

المشاريع التنموية للأفراد في ضوء قانون العمل

(دراسة مقارنة)

Individual development projects in light of labor law

(Comparative study)

hussei.zghair@uomisan.edu.iq

م.م حسين زغير جاسم دشش الخميساوي

كلية القانون / جامعة ميسان

تاريخ قبول البحث

٢٠٢٦/١٢/٤

تاريخ استلام البحث

٢٠٢٦/١١/٤

المخلص

تناولنا من خلال البحث بيان مفهوم المشاريع التنموية للأفراد وأن الإسلام شجع على العمل لكسب القوت وبه يتحقق استقلال الإنسان وعزته ويحفظ كرامته، وحريةه وكان العمل وما يزال ضرورة اجتماعية تفرضها الحاجات المعاشية على الأفراد والعمل هو أساس مهم في بناء المجتمع الصالح وعنصر من عناصر، الإنتاج في تكوين الاقتصاد ووضحنا من خلال البحث إن الأساس القانوني، لحق الانسان في العمل تضمنته المواثيق والإعلانات الدولية، باعتباره من أهم حقوق الإنسان، لذلك اعترفت به معظم التشريعات الوطنية منها المشرع الفرنسي والمصري والعراقي، وتبين لنا من خلال البحث أن المشرع العراقي، شجع الدولة على مواصلة توفير العمل من خلال رصد مكافآت نقدية وعينية للعامل.

الكلمات المفتاحية : المشاريع التنموية، قانون العمل، الانتاج، مساهمة الافراد.

Abstract

This research explores the concept of individual development projects and highlights that Islam encourages work to earn a living, thereby achieving human independence and dignity, and preserving human freedom. Work has always been a social necessity imposed by the basic needs of individuals. It is a fundamental pillar in building a just society and a key element of production in the formation of the economy. The research also clarifies that the legal basis for the human right to work is enshrined in international conventions and declarations, recognizing it as one of the most important human rights. Consequently, most national legislations, including those of France, Egypt, and Iraq, have acknowledged this right. Furthermore, the research reveals that the Iraqi legislature encourages the state to continue providing employment by allocating monetary and in-kind incentives for workers.

Keywords: Development projects, Labor law, Production, Individual contribution

المقدمة

نظرا لوجود أعداد كبيرة في أفق الحياة وميادينها وجميع شؤونها مشاكل وصراع مرير وآم مرهقه وموجعة واحداث مريعة، أحاطت ببني البشر وهذا ما يتعارض مع حق الإنسان في انشاء المشروع ومبدأ تكافؤ الفرص، الأمر الذي استوجب تدخل المشرع لتنظيم اعمال المشاريع، ومنح الانسان الحق في استكمال العمل من داخل المنطقة التي يسكن فيها ، وهذا ينسجم مع تزايد الاهتمام الدولي من خلال الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي تهدف إلى ضمان حياة كريمة للبشر بوصفه إنسان، وذلك بضمان مختلف أوجه الرعاية النفسية، باعتبار المشروع مكان لتوفير الحياة السعيدة لكي يخلق مجتمعا متطوراً ومزدهراً ينعم به الجميع .

اولاً : أهمية البحث

نسعى من خلال البحث توضيح الجوانب القانونية المنظمة لممارسة الحق في المشاريع داخل المنطقة ونوضح التطبيق العملي للنصوص القانونية المنظمة لحق العامل في العمل ومنهم ذوي الاحتياجات الخاصة، بما يسهم في ضمان مستقبل للعامل من خلال مواصلة عملة في داخل المؤسسة، بما يكفل حق الافراد المساهمة في المشاريع ومبدأ تكافؤ الفرص وحفظ كرامة العامل وانسانيته.

ثانياً: مشكلة البحث

يمكن ان نلتمس من خلال هذا البحث في تسليط الضوء على المشاريع التنموية للأفراد في الحياة على ارض العراق ولمعالجة مسألة الأجور التي تعد العمود الفقري، لإشباع الحاجات ولاسيما الضرورية للطبقة العاملة، وكذلك تحسين ظروف العمل والإنتاج، من جهة وضمان حصول أصحاب العمل على معدلات مرتفعة من الأرباح للاستمرار في العملية الإنتاجية من جهة اخرى. على الرغم من تأكيد المشرع العراقي على حق المشاريع التنموية بصورة عامة ومن ضمنهم ويمكن ابراز مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:-

١. هل يشمل الحق في المشاريع التنموية جميع ابناء البشر في التشريع العراقي؟
٢. هل يحق للعامل ان يطالب بالمساوات بالأجر خلال مدة العمل؟
٣. هل يحق للعامل الانتقال إلى محافظة اخرى لأداء العمل أم أن العمل يكون حصراً لأبناء المحافظة؟
٤. هل قدم المشرع العراقي الدعم المادي والمعنوي للعامل من اجل مواصلة المشاريع؟

ثالثاً: اهداف البحث :

يهدف هذا البحث الى معرفة كل ما يتعلق بموضوع المشاريع التنموية للأفراد في ضوء قانون العمل واهتمام الدولة بشؤون العمال والعمل، وانشاء مشاريع عامة في مختلف النظم القانونية سواء كانت مسؤولية عقدية او تقصيرية او موضوعية، والتعرف على مسؤولية الدولة عن فشل المشاريع، او سبب اضرار في البيئة او المجتمع وتعرف على زيادة الرقابة على متابعة المشاريع وكذلك عملية التنظيم.

رابعاً: منهجية البحث

تقتضي طبيعة البحث الاعتماد على المنهج التحليلي والوصفي للنصوص القانونية والقرارات القضائية المتعلقة بالموضوع مدار البحث، مع اعتماد المنهج المقارن، للاطلاع على موقف المشاريع في التنظيم القانوني، وحق الانسان المطالبة في انشاء المشاريع التنموية.

خامساً: هيكلية البحث

لغرض الالمام بموضوع بحثنا يقسم الى مبحثين في المبحث الاول المشاريع التنموية للأفراد المطلوب الأول المشاريع التنموية وتم تقسيمة الى فرعين في الفرع الاول مفهوم المشاريع التنموية للأفراد واما في الفرع الثاني صور المنازعات على المشاريع التنموية للأفراد اما في المبحث الثاني وسائل الضغط في منازعات العمل الجماعية في المطلب الاول الإضراب وتم تقسيمة الى فرعين في الفرع الاول تعريف الإضراب وتحديد عناصره اما في الفرع الثاني الإضراب التقليدي وانتهى المبحث بالنتائج والتوصيات التي توصلنا اليها.

المبحث الأول

المشاريع التنموية للأفراد

كما هو معلوم ان المشاريع التنموية للأفراد من بين الحقوق التي يتمتع بها جميع الأفراد الأحرار فلا يوجد تمييز بينهم من حيث اللون او الجنس او العقيدة او المذهب وبين الإنسان الحر في تمتعه بهذا الحق، وتبعاً لذلك سنتطرق في هذا البحث الى مطلبين في المطلب الاول مفهوم المشاريع التنموية للأفراد ومن ثم مفهومها في المطلب الثاني مفهوم المشاريع التنموية اصطلاحاً وكما يأتي:

المطلب الأول

مفهوم المشاريع التنموية

يشكل مفهوم المشاريع التنموية مفتاحاً مهماً لتنمية الشخصية الانسانية المتكاملة، ولنيل وتعظيم جميع الحقوق الاخرى والحق في العمل حق لكل انسان دون تمييز ويعد اليه جوهرية للتوصل الى المثل الاعلى للإنسان الحر

وتبعاً لذلك سنتطرق في هذا المطلب الى فرعين في الفرع الاول تعريف مفهوم المشاريع التنموية ثم في الفرع الثاني صور المنازعات على المشاريع التنموية للأفراد.

الفرع الأول

مفهوم المشاريع التنموية

يقصد بمفهوم المشاريع التنموية المعنى الاقتصادي العام وهي الوحدة الاقتصادية للإنتاج ويعرف في ميدان قانون العمل بأنها مجموعة من العمال الذين يقومون بإنجاز العمل بالوسائل المادية وغير المادية المتاحة بأشراف وتوجيه صاحب العمل لتحقيق هدف مشترك يخدم مصالح الطرفين والمجتمع معاً^(١)، كما أنه يمكن أن يعرف بأنها مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من المستخدمين والعمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة^(٢)، اي كان حجم المشروع صغيراً أم كبيراً وشكله القانوني فردياً أو تملكه شركة، ونوع النشاط الذي يقوم به صناعياً أم زراعياً أم تجارياً يكون هادفاً إلى تحقيق الربح المادي من وراء إدارته للمشروع، فإنه بحاجة إلى سلطة واحدة متكاتفه تعمل على تحقيق غرض المشروع ومصالح أعضائه^(٣)، ويلاحظ أن رئيس المشروع المشار إليه في قانون العمل العراقي (بصاحب العمل) لا يشترط فيه أن يكون مالكاً للمشروع، وذلك لتغيير دور مالك المشروع في المجتمعات الحديثة وضعف دور الملكية في التأثير على حياة المشروع^(٤)، يعد العامل عنصراً رئيسياً من العناصر البشرية في المشروع، فيجب التعاون بينه وبين الإدارة بوصفه مظهراً من مظاهر التقدم في داخل المشروع وذلك لما يهدف إليه الأخير من إتاحة الفرصة للعمال والإدارة بالتعاون والتشاور في الأمور التي تتسم بطابع المصلحة المشتركة عانت الطبقة العاملة رداً من الزمن

(١) د. شاب توما منصور، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٧، ص ٤٣.

(٢) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨، ص ١٥.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص ٦١.

(٤) د. مراد فهيم منير، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٧٦، ص ١٠٧.

لاسيما في أعقاب الثورة الصناعية، حيث أدت سيطرة رأس المال على العمل وظهور التفاوت الشديد بين طبقات المجتمع، إلى حرمان العمال من كثير من الحقوق، وفي محاولة لإعادة التوازن في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، جاهد العمال طويلاً للحصول على إقرار المشرع بحقوقهم في الامتناع عن العمل بهدف الضغط على أصحاب العمل للاستجابة لمطالبهم التي سبق ان رفضوها، وقد أقرت بعض الدساتير إجراء هذا الحق كدستور فرنسا لعام ١٩٤٦ في حين رفضت الاعتراف به دساتير دول أخرى كأسبانيا، والبرتغال الديمقراطية الشعبية^(١)، والمشاريع هي مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من العمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة هي العلاقات الجماعية وجمعية منظمة ذات رتب ومنازل التي تنشأ بين صاحب العمل وماجوريه والمشاريع تتعلق بالاقتصاد السياسي وقانون العمل يبحثان ظاهرة واحدة من وجوه مختلفة ولكن يجب أن يلاحظ أن المشاريع بالمعنى الاقتصادي قد لا تكون مشروعاً بالمعنى المقصود في قانون العمل فالمشروع الذي يديره المنتج المستقل والذي يشتغل بدون استعانة بالمأجورين يكون محل لاهتمام الاقتصاد السياسي، لكن قانون العمل لا يعنى به، لأن العمل التابع وهو محط اهتمامه غير موجود فيه^(٢)، يجب أن تكون هناك فكرة للمشروع مراد تحقيقها فيؤدي عمال المشروع العمل المتفق عليه بغية تحقيق تلك الفكرة والتوصل إلى غاية المشروع، والعمل هنا هو خليط من جهد بشري(العمال) مع الآلات المستخدمة والمواد الأولية تشكل نتيجة واحدة وهي الإنتاج أو الخدمات المطلوبة التي يهدف المشروع إلى تحقيقها^(٣)، وكذلك يمكن الاتفاق على تغيير مكان أداء العمل لأسباب عدة، فقد يكون نقل مكان أداء العمل لتوفير الاستقرار الدراسي والاجتماعي لعائلة العامل هو السبب، وقد يكون السبب إدماج عدة منشآت لتشكيل الهيكل الوظيفي بسبب حاجة المشروع إلى ذلك^(٤)، وتبين بان الحق في العمل لكل مواطن قادر عليه والدولة تعمل على توفير فرص بأنصاف دون تمييز^(٥)، لذلك القانون له دور مزدوجا فهو يحمي العمال من الاستغلال ويضمن لهم بيئة قانونية مستقرة ويسهم في نجاح المشروع على مدى الطويل بل ان الفهم والتقدير بقانون العمل، والعاملين فيه و يعتمد المشرع في مختلف الدول على وضع احكام تفصيلية لحل منازعات العمل الجماعية لعدة أسباب منها الرغبة في فض هذه المنازعات في مدة وجيزة نظراً لخطورتها، واتساع نطاقها

(١) د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠، ص ٢١٣.

(٢) د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨، ص ١٥.

(٣) د. عدنان العابد، المشاركة العمالية في الإدارة في القانونين العراقي والمصري، مجلة العمل العربية، العدد (٢٣)، ١٩٨٢، ص ٢٦.

(٤) أحمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر، ص ١٤٥.

(٥) المادة (٤) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

وذلك بالابتعاد قدر الامكان عن الإجراءات القضائية واللجوء إلى الوسائل الودية والتحكيم، ويرجع تاريخ استخدام وسيلة انشاء المشروع في إلى السنوات التي اعقبت الحرب العالمية الأولى، وقد تميزت هذه السنوات بزيادة كبيرة في النشاط العمالي والنقابي والمطالبة بزيادة الاجور وتحسين شروط العمل^(١)، إن إغفال شرط الكتابة بزيادة الاجر يعد نقص مهم في التشريع لذا نقترح على المشرع الإشارة إليه صراحة في صلب القانون كما هو الحال في بقية القوانين المقارنة الأخرى لذلك يجب أن يتم تفعيل دور العامل في المشروع ذلك لان توافر رأس المال دون عمل لن يكون له أي أثر يذكر فلا بد من تدخل العمل لتحريك رأس المال وتحقيق هدف المشروع كما يجب أن يكون للعمال دور في إدارة المشروع شراكة مع أصحاب العمل وذلك لغرض الاستفادة من تعدد الآراء لتنمية المشروع وقد عنى الاقتصاديون بدراسة المشروع بوصفه أهم أنواع الإنتاج في العصر الحديث تعريفاً له وتحديدًا لعناصره فكثرت بحوثهم فيه فالمشروع تنظيم له استقلاله المالي فينتج أو يقدم للأسواق سلعاً أو خدمات معينة فهو الوحدة الاقتصادية التي تجمع وتنسق في داخلها الأدوات المادية والعناصر الإنسانية للنشاط الاقتصادي^(٢)، حاول فقهاء القانون المقارن تعريف المشاركة العمالية في الإدارة فمنهم من عرفه: (بأنه الاعتراف القانوني لمجموع العاملين في المشروع بدور دائم ومنظم في وضع السياسة العامة الملزمة لسير المشروع، أو في إدارته العادية على نحو ينتقص من سلطات رأس المال المطلقة في حكم المشروع واتخاذ القرارات فيه طبقاً للنظرية التقليدية على أن يعترف للعاملين في المشروع بهذا الدور بوصفهم عاملين وليس استناداً إلى أي أساس قانوني آخر) ويؤخذ على هذا التعريف بأنه لم يستوعب كل أشكال المساهمة العمالية في الإدارة بل قصر دورهم على إبداء الرأي والمشورة فقط^(٣)، ومنهم من عرفه بأنه: (النظام الذي يثبت فيه لعنصر العمل في المشروع دوراً في وظيفة رب العمل بمظهرها السلطة والمفاوضة) وهذا التعريف يظهر دور العمال بالمشاركة في الإدارة والأرباح^(٤)، وهناك من عرفه انه: (التعاون بين عنصري الإنتاج المتمثل بالعمل ورأس المال في إدارة المشروع حيث لا ينفرد به احدهما دون الآخر وذلك عن طريق السماح لممثلي العمال ممن يتم اختيارهم بطريقة حرة والمباشرة بالمساهمة في ادارة المشاريع^(٥))، اما التشريع السوري فأوجب ان يكون هناك مندوب عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومندوب عن وزارة الصناعة،

(١) امين عز الدين، مدخل في شؤون العمل وعلاقاته، دار الهنا للطباعة، ملتزم الطباعة مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤، ص ١٤٢.

(٢) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٥٥، ٥٦.

(٣) خالد محمد مصطفى المولى، سلطة صاحب العمل التأديبية في القانون العراقي، مرجع سابق، ص ١٧٠.

(٤) مراد فهيم منير، مبدأ المشاركة العمالية، مرجع سابق، ص ١١٤.

(٥) د. اكنم الخولي، الجوانب الاقتصادية لاشتراك العاملين في إدارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة، ١٩٧٧، ص ١٤.

أو وزارة الاقتصاد والتجارة والمساهمة العمالية في إدارة المشروع الذي يمثل الجمع بين الاشتراك بصفه استشارية في المسائل الاقتصادية، من جهة كاختيار وسائل الإنتاج وتعيين قدره وكيفية التصرف به وتحديد أسعاره وما يتعلق بأرباح المشروع والرقابة على الإنهاء الاقتصادي لمواقع عمل المشروع^(١)، كل نشاط تقوم به الدولة أو إحدى هيئاتها بقصد إنشاء أو تطوير أو تحسين مرفق عام أو خدمة عامة بهدف تحقيق المنفعة العامة ويشمل ذلك انشاء مشاريع اقتصادية. لذا نجد ان بعض الهيئات التحكيمية، يكون تشكيلها قضائياً بحتاً، بينما الغالبية العظمى، منها يدخل ضمن تشكيلها فضلاً عن اعضاء من القضاة، اعضاء من غير القضاة، وكلما زاد عدد القضاة في تشكيلات هذه الهيئات فان موضوع النزاع يستوعب بصورة افضل لاسيما بالنسبة للقضاة الذين مارسوا عملية فض المنازعات العمالية لسنوات طويلة، سواء كان ذلك في نطاق منازعات العمل الفردية ام الجماعية حسن فعل المشرع عندما أخذ بعين الاعتبار في بلورة المنازعة الجماعية، لا أطرافها فقط بل أشار إلى موضوعها أيضاً فيمكن أن يتقدم عامل واحد بعرض النزاع إلا أن موضوعه يمس شروط المشروع كمقدار الأجور وساعات العمل وهذا الأمر لا يؤثر زيادته أو نقصانه على عامل واحد إنما على مجمل العاملين.

الفرع الثاني

صور المنازعات على المشاريع التنموية للأفراد

ابتداءً يجب أن نبين بان قانون العمل يهدف إلى توظيف العمل في خدمة عملية بناء الاقتصاد الوطني من أجل الرفاهية وتحسين ظروف الحياة وبذلك نجد أن هذا القانون يضمن حق العمل لكل مواطن قادر عليه، وبشروط وفرص متكافئة بين المواطنين جميعاً من دون تمييز بسبب الجنس، أو العرق أو اللغة أو الدين ويترتب إتاحة الفرص لكل موطن في النشاط المهني في الحدود التي ترسمها الدولة لحجم ونوع العمل في كل قطاع ويكفل للمواطن الحصول على أجر يكفي لسد حاجاته الأساسية وإعالة أسرته^(٢)، حل النزاع بفترة زمنية قصيرة وجهد اقل^(٣)، والنزاع هنا إما إن يكون فردياً أو مشتركاً، فالنزاع المشترك هو النزاع الذي يقع بين صاحب العمل وعماله كالنزاع الذي يقع بين نقابة أو فريق منهم، وبين صاحب

(١) صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، (أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، ٢٠٠٢، ص ٩٤.

(٢) المواد (١، ٢، ٣، ٤، ٥) من قانون العمل النافذ.

(٣) أم. حسنين ضياء، نوري حسام، فاعلية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الخامس)، المجلد ١، / ديسمبر / ٢٠٢٤، ص ٤.

العمل، أما النزاع الفردي فهو النزاع الخاص بعامل واحد، كما إذا فصل صاحب العمل العامل وامتنع عن صرف الأجر المستحق له فالنزاع يقع نتيجة المطالبة بحق احد الفريقين والغالب هم فريق العمال مستنداً إلى القانون النافذ أو العرف وينكره عليه الطرف الآخر أو يعترف به لكنه يمتنع لسبب ما عن التنفيذ^(١)، وإذا لم يحل النزاع فيحال إلى الهيئة التحكيمية التي تشكل في احدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية، ويدخل في تشكيلها مندوبون عن وزارة القوى العاملة والتدريب وآخر عن الوزارة المعنية بحسب الاحوال^(٢)، كما ان مدى الأثر الذي يخلفه تفاقم هذه المنازعات على الاقتصاد الوطني، بسبب كثرة عدد العمال الذين تشملهم، واضطرار هؤلاء في بعض الاحيان إلى اللجوء إلى الإضراب الجزئي أو الكلي للضغط على أصحاب العمل كما ان المشرع الليبي قد تطلب أن يشترك في تشكيل الهيئة مندوبون عن كل من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والاقتصاد والصناعة ولا تقل الدرجة الوظيفية لكل منهما عن الدرجة الأولى^(٣)، كما يجب أن يكون للعمال دور في إدارة المشروع شراكةً مع أصحاب العمل وذلك لغرض الاستفادة من تعدد الآراء لتنمية المشروع.

المبحث الثاني

وسائل الضغط في منازعات العمل الجماعية

ومن ثم يتطلب منا معرفة البحث بيان تعريف الوسائل ويكون ذلك في مطلبين في المطلب الاول الإضراب كوسيلة للضغط على صاحب العمل ومن ثم مفهومها في المطلب الثاني الإغلاق كوسيلة للضغط على العمال وكما يلي:

المطلب الاول

الإضراب

عانت الطبقة العاملة رديحاً من الزمن لاسيما في أعقاب الثورة الصناعية وفي محاولة لإعادة التوازن في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل جاهد العمال طويلاً للحصول على إقرار المشرع وقد أقرت بعض الدساتير إجراء هذا الحق كدستور فرنسا لعام ١٩٤٦ في حين رفضت الاعتراف به دساتير دول أخرى

(١) جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠، ص ٢٠٨

(٢) المادة (٩٥، ٩٧) قانون العمل المصري.

(٣) المادة (١٤٤) من قانون العمل الليبي.

كإسبانيا والبرتغال الديمقراطية الشعبية بحقهم في الامتناع عن العمل بهدف الضغط على أصحاب العمل للاستجابة لمطالبهم التي سبق ان رفضوها^(١)، يتطلب منا البحث في تعريف مفهوم الاضراب ويكون ذلك في فرعين وهما.

الفرع الاول

تعريف الإضراب وتحديد عناصره

يعد الإضراب سلاحاً طبقياً فيلاحظ أنه كلما زاد حرص الدولة على وضع التشريعات التي تقدم مزايا للعمل وإيجاد وسائل فعالة واجبارية لفض المنازعات وقلة الصراع بين طرفي علاقات الإنتاج عرف منذ القدم حيث استخدمه الكادحون لإرغام مستغليهم على التسليم ببعض المطالب ومع ان الاشارات التاريخية تؤكد عراقة الإضراب إلا ان الإضراب في المجتمع الرأسمالي اكتسب أهمية خاصة في نضال العمال في مواجهة أصحاب العمل^(٢)، والاضراب يعني توقف جماعي عن العمل بقصد الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالب مهنية او اجتماعية او الوصول الى حلول عادلة بشأن شروط العمل. أما في القانون العراقي النافذ فعندما تبلغ الخلافات الجماعية في العمل مرحلة المنازعات فان لأطراف النزاع وهم أصحاب العمل والعمال أو الأجهزة النقابية العمالية ان تبادر كل من جهتها إلى اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال بوقت واحد بالنزاع الذي نشب مع خلاصة وافية عن أسبابه وتطوراتهِ والإجراءات الواجب اتخاذها لمعالجته وحله اذا لم يتوصل الطرفان إلى حل النزاع باللجوء إلى تسوية رضائية بتدخل وزير العمل أو قضائية بتدخل هيئات التحكيم^(٣)، وينظم هذا العقد في حدود المهنة الواحدة أو الصناعة الواحدة أو المشروع الواحد أو في حدود بعض المهن أو كل المهن والصناعات والمشاريع المتماثلة أو المترابطة وإن التسوية الودية كوسيلة من الوسائل السلمية، لحسم المنازعات تعتبر أداة فعالة في سد ثغرات القانون وتغطية أخفاق مديري الوحدات في حل المنازعات بين العمال وأصحاب العمل، وأن الخطوات السلمية في فض المنازعات الجماعية هي تكوين هيئات تحكيمية متعددة الأعضاء من القضاة وغير القضاة الأمر الذي يجعل من السهولة فض المنازعات المعروضة بتعدد الآراء وتغليب وجهات النظر للتوصل على حل. واذا كان الإضراب قد عرف في الوقت الحاضر بفكرة العنف والتخريب والاعتصام الا انه والمشرع دائم التدخل لتقييد الإضراب حتى كاد ان يقضي عليه

(١) د.عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٣.

(٢) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٣.

(٣) المادة (١٣١) من قانون العمل العراقي النافذ.

نهائياً من دون ان ينظمه واستمر الوضع على ما كان عليه في مصر حتى صادقت على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي تبيح الإضراب^(١)، وقد عرف الإضراب بأنه امتناع العمال عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين وهو في الغالب إرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم^(٢)، 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 ويقصد بتوقف العمال الجماعي غالبية العمال^(٣)، وفي الفقه المصري عرف الإضراب بأنه توقف العمال عن العمل توفقاً جماعياً ومدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة وامتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق المطالب المهنية^(٤)، فان أصحاب العمل يستخدمون السلاح نفسه ضد العمال ويكون ذلك بإغلاق المشروع وطردهم فيلحقهم العطل ويحرمون من أجورهم بسبب صعوبة وجود عمل جديد بسرعة فيضطرون إلى التعامل مع صاحب العمل وقبول الشروط الجديدة وإما في الحقيقة فانهم يعتمدون ان يكون هذا الإنتاج اضعف من المستوى المعتاد وذلك يلحق ضرر بصاحب العمل فيضطر إلى التساهل والتفاهم وإجابة مطالب العمال فهذه الوسيلة تعد نوعاً من الإضراب^(٥).

الوسيلة الثانية لفض المنازعات بين العمال وهي وسيلة التوفيق في تدخل الحكومة بأجهزتها الإدارية لتسوية منازعات العمل التي لم يتيسر تسويتها بالمفاوضة الجماعية المباشرة بين طرفي النزاع، فعندما يعجز صاحب العمل وعماله أو منظماتهم عن المفاوضة أو الوصول إلى اتفاق في امر من الامور لا يكون ثمة مفر من تدخل الجهات الرسمية لتسوية النزاع بمعرفتها وبأجهزتها وهي لجان التوفيق^(٦)، التوفيق يعني 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^(٧)، وهناك بعض القوانين التي وضعت شروطاً لتطبيق الإضراب منها القانون الاردني المادتان ان يستوفي العمال الذين ينوون

(١) د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مرجع سابق، ص ٢٧٣

(٢) راغب بطرس بك، شرح قانون عقد العمل الفردي، مكتبة الانجلو المصرية، ص ١٢١.

(٣) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٠٩.

(٤) د. صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد،

١٩٩٨ ص ٩٧.

(٥) د. احمد زكي بدوي و يوسف شلاله، المرجع في قوانين العمل، مرجع سابق، ص ٥٨.

(٦) امين عز الدين، مدخل في شؤون العمل وعلاقاته، دار الهنا للطباعة، ملتزم الطباعة مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤، ص ١٤٢.

(٧) د. احمد زكي بدوي، تشريعات العمل في الدول العربية ومستويات العمل الدولية، مرجع سابق، ص ١٢٩، ٢٠٢.

الإضراب الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب التي ينص (١٣٤، ١٣٥) حيث اشترطت لقيام العامل بالإضراب ما يأتي:

١. ان لا يكون النزاع المتعلق بالإضراب محالاً على مندوب التوفيق.
 ٢. ان لا تكون المدة التي تكون فيها اي تسوية نافذة المفعول أو اي قرار للمحكمة.
 ٣. ان يوجه العامل الذي ينوي الإضراب إشعاراً بذلك إلى صاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوماً من التاريخ المحدد للإضراب^(١)، وان الإضراب يتكون من عنصرين هما.
١. **العنصر المادي التوقف عن العمل** يقصد بالتوقف عن العمل هو امتناع العمال عن اداء العمل المكلفين بأدائه اتفاقاً وقانوناً من دون رضا صاحب العمل، ويعد هذا العنصر المميز للإضراب، الأساس في إضفاء التكليف القانوني الصحيح له، حيث لا نكون بصدد إضراب مشروع إذا لم يتوفر هذا العنصر أو الركن^(٢)، ولكي يكون هناك إضراب لا بد أن يكون التوقف عن العمل كاملاً وان يكون عن عمل ملزم للعامل تنفيذه بمقتضى القانون أو الاتفاق وان التوقف الكامل عن العمل يعني الامتناع عن اداء العمل المتفق عليه بصورة صريحة وتامة، اي لا يكون ضمناً، فلا يعد إضراباً بالمعنى القانوني الابطاء في تنفيذ العمل^(٣)، نعني بالتوفيق ان نسند المهمة في نزاعات العمل الجماعية حيث يتميز هذا النوع من التوفيق بسرعة انجاز هذه المهمة في اقصر وقت ممكن وقلل التكاليف، كما ان إجراءاته تتصف بمرونة أكبر من التوفيق المجلسي لان هذا المجلس يتكون من مجموعة من الاعضاء تنتشت جهودهم من خلال طول المناقشات وما يتبعها من اختلاف وجهات النظر في الوصول إلى الحلول المناسبة^(٤)، إضافة إلى ان المشرع الليبي قد الزم وزير العمل تشكيل مجلس توفيق في دائرة اختصاص كل محكمة ابتدائية برئاسة قاضٍ تنتدبه الجمعية العمومية للمحكمة ويختص بأجراء عملية التوفيق لفض المنازعة^(٥)، اما عن قانون العمل السوداني، فانه يتطلب تسوية النزاع عن طريق المفاوضات الودية بين الطرفين، فاذا ما أخفقت هذه المحاولة فلكل منهما الحق في تقديم طلبه للمدير لحسم النزاع بالطرق الودية، وفي القانون القطري يقرر اجراء محاولة ودية للصلح، وفي حالة أخفاقها، يتولى مدير العمل بالتوسط بين الطرفين،

(١) د. احمد زكي بدوي العابد ويوسف شلاله، المرجع في قوانين العمل، مرجع سابق، ص ٥٩.

(٢) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، ٢٠٠٥، ص ١٥.

(٣) د. شاب توما منصور، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٣٠٣.

(٤) د. هناء السعيد، نزاعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ١٤١.

(٥) المادة (١٣٩، ١٤٢) من قانون العمل الليبي.

وفي حالة أخفاقه كذلك فإنه يحيلها إلى لجنة التوفيق للبت فيه^(١)، أما في العراق فنجد ان العنصر المادي للإضراب هو توقف العمال دون رضا صاحب العمل عن تنفيذ عمل ملزم، سواء كان واردا في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو بنص القانون فيتضح ان التوقف عن العمل يجب ان يكون كاملا وان يكون العمل ملزماً للعمال. فلا يعد إضراباً رفض العمال اداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم^(٢)، أما في العراق فنجد ان العنصر المادي للإضراب هو توقف العمال دون رضا صاحب العمل عن تنفيذ عمل ملزم، سواء كان واردا في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو بنص القانون فيتضح ان التوقف عن العمل يجب ان يكون كاملا وان يكون العمل ملزماً للعمال. فلا يعد إضراباً رفض العمال اداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة لهم^(٣)، أما في مصر فقد تم تحديده بصورة عارضة في جريمة إضراب الموظفين بثلاثة اشخاص، وفي العراق فيميل غالبية إلى عدم تحديد هذه النسبة مما يعني انه اعتنق المعيار العددي الذي لجأ إليه الفقه والقضاء الفرنسي وان كنا نلاحظ ان هناك من يعتنق المعيار العضوي في تحديد هذه النسبة مما يعني انه اعتنق المعيار العددي الذي لجأ إليه الفقه والقضاء الفرنسي وان كنا نلاحظ ان هناك من يعتنق المعيار العضوي في تحديد الصفة الجماعية في العراق^(٤).

٢. **العنصر المعنوي قصد الإضراب:** هو قيام العمال بالامتناع عن أداء العمل بصفه مؤقتة، أي أن أرادة العمال قد اتجهت نحو تعليق عقد العمل لمدة مؤقتة، وللقصد عنصران هما العلم والإرادة أي ان العامل قد أراد الإضراب وأراد النتيجة التي تترتب على ممارسته، وهي إيقاف عقد العمل أي أن إرادته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة فلا يكون مكرهاً على الإضراب^(٥)، وإذا ما أخفق فان الامر يحال إلى هيئة التحكيم للفصل فيه، من دون النظر إلى موافقتهم من عدمها^(٦)، اما القانون المصري فقد اسند مهمة التحكيم في المرحلة الأولى للنزاع إلى لجنة محلية تشكل من قبل وزير العمل ويحدد اختصاصها والاجراءات التي تتبعها لدى نظر النزاع^(٧)، اما تدبير الإضراب وهو امتناع العمال عن العمل بطريقه متفق عليها سواء تمت بطريق الاتفاق السابق أو اللاحق بشرط وحدة المطالب المهنية، فتتنفي صفة

(١) المادتان (١١) و (١٢) من قانون العمل السوداني.

(٢) المادتان (٦٧، ٦٨/أ) من قانون العمل القطري.

(٣) د. زكي بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، مرجع سابق، ص ٢١٤.

(٤) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٣.

(٥) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، ٢٠٠٥، ص ١٩.

(٦) المواد (١٤، ١٥، ١٦، ١٧) من قانون العمل السوداني.

(٧) المواد (١، ٢، ٥، ٦، ٧) من القرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٢ في شأن اللجان المحلية والمجلس المركزي لتسوية المنازعات الجماعية في

الإضراب إذا ما انتفى عنصر تدبير الإضراب وبالتالي فلا يعد إضراباً امتناع العمال عن العمل عدة أيام لاعتقادهم أنها أجازة ولا يعد إضراباً اذا منع العمال قوه قاهره من العمل^(١)، اما المطالب المهنية ويقصد بهذا العنصر ان يكون الباعث على الإضراب تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال اما اذا امتنع العمال بطريقه جماعية عن العمل من دون ان تكون لهم مطالب يهدفون إلى تحقيقها فلا يكون هناك إضراب ومثال ذلك ترك جماعة من العمال عملهم بقصد المشاركة في مظاهرة رياضية أو احتفال عام^(٢)، اما قانون العمل الموريتاني فإنه يقرر في حالة الإخفاق الكلي والجزئي لعملية التوفيق، أو لدى وجود عيب في الشكل الذي يقرره هذا القانون فان موضوع النزاع يعرض على لجنة الوساطة خلال مدة اقصاها اسبوعان وذلك بمبادرة يقدمها احد الطرفين أو مدير العمل^(٣)، ويلتزم بهذا الاتفاق طرفا النزاع ويوضع موضع التنفيذ، وفي حالة أخفاق المساعي والجهود المبذولة في التوصل إلى حل يرضي جميع الاطراف، وجب عليهما إحالة النزاع، بكتاب مشترك إلى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان وأربعين ساعة على الأكثر للنظر في النزاع، وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها^(٤)، وبعد استعراضنا الموجز يتبين لنا ان تشريعات العمل العربية عالجت مسألة، النزاعات التي تحصل بين العمال وأصحاب العمل من جوانب متعددة غير انها اختلفت في الاساليب التي اتبعتها لحل هذه المشكلة، فالأسلوب الودي في تسوية الخلافات هو الأسلوب المتبع لدى غالبية التشريعات من خلال التقريب بين وجهات النظر ودعوة الطرفين إلى النزول عن كل أو بعض مطالبهم^(٥)، لتحقيق حماية النظام العام^(٦)، وهذا التقسيم ما اخذ به الفقه والقضاء المصري ولا يختلف في العراق الحال عما هو عليه في القانون الفرنسي فيلاحظ ان الفقه العراقي يقسم الركن المعنوي للإضراب إلى ثلاثة عناصر تتمثل ايضاً بقصد الإضراب ويسمى بعنصر الإضراب فلا ينصرف قصد العمال إلى انهاء عقد العمل وانما إلى وقف العقد فقط، وتدبير الإضراب اذ تتوافر لدى العمال نية بالرجوع إلى العمل.

(١) د. عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، مرجع سابق، ص ٦٥٨.

(٢) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٢.

(٣) المادتان (٣٥، ٣٦) الجزء الرابع من قانون العمل الموريتاني.

(٤) المواد (١، ٢، ٣، ٤، ٥، ١٣٢، ١٣١) من قانون العمل العراقي النافذ.

(٥) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢٢٠، ٢١٩.

(٦) م. د ابراهيم جبار منصور، دور الادرة في الحفاظ على سلامة الغذاء، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الثالث عشر)، المجلد ١، / يوليو/ ٢٠٢٥، ص ١١.

الفرع الثاني

الإضراب التقليدي

لهذا النوع من الإضراب عدة تسميات فقد يطلق عليه بالإضراب الكلاسيكي أو الاