلال مالي واداري لتحقيق اغراضها , ويمثلها رئيس النقابة " [21].

وتبرز الشخصية المعنوية بالنسبة للنقابة العمالية فهي بدون هذه الشخصية تكون بدون وجود قانوني بل مجرد جماعة من الاشخاص يملكون بعضاً من المال على الشيوع حيث يعد هؤلاء مجرد شركاء , وإن النقابة تكتب الشخصية المعنوية بمجرد تأسيسها وتستمر حائزة لها حتى صدور قرار بحلها [22].

أما بالنسبة للمشرع المصري فإن اكتساب النقابات العمالية لأي كيان اجتماعي يعتبر مكنة قانونية يكفلها المشرع لهذا القانون ومن ثم اعترف المشرع لهذا الكيان بالوجود القانوني , والاعتراف له بالعديد من الحقوق كالحق بالاسم وحق التقاضي والذمة المالية المتعلقة عن ذمم الاشخاص الطبيعيين المكونين له[23].

وبهذا الخصوص اشارت المادة (10) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري على أن " إنشاء المنظمات النقابية العمالية على اساس ديمقراطي حق يكلفه هذا القانون وتثبت لها الشخصية الاعتبارية من تاريخ ايداع الاوراق المطلوبة بالجهة الادارية المختصة , وتمارس نشاطها اساسي بحرية اعتباراً من هذا التاريخ يوكون لكل منها لائحة نظام اساسي يحب نشره في الوقائع المصرية " [24].

ومن ثم فإن المادة أعلاه اشار إلى اكتساب الشخصية المعنوية للنقابات العمالية والاعتراف لها بالعديد من الحقوق , ويلاحظ أن المشرع المصري قد جعل اكتساب المنظمات النقابية للشخصية المعنوية حقاً دستورياً في دستور 2014 المعدل عام 2019 حيث نصت المادة (56) من الدستور المصري على أن " انشاء النقابات والاتحادات على اساسي ديمقراطي حق يكفله القانون وتكون له الشخصية الاعتبارية ..... "[25].

أما بالنسبة للمشرع اللبناني بمجرد تأليف النقابة بصورة قانونية تمنح الشخصية المعنوية وحق التقاضي وتصبح بالتالي مستقلة عن مجموع الاشخاص الذين تتكون منهم , وهذا ما اشارت إليه المادة (83) من قانون العمل اللبناني حيث نصت على " في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل للأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي " [26].

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فالاعتراف بالشخصية القانونية للنقابة بمجرد تأسيسها بموجب أحكام code du travail المادة (L2131 – 1) من قانون العمل الفرنسي , ومن ثم فالنقابة تصبح شخصاً معنوياً وتكتب الحقوق وتحمل الالتزامات [27].

فالنقابة هنا تكتسب الحقوق وعليها الواجبات لذلك باستطاعتها إجراء عقود البيع والايجار سواء تعلقت بالعقار أو المنقول [28].

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن الشخصية المعنوية تثبت للنقابات العمالية فهي مستقلة بذاتها ولها كيان مستقل ولها أهلية كاملة سواء في التملك أو التعاقد وتتمتع باستقلال مالي واداري وهذا ما يتبين من نص المادة (9) من قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي وكذلك المادة (83) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني والمادة (10) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري , لأن المشرع المصري جعل لاكتساب المنظمات النقابية العمالية للشخصية المعنوية حقاً دستورياً في الدستور المصري لعام 2014 المعدل 2019 , وبذلك اختلف عن المشرع العراقي واللبناني الذين اشارا إلى تأسيس النقابات والاتحادات المهنية والانضمام إليها دون الاشارة إلى منحها الشخصية المعنوية في المادة (22/ثالثاً) من الدستور العراقي لعام 2005

وكذلك المادة (13) من الدستور اللبناني الصادر في 23/ايار / 1926 المعدل .

المبحث الثاني: المبادئ النقابية العمالية ومظاهر حماية النقابة للعمال

بالنظر لأهمية النقابات العمالية والدور المحوري الذي تلعبه في الدفاع عن أعضاء المهنة ورفع مستواهم , ولغرض الخوض في تفاصيل هذا المبحث سوف يتم تقسيمه على مطلبين نتناول في المطلب الأول المبادئ النقابية العمالية في ضمان حقوق العمال , ونبيّن في المطلب الثاني مظاهر حماية النقابة للعمال في ضمان الحقوق العمالية.

المطلب الأول: المبادئ النقابية العمالية في ضمان حقوق العمال

يتضمن هذا الحق حرية العامل في الانضمام إلى النقابة دون إكراه ودون أن يلحقه من جراء ذلك أية إجراءات تمنعه من الانضمام إلى النقابة من صاحب العمل كاجباره على تقديم استقالة أو فصله من النقابة ولأجل بحث هذا الموضوع بشكلاً وافٍ سوف نقسم المطلب على فرعين نتناول في الفرع الأول حرية العامل بالانتساب واختيار النقابة في الفرع الثاني مبدأ استقلالية النقابة وعدم التدخل .

الفرع الأول: حرية العامل بالانتساب واختيار النقابة

يقصد بالحريات النقابية أعطاء الخيار للعامل بالانتساب إلى النقابة , تعدد النقابات في المهنة الواحدة , وعدم تدخل اصحاب العمل والدولة باعمال النقابة , أي بمعنى اعطاء الخيار للعامل بالانضمام إلى النقابة من عدمه بدون أي ضغط , ومن ثم لا يحق لصاحب العمل أن يفرض على العمال الانتساب لنقابة معينة لقبوله في العمل , وبالتالي تعد باطلة على الاتفاقيات التي قد تنشأ بين اصحاب العمل ونقابات العمال والتي من شأنها الاخلال بالحرية النقابية , ومن ثم يفهم أن المقصود بالحرية النقابة الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها في أي وقت يشاء دون ضغط خارجي تمارسه سلطة صاحب العمل أو أية سلطة ما ويجبر العامل على أن ينظم أو لا ينظم للنقابة [29] , وقد أخذ قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي بهذا المبدأ في المادة (29 / أولاً) فقد أشارت إلى أنه " يتم الانتساب إلى اللجنة النقابية أو إلى النقابة بطلب يقدمه العامل إلى مكتب اللجنة أو النقابة مباشرة , ترفق به صورة من بطاقة الأحوال المدنية مباشرة , ترفق به صورة من بطاقة الاحوال المدنية أو جواز السفر , وعلى مكتب اللجنة أو النقابة البت في الطلب خلال عشرة أيام من تاريخ وروده إليه " [30].

وكذلك اشار المشرع العراقي إلى حق الانتساب إلى لجنة نقابية أو نقابة لكل عامل بلغ الثامنة عشر من العمر , ولا يجوز له أن ينتسب لأكثر من لجنة أو نقابة واحدة [31].

فعلى صعيد قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي قد بين حق الانتساب إلى النقابة عند بلوغ العامل الثامنة عشر من عمره , في حين لم يضع شروطاً أخرى كأن لا يكون العامل محكوماً عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف وأن لا يكون العامل محجوراً عليه .

وكذلك لم يشمل المشرع العراقي الحدث في الانضمام إلى النقابة للاستفادة من الانضمام لعضوية النقابة , ويعد هذا هو الحد الادنى الذي لا يجوز للنقابة النزول دونه [32] , وكذلك فإن المشرع العراقي لم ينص على مواد قانونية تتمثل في توجيه عضوية في حالة إخلال الطرفين لحرية الانضمام إلى النقابة أو الانسحاب منها .

في حين نجد المشرع المصري نص في المادة (4) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي على " للعمال دون تمييز الحق في تكوين المنظمات النقابية , ولهم كذلك حرية الانضمام إليها أو انسحاب منها , وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة في هذا القانون ولائحة التنفيذية , والنظم الاساسية لهذه المنظمات " [33] , وكذلك اشترط المشرع المصري بالانضمام للنقابة العمالية وعضويتها عدة شروط في المادة (21) من المنظمات النقابية حيث اشارت إلى " أ – لا يقل عمره عن خمسة عشر سنة في تاريخ تقدمه بطلب العضوية . ب – إلا يكون محجوراً عليه . ج – أن يكون عاملاً مشتغلاً بأحدى المهن أو الاعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضمه المنظمة النقابية المعينة . د– إلا يكون صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي وبالنسبة لعضوية المنظمة النقابة الزراعية المهنية فيعتبر في حكم صاحب العمل من يكون مالكاً أو حائزاً لأكثر من ثلاثة أفدنة . هـ–إلا يكون منضماً إلى أية منظمة عمالية أخرى في ذات المستوى والتصنيف " [34].

أما بالنسبة للمشرع اللبناني فقد أكد بدوره على حرية العمل النقابي هذا ما اشار إليه المادة (83) من قانون العمل والضمان الاجتماعي على أنه " في كل فئة من فئات المهن يحق لارباب العمل وللأجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي " [35] , وكذلك نص المادة (90) من القانون أعلاه حيث أشارت إلى " كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب " [36]. أي بمعنى اعطاء الخيار للأجير ورب العمل بالانتساب إلى النقابة وعدم تدخل ارباب العمل والدولة باعمال النقابة [37]. وقد حددت المادة (91) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني الشروط الواجب توافرها في الاشخاص للأنضمام إلى النقابة منها أن يكون من الجنسية اللبناني متمتعاً بالحقوق المدنية وأن يمارس المهنة وقت الطلب وأن يتم العامل الثامنة عشر من العمر , وأن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو لجريمة شائنة [38].

في حين أن المشرع الفرنسي أعتبر الانضمام للنقابة والانسحاب منها مبدأ دستورياً وقانونياً , وهذا واضح في ديباجة دستور 1946 (المحال إليها في دستور 1958) في أن لكل إنسان الحق في الدفاع عن حقوقه ومصالحه عن طريق العمل النقابي والانضمام إلى النقابة , وقد اشارت المادة (L2141 -1) من قانون العمل في أن لكل عامل حرية الانضمام إلى النقابة وحرية الانسحاب منها [39].

كما أن القانون الفرنسي , وفر حماية للعامل غير المنتسب للنقابة وعد باطلاً كل اتفاق أو تدبير يرمي إلى اجابر رب العمل , على أن لا يستخدم أو لا يترك في الخدمة إلا العمال المنتسبين إلى النقابة[40].

وانتقد بعض الفقها الفرنسيين هذا القانون الذي منع صاحب العمل من الاخذ بهذا المبدأ [41].

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن المشرع العراقي تتطلب للانضمام للنقابة فقط اتمام الثامنة عشر من العمر بخلاف المشرع المصري حيث تتطلب شروطاً إضافية للانضمام إلى النقابة وكذلك المشرع اللبناني , وكذلك أن المشرع العراقي في قانون التنظيم النقابي للعمال لم يتطلب شروطاً إضافية وكذلك لم يشمل الحدث بالانضمام إلى النقابة العمالية للاستفادة من الانضمام لعضوية المنظمة النقابية , لذا يرى الباحث بضورة تعديل نص المادة (28) من القانون أعلاه باشتراط شورط إضافية اخرى وكذلك السماح للحدث بالانضمام للنقابات العمالية , وكذلك ندعو المشرع العراقي بتشريع مواد قانونية تتمثل في توجيه العقوبة في حالة اخلال صاحب العمل بعدم السماح بالانضمام او الانسحاب من النقابة وتوجيه عقوبة إلى العضو النقابي العامل إذا أخله بأحد التزاماته التي نص عليها هذا القانون .

الفرع الثاني: مبدأ استقلالية النقابة وعدم التدخل

تعد النقابات القاعدة الأساسية التي ترتكز عليها علاقات العمل في شكلها ومضمونها , فضلاً عن مساهمة هذه النقابات في إصدار التشريعات العمالية , ولأهمية الدور التي تقوم به المنظمات النقابية فقد أرتقى حق التنظيم النقابي لمرتبة الحقوق الدستوري [42] , ومن ثم فالدولة تكفل حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية , أَو الانضمام إليها واستقلالية هذه النقابات وعدم التدخل فيها [43] , وقد اشاره قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي في المادة (40/ أولاً) على ((لا يجوز الحجز على مقرات التنظيمات النقابية أو الأثاث والمعدات اللازمة لمباشرة نشاطها)) .

وكذلك في الفقرة ثانياً من نفس المادة أشارت بأنه ((لا يجوز تملك أموال التنظيمات النقابية بالتقادم)) . [44].

في حين نرى أن المشرع المصري اشار إلى استقلالية النقابات وعدم التدخل فيها في دستور

عام 2014 المعدل وفي المادة (76) على أن ((..... وتكفل الدولة استقلال النقابات والاتحادات ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي ولا يجوز أنشاء أي منها بالهيئات النظامية)) . [45].

وكذلك المادة (3) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري حيث أكدت على أن المنظمات النقابية تتمتع بالشخصية الاعتبارية وتمارس نشاطها . بحرية واستقلال ولها ذمة مالية مستقلة ولا يتدخل أي طرف في تصرفاتها القانونية [46].

أما بالنسبة للمشرع اللبناني فقد أشارت المادة (86) من القانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني على أنه ((لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للإجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل)) [47]. مما يسمح تدخل السلطة في انشاء النقابات .

بينما يقضي مبدأ حرية العمل النقابي , إعطاء الحق للإجراء بإنشاء نقاباتهم دون أي مداخلة من قبل الدولة , وقد اخذ المشرع اللبناني بنظام الترخيص المسبق لتأسيس النقابة [48] , وتدخل الدولة في عمل النقابات في لبنان لا يقتصر على نظام تأسيسها وإنما يشمل أيضاً شروط قيامها بمهامها [49].

أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فالقوانين الفرنسية الحالية تمنح للنقابات مبدأ الحرية والاستقلال , وتتمتع بقوة تمثيلية حقاً واسعاً بممارسة النشاط النقابي , بمعنى أن النقابات العمالية تدار من أصحابها وليس للدولة الوصاية الإدارية , إلا أنها تخضع فقط لرقابة القضاء . [50].

المطلب الثاني : مظاهر حماية النقابة للعمال في ضمان الحقوق العمالية

مما لاشك أن للنقابات العمالية وسائل تمكنها من توفير فرص العمل للعمال , ومن ثم فهي توفر بيئة كريمة للعمال , من خلال وسائل عديدة وهذه الوسائل تتمثل بالمشاورة والتعاون المفاوضة الجماعية والتي تكون فيها النقابة طرفاً من أطرافها , فالنقابة مظاهر عديدة في ضمان الحقوق العمالية من خلال توفير العمل وتحسين ظروف العمل , وكذلك دورها في تحقيق الحقوق الاجتماعية للعمال , ودورها في تدريب وتثقيف العمال , ومن هنا فإن للنقابة العديد من الحقوق العمالية التي تسعى لحمايتها إلا أننا سوف نقتصر لأهمية الموضوع في بحثنا دور النقابة في حماية حقوق العمال في الأجر في الفرع الأول , ونبين في الفرع الثاني دور النقابة في حماية حقوق العمال من الإنهاء التعسفي .

الفرع الأول : دور النقابة في حماية حقوق العمال في الأجر

يعد الأجر التزاماً يقع على عاتق صاحب العمل مقابل العمل المنجز من قبل العامل , حيث يمثل أحد العناصر الأساسية لعقد العمل , ومن ثم أصبحت النظرة الحديثة للأجر تنطلق من أبعاد

وأهداف اجتماعية , تأخذ في الاعتبار إلى جانب الأهداف الاقتصادية , احتياجات العامل وظروف المعيشة العامة [51]. ويلاحظ أن نظم الأجور في الوقت الحاضر قد اختلفت ومن ثم تعددت مفاهيمها , من كل النواحي سواء القانونية أو الاقتصادية أو الاجتماعية , فالأجر هو المقابل الذي يتقاضاه العامل , نتيجة تأدية خدمة صاحب العمل من عمل ومن ثم يتم التحديد بموجب العقد القائم بين العامل وصاحب العمل وطريقة حسابة [52].

وقد عرف الأجر المشرع العراقي بمقتضى المادة (1 / 14) من قانون العمل العراقي بأنه ((كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل نقداً أو عيناً لقاء عمل أياً كان نوعه , يلحق به ويعد من متمماته كل ما يمنح للعامل من مخصصات مهما كان نوعها والأجور المستحقة عن العمل الاضافي)) . [53].

ومن ثم فأن القانون يرتب إجراءات محددة يفترض أن يلتزم بها صاحب العمل وضمن الحدود المقررة للحد الأدنى , للأجور المحددة ضمن نطاق لجنة تحديد الأجور . [54].

ويحتل الأجر أهمية كبيرة في حياة العامل , لأنه يعد المصدر الاساسي لتوفير سبل العيش الكريم والحياة السعيدة للعامل وأفراد عائلته , ومن ثم فهو يجنب العامل العوز أثناء حياته ويدفع عنه مخاطر الحياة [55].

أما المشرع المصري فقد عرف الأجر في المادة (1 / ج) من قانون العمل على أنه ((كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله , ثابتاً كان أو متغيراً , نقداً أو عيناً)) . [56].

في حين نجد المشرع اللبناني عرف الأجر في المادة (57) من قانون العمل والضمان الاجتماعي بأنه ((الأجر الاساسي الذي يتقاضاه الأجير على اساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلى الأجر الاساسي)) . [57].

تتعدد المبالغ الذي يدفعها صاحب العمل للعامل في مناسبات عديدة وأشكال متعددة , وقد تكون هذه المبالغ لقاء عمل , أو على سبيل التبرع أو نتيجة أضرار تعرض لها العامل بسبب العمل , أو نفقات قد تحملها ومن ثم فإن هناك العديد من المبالغ تعد من متممات الأجر كالمنحة مثلاً , والأصل في المنح أنها تبرع وقد تدخل المشرع بتنظيمها وتتطلب شروطاً لكي تصبح جزءاً من الأجر منها إذا نص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي , وكذلك استقر التعامل على دفعها مدة لا تقل عن ثلاث سنوات على نحو تتميز بالعمومية والثبات , وكذلك المكافاة حيث تعد جزءاً من الأجر [58] , وكذلك الوهبة والحلوان , والملاحظ أن قانون العمل العراقي لم ينظم الوهبة والحلوان ومن ثم يتم الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني [59].

وكذلك تعد من متممات الأجر المخصصات التي تمنح لظروف العمل الذي يؤديه العامل , ومخصصات غلاء المعيشة والاعباء العائلية , ويحدد أجر العامل وفقاً لعقد العمل الفردي مشروطاً بعدم تحديده أقل من الأجر المحدد لمهنة قانوناً أو بالاتفاق الجماعي الملزم لصاحب العمل [60].

ومن ثم فإن النقابات العمالية سعت دائماً إلى توفير الحماية الاقتصادية للعامل لتأمين مصدر دخلهم , وتحسين ظروف العمل من خلال رفع الحد الأدنى للأجور , لأن الأجر يمثل مصدر رزق العامل وعائلته وضمان معيشته الكريمة [61].

فنجد أن المشرع العراقي والمصري واللبناني قد نظما أحكام الأجور في قوانين العمل ومنع تأخيرها أو الحجز عليها إلا في حدود القانون .

وكذلك فقد اشاره قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي إلى عمل النقابات ودورها في الدفاع عن حقوق العمال من خلال المفاوضات الجماعية مع أصحاب العمل , وكذلك الرقابة على تنفيذ قانون العمل من خلال متابعتها في دفع الأجور في مواعيدها .

ومن ثم فإن الدور الاساسي الذي تلعبه النقابات العمالية هو تحسين ظروف العمل وزيادة أجور العمل وتقليص ساعات العمل .

بالإضافة إلى الأدوار الأخرى التي تلعبها النقابة من أجل تحقيق حالة الاستخدام الكامل , ورفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية [62].

ومن خلال ما تقدم يتبين لنا أن قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي في المادة (1) منه إلى أهداف التنظيم النقابي من خلال حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال , وكذلك تنمية الوعي السياسي والثقافي للعمال وترسيخ روح الاحترام لنظام العمل , بمعنى قد أشاره ضمن إلى حقوق العمال , ومن ثم يرى الباحث بضرورة الإشارة إلى دور النقابة في حماية حق العامل في الأجر بشكل مباشر من خلال تعديل نص المادة (1) من هذا القانون كون الأجر يعد المصدر الاساسي لرزق العامل ومعيشته هو وعائلته .

الفرع الثاني : دور النقابة في حماية حقوق العمال من الإنهاء التعسفي

يحتل الإنهاء التعسفي لعقد العمل أهمية بالغة في نطاق عقد العمل كون اغلب المنازعات العمالية قد تثار في هذا الجزء من العلاقة بين العامل وصاحب العمل , ومن ثم فقد يسئي صاحب العمل استعمال سلطته الانضباطية للإضرار بالعامل لتحقيق مصلحة غير مشروعة [63].

وأن ممارسة هذه السلطة الغير مشروعة قد تثير التعسف , وتكون قرارات صاحب العمل

متعارضة مع مصلحة العامل بشكل مباشر كما هو الحال في قرار إنهاء بطريقة تعسفية [64].

أن في حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل يكون الطرف الذي أنهى العقد بدون مبرر متعسفاً وتطبق بشأنه نظرية التعسف في استعمال الحق الوارد في القانون المدني , وتثار بذلك مسؤوليته العقدية قبل الطرف الآخر , ويكون ملزماً في هذه الحالة بالتعويض مما أصابه من ضرر نتيجة هذا الإنهاء , ويترك للقضاء مسألة تقدير التعويض المناسب [65].

وقد عرف الفقهاء الإنهاء التعسفي بأنه ((التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك والنافذ بالتسلم)) [66] , ويؤخذ على هذا التعريف للإنهاء غير المشروع بالمعنى الضيق كونه لا يشمل بعض الحالات الإنهاء الضمني مثال ذلك دفع رب العمل العامل بتصرفاته ليبدو وكأنه هو الذي ترك العمل [67].

كما عرف البعض الآخر الإنهاء التعسفي بأنه ((كل انقطاع لعقد العمل ناتج عن فعل صاحب العمل لا بإرادته المعلنة وحسب)) [68] , ويلاحظ على هذا التعريف أكثر شمولاً من التعريف الأول , إلا أنه يؤخذ عليه التعريف الثاني لإنهاء غير المشروع في جانب صاحب العمل فقط , بينما هو يرد بالنسبة للعامل ورب العمل على حد سواء [69].

وذهب الرأي الراجح من الفقه إلى تعريفه ((هو عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله وذلك مع افتراض توافر سائر أركان الحق بما في ذلك ركن السبب , أي وجود سبب يجيز استعمال الحق [70].

وتتعدد معايير الإنهاء غير المشروع (التعسفي) لعقد العمل تبعاً للخلاف الذي ثار بشأن تحديد طبيعة عدم مشروعية استعمال الحق وموقعه من المسؤولية [71] , وقد أشارت المادة (7) الفقرة (2) من قانون المدني العراقي على أنه ((ويصبح استعمال الحق غير جائز في الأحوال الآتية :

1- إذا لم يعقد بهذا الاستعمال سوى الاضرار بالغير

2- إذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تناسب مع ما يصب الغير من ضرر بسببها .

3- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة)) [72].

ولقد تبلورت هذه النظرية في الفقه القانوني الحديث جنباً إلى جنب مع مبدأ رقابة الحقوق وتقيدها , ومن ثم أصبحت حماية القانون مكفولاً بعدم التعسف في استعمال الحق وبالتالي فإن الاستعمال الذي لا يليق بالغرض الذي أنشأ الحق من أجله لا يخضع لحماية القانون [73].

ومن ثم فالنقابات العمالية من أهم وأبرز الإنجازات التي حققتها الطبقة العاملة للدفاع عن مصالح العمال , والمطالبة بالدفاع عنهم , وكذلك تحسين ظروف العمل , من خلال رفع المستوى المهني للمهنة والاجتماعي والثقافي والصحي للعمال , وتقوم المنظمات النقابية العمالية بدور كبير في حماية حقوق العمال من الإنهاء التعسفي من خلال الدور الرقابي قبل وقوع الفصل التعسفي , وللنقابات دور في مسألة التفاوض الجماعي لتحسين شروط العمل , وكذلك تلعب النقابات العمالية دوراً مهماً في نشر الوعي بين العمال لبيان حقوقهم , ومن ثم تقليل حالات الإنهاء التعسفي من خلال تحقيق التوازن بين العامل وصاحب العمل [74].

الخاتمة : من خلال بحثنا لموضوع دور نقابات العمال في ضمان الحقوق العمالية توصلنا إلى جملة من النتائج والمقترحات التي نسعى إلى الأخذ بها من قبل المشرع لتنظيم هذا الدور لنقابات العمال في ضمان الحقوق العمالية , وعلى النحو الآتي :-

أولاً :- النتائج

1- من خلال بحثنا إلى موضوع دور النقابات العمال في ضمان الحقوق العمالية نجد أن القانون الحالي قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 يحتاج إلى تعديل نصوصه القانونية لكي ينسجم مع مبادئ الحرية النقابية بعد 2003 .

2- لم يشترط قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي شروطاً للانضمام إلى النقابة , بل اشترط فقط شرطاً واحداً هو بلوغ الثامنة عشرة من العمر في المادة (28) منه , إلا أن القوانين المقارنة وضعت شورطاً إضافية للانضمام إلى النقابات العمالية .

3- لم يتضمن قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي مواد قانونية للعقوبة في حالة أخلال صاحب العمل بعدم السماح للعمال بالانضمام إلى النقابة العمالية , وكذلك أخلال العضو النقابي بأحد التزاماته التي نص عليها هذا القانون .

ثانياً :- المقترحات

1- يدعو الباحث المشرع ضرورة إصدار قانون جديد للتنظيم النقابي للعمال , كونه ضرورة ملحة لتنظيم العمل النقابي وتعزيز الديمقراطية النقابية , حماية حقوق العمال على كافة المستويات , وتفعيل دور النقابة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

2- ندعو المشرع العمالي العراقي إلى تعديل نص المادة (28) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 بالنحو الآتي :

يشترط في من يكون عضواً بالمنظمة النقابية الآتي :

(أ) – إلا يقل عمره عن خمس عشر سنة من تاريخ تقديم الطلب للعضوية .

(ب) – أن لا يكون العامل محجوزاً عليه .

(ج) – أن لا يكون العامل محكوماً عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف .

(د) – أن لا يكون منظماً إلى آية منظمة نقابية عمالية أخرى في ذات المستوى والتصنيف النقابي المهني .

(هـ) – أن يكون مشهوداً له بالولاء للطبقة العاملة من خمسة من الناخبين على الأقل .

(و) – أن لا يكون العامل صاحب عمل في أي نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي أو خدمي.

3– ندعو المشرع العمالي العراقي إلى تشريع نصوص قانونية في القانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لسنة 1987 تتضمن توجيه عقوبة إلى صاحب العمل في حالة أخلاله بعدم السماح للعمال بالانضمام والانسحاب من النقابة , وتوجيه عقوبة إلى العضو النقابي (العامل) إذا أخله بأحد التزاماته التي حددها هذا القانون .

الهوامش :

(1) ينظر الفقرة (22) من المادة الاولى من قانون العمل العراقي .
(2) ينظر المادة (9) من قانون التنظيم النقابي رقم (52) لسنة 1987 العراقي .
(3) ينظر الفقرة (ج) من المادة الاولى من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري.
(4) ينظر نص المادة (4) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .
(5) ينظر نص المادة (الاولى) من الكتاب الثالث من قانون العمل , اشار إليه د.رجب عبد الظاهر علي , دور النقابات العمالية في تحقيق العمل اللائق في مصر , مجلة البحوث القانونية والاقتصادية , جامعة بني سويف , المجلد 35 , العدد 2 , مصر , 2023 , ص24 .
(6) د. محمد علي الطائي , قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 , دراسة مقارنة , مكتبة السنهوري , بيروت ,لبنان , 2018 , ص161 .
(7) د.محمد حسين منصور , قانون العمل , ماهية قانون العمل , عقد العمل الفردي , عقد العمل الجماعي , النقابات العمالية , المنازعات الجماعية , التسوية والوساطة والتحكيم , الاضراب والاغلاق , ط 1 , منشورات الحلبي الحقوقية , لبنان , 2010 , ص438.
(8) د. محمد علي عبد , قانون العمل (دراسة مقارنة) , ط 1 ,

منشـــورات زين الحقوقية , لبنان , 2007 , ص274.

(9) د.عماد حسـن سـلمان , التعليق على مواد قـانون العمـل رقم (37) لسـنة 2015 دراسـة مقارنة شـامل لقانون العمل تتضـمن تعليقاً وتحليلاً لـكـل مـادة قـانـونـيـة , مـعـززة بـالتطبيقـات القضـــائيـة مع ملحق لتعليمات قانون العمل الصادرة كافة , ط 1 , مكتبة القانون المقارن , العراق , 2021 , ص65 .

(10) د. الياس ناصـيف , موسـوعة العقود المدنيـة والتجاريـة , ط 1 , شـركة المؤسـسـة الحديث للكتاب , لبنان , 2018 , ص217.

(11) خليـل ابراهيم خلف , التنظيم القانوني للحق في العمل النقابي في العراق , مجلـة العلوم القـانونيـة والســياســية , جامعة ديالى , كلية القانون والعلوم السـياسـية , المجلد الحادي عشر , العدد الاول , الجزء الثـاني , ديـالى , العراق , 2022, ص367 .

(12) ينظر نص المـادة (1) من قـانون التنظيم النقـابي للعمـال في العراق , وبالمعنى نفسـه ينظر نص المـادة (84) من قـانون المنظمـات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري .

(13) عمر نـايل الخليلي , د. عبدالله علي الصـــيفي , النقابات المهنية , دراســـة تأصـــيلية , مجلة الجامعة الاســـلامية للدراســـات الشـــرعية والقانونية , العدد 2148 – 2616 , الاردن , 2021 , ص5 .

(14) خليل ابراهيم خلف , مصـــدر سابق , ص317 .

(15) د. رجـب عبـد الظـاهر علي , مصدر سابق , ص31.

(16) خليل ابراهيم خلف , مصـــدر سابق , ص367 .

(17) خليل ابراهيم خلف , المصـدر نفسه , ص368.

(18) د.رجـب عبـد الظـاهر علي , مصدر سابق , ص32 .

(19) د. رجب عبد الظـاهر علي , مصدر سابق , ص32 .

(20) د. احمـد حســـن البرعي , علاقات العمل الجماعية في القانون المصـــري , القـاهرة , 1976 , ص98.

(21) ينظر نص المـادة (9) من قـانون التنظيم النقـابي للعمـال العراقي .

(22) د. عدنان العابد ود. يوســف اليـاس , قـانون العمـل , المكتبـة القانونية , بغداد , 2010 , ص189 .

(23) د. رجب عبد الظـاهر علي , مصدر سابق , ص33 .

(24) ينظر المـادة (10) من قـانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري .

(25) يـنـظـر الـمـادة (56) مـن الدســتوري المصـــري لعام 2014 المعدل لعـام 2019د. رجـب عبـد الظاهر علي , مصدر سابق.

(26) ينظر نص المـادة (83) من قانون العمل والضـــمان الاجتماعي اللبناني .

(27) ينظر نص المادة (L 2131 1 –) من قانون العمل الفرنسي .

(28) B.Hess Fallon S. Maillard – pinon , A. M. simon , Droit , du travail , 23eme ed , Dalloz , paris , 2023 , P. 305.

(29) د. عدنان العابد , ود. يوســف الياس , مصدر سابق , ص179 .

(30) ينظر نص المادة (29 / أولاً) من قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي .
(31) ينظر نص المادة (28) من القانون أعلاه .
(32) د. محمد أنور حامد علي , حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل , ط 1 , دار النهضة العربية , القاهرة , مصر , 2012 ,ص176.
(33) ينظر نص المادة (4) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي المصري .
(34) ينظر نص المادة (21) من القانون أعلاه.
(35) ينظر نص المادة (83) من قانون العمل اللبناني .
(36) ينظر نص المادة (90) من القانون أعلاه .
(37) د. وهيب الاسير , مدخل إلى علاقات العمل الجماعية , ط 1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2021 , ص58.
(38) ينظر نص المادة (91) من القانون أعلاه.
(39) ينظر دستور 1946 , المحال إليها في دستور 1958 ونص المادة (L2141 - 1) في قانون العمل .
(40) Bun et Galland – droit du travail – sirey 1958 , P. 645 .
(41) Camelynck , le congèdiement pour appurtenance au activite syndicale , ed , 1966 , P.165.
(42) ينظر المادة (22 / ثالثاً) من دستور جمهورية العراق النافذ 2005 .
(43) د. عماد حسن سلمان , مصدر سابق , ص67 .
(44) ينظر نص المادة (40 / أولاً / ثانياً) من قانون التنظيم النقابي للعمال العراقي .
(45) ينظر نص المادة (76) من الدستور المصري لسنة 2014 .
(46) ينظر نص المادة (3) من قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق النقابي المصري .
(47) ينظر نص المادة (86) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .
(48) د. محمد رياض دغمان , نظام العام في علاقات العمل , دراسة مقارنة , ط1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2015 , ص187 .
(49) د. وهيب الاسير , مصدر سابق , ص61 , ود. محمد رياض دغمان , قانون العمل اللبناني , المدخل إلى قانون العمل , علاقات العمل الفردية , علاقات العمل الجماعية , الضمان الاجتماعي , ط1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2010 , ص166 .
(50) د. جورج سعد , قانون العمل , ط1 , منشورات الحلبي الحقوقية , بيروت , لبنان , 2015 , ص67 .
(51) د. بشير هدفي , الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية والجماعية , دار الريحانة للكتاب , الجزائر , 2006 , ص133 .
(52) محمد علي الطائي , مصدر سابق , ص215 .
(53) ينظر نص المادة (1 / 14) من قانون العمل العراقي .
(54) د. صبا نعمان رشيد الويسي , قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقة العمل , النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية , نظرية المشروع ,

العدد (2) , السليمانية , العراق , 2019 , ص338 .

[65]() د. محمد علي الطائي , مصدر سابق , ص274 .

[66]() د. حسن كيرة , أصول قانون العمل , عقد العمل , منشاة المعارف , الاسكندرية , مصر , 1983 , ص775 .

[67]() د. فراس عبد الرزاق حمزة , سرى معاذ أحمد حميد , سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة , ط1 , المركز العربي للنشر والتوزيع , مصر , 2019 , ص232 .

[68]() د. عادل عبد الحميد الفجال , الإنهاء غير المشروع لعقد العمل , منشاة المعارف , الاسكندرية , مصر , 2009 , ص177 .

[69]() د. فراس عبد الرزاق حمزة , سرى معاذ أحمد حميد , مصدر سابق, ص232 .

[70]() د. عادل عبد الحميد الفجال , المصدر نفسه , ص177 .

[71]() د. فراس عبد الرزاق حمزة , سرى معاذ أحمد حميد , مصدر سابق , ص239 .

[72]() ينظر نص المادة (2/7) من القانون المدني العراقي تقابلها بالمعنى نفسه المادة (5) المدني المصري رقم (131) لسنة 1948 , وكذلك نص المادة (124) من قانون الموجبات والعقود اللبناني الصادر في 1932/3/9 .

[73]() عادل صالح مهدي , أثر تعسف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية على ضمانات الأجير , أطروحة دكتوراه في قانون الخاص , الجامعة الإسلامية , لبنان , 2025 , ص67 .

المكتبة القانونية , بغداد , العراق , 2022 , ص137 .

[55]() عادل صالح مهدي , أحكام الأجر وفقاً لقانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015 , بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق , كلية القانون , جامعة كربلاء , العدد الثاني , 2023 , ص404 .

[56]() ينظر نص المادة (1/ ج) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 .

[57]() ينظر نص المادة (57) من قانون العمل والضمان الاجتماعي اللبناني .

[58]() د. محمد علي الطائي , مصدر سابق , ص220 .

[59]() ينظر نص المادة (907 , 908) من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 المعدل .

[60]() د. صبا نعمان رشيد الويسي , مصدر سابق , ص140 .

[61]() د. رجب عبد الظاهر على , مصدر سابق , ص156 .

[62]() د. عماد حسن سلمان , مصدر سابق , ص67 .

[63]() د. شريف رأفت محمد أحمد حمادة , حقيقة الانتهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 , دراسة مقارنة , مجلة البحوث الفقهية والقانونية , كلية الحقوق , جامعة عين شمس , العدد (36) , القاهرة , مصر , 2021 , ص649 .

[64]() أميد عزيز اسماعيل , إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل , دارسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق , المجلة العالمية لجامعة جيهان المجلد (13)

قانون العمل الصـادرة كافة , ط 1 , مكتبة القانون المقارن , العراق , 2021
10- د. فراس عبد الرزاق حمزة , سرى معاذ أحمد حميد , سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة , ط1 , المركز العربي للنشر والتوزيع , مصر , 2019.
11- د. محمـد أنور حـامـد علي , حقوق وواجبات العمال في ظل قانون العمل , ط 1 , دار النهضـة العربية , القاهرة , مصـر , 2012
12- د. محمد حسين منصور , قانون العمل , ماهية قانون العمل , عقد العمل الفردي , عقد العمل الجماعي , النقابات العمالية , المنازعات الجماعية , التسوية والوساطة والتحكيم , الاضـــراب والاغلاق , ط 1 , منشـــورات الحلبي الحقوقيـة , لبنـان , 2010
13- د. محمد رياض دغمان , قانون العمل اللبناني , المدخل إلى قانون العمل , علاقات العمل الفردية , علاقات العمل الجماعية , الضمان الاجتماعي , ط1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2010
14- د. محمد رياض دغمان , نظام العام في علاقات العمل , دراسة مقارنة , ط1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2015
15- د. محمد علي الطائي , قانون العمل على وفق قانون رقم (37) لسنة 2015 , دراسة مقارنة , مكتبة السـنهوري , بيروت ,لبنان , 2018 , ص161 .
16- د. محمد علي عبد , قانون العمل (دراسة مقارنة) , ط 1 , منشـورات زين الحقوقية , لبنان , 2007

---

[74]() د. رجب عبد الظاهر علي , مصدر سابق , ص117 .

المصادر

أولاً : الكتب

1- د. احمد حســـن البرعي , علاقات العمل الجماعية في القانون المصـري , القاهرة , 1976
2- د. الياس ناصيف , موسوعة العقود المدنية والتجارية , ط 1 , شركة المؤسسة الحديث للكتاب , لبنان , 2018 .
3- د. بشير هدفي , الوجيز في شرح قانون العمل . علاقات العمل الفردية والجماعية , دار الريحانة للكتاب , الجزائر , 2006
4- د. جورج سعد , قانون العمل , ط1 , منشورات الحلبي الحقوقية , بيروت , لبنان , 2015.
5- د. حسن كيرة , أصول قانون العمل , عقد العمل , منشاة المعارف , الاسكندرية , مصر , 1983 .
6- د. صبا نعمان رشيد الويسي , قانون العمل النظرية العامة لقانون علاقة العمل , النظام القانوني لعلاقة العمل الفردية , نظرية المشروع , المكتبة القانونية , بغداد , العراق , 2022.
7- د. عادل عبد الحميد الفجال , الإنهاء غير المشروع لعقد العمل , منشاة المعارف , الاسكندرية , مصر , 2009 .
8- د. عدنان العابد ود. يوسـف الياس , قانون العمل , المكتبة القانونية , بغداد , 2010
9- د. عماد حسـن سـلمان , التعليق على مواد قانون العمل رقم (37) لسنة 2015 دراسة مقارنة شـامل لقانون العمل تتضـمن تعليقاً وتحليلاً لكـل مـادة قـانونيـة , معززة بالتطبيقات القضـــائية مع ملحق لتعليمات

, بحث منشور في مجلة رسالة الحقوق , كلية القانون , جامعة كربلاء , العدد الثاني , 2023
6. عمر نايل الخليلي , د. عبدالله علي الصيفي , النقابات المهنية , دراسة تأصيلية , مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الشرعية والقانونية , العدد 2148 – 2616 , الاردن , 2021 .

رابعاً :الدساتير والقوانين

دستور جمهورية العراق النافذ 2005 .
الدستوري المصري لعام 2014 المعدل لعام 2019
دستور 1946 , المحال إليها في دستور 1958 الفرنسي
قانون الموجبات والعقود اللبناني الصادر في 1932/3/9 .
قانون العمل والضمان الاجتماعي واللبناني الصادر في 23 ايلول لسنة 1946
القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948
القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 المعدل .
قانون التنظيم النقابي للعمال في العراق رقم (52) لسنة 1987
قانون العمل الفرنسي رقم 1088 لسنة 2016 .
قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 .
قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015.
قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم المصري رقم (213) لسنة 2017 .

خامساً : المصادر الاجنبية

1- B.Hess Fallon S. Maillard – pinon , A. M. simon , Droit , du travail , 23eme ed , Dalloz , paris , 2023 .
2- Bun et Galland – droit du travail – sirey 1958 .
3- Camelynck , le congèdiement pour appurtenance au activite syndicale , ed , 1966 .
17- د. وهيب الاسير , مدخل إلى علاقات العمل الجماعية , ط 1 , المؤسسة الحديثة للكتاب , لبنان , 2021.

ثانياً : الاطاريح

1- عادل صالح مهدي , أثر تعسف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية على ضمانات الأجير , أطروحة دكتوراه في قانون الخاص , الجامعة الإسلامية , لبنان , 2025

ثالثاً : البحوث

1. أميد عزيز اسماعيل , إشكالية التعسف في قرارات صاحب العمل , دارسة تحليلية في ضوء نظرية التعسف في استعمال الحق , المجلة العالمية لجامعة جيهان المجلد (13) العدد (2) , السليمانية , العراق , 2019
2. خليل ابراهيم خلف , التنظيم القانوني للحق في العمل النقابي في العراق , مجلة العلوم القانونية والسياسية , جامعة ديالى , كلية القانون والعلوم السياسية , المجلد الحادي عشر , العدد الاول , الجزء الثاني , ديالى , العراق , 2022
3. د. شريف رأفت محمد أحمد حمادة , حقيقة الانتهاء التعسفي لعقد العمل في ضوء أحكام قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 , دراسة مقارنة , مجلة البحوث الفقهية والقانونية , كلية الحقوق , جامعة عين شمس , العدد (36) , القاهرة , مصر , 2021
4. د.رجب عبد الظاهر علي , دور النقابات العمالية في تحقيق العمل اللائق في مصر , مجلة البحوث القانونية والاقتصادية , جامعة بني سويف , المجلد 35 , العدد 2 , مصر , 2023 .
5. عادل صالح مهدي , أحكام الأجر وفقاً لقانون العمل العراقي رقم 37/ لسنة 2015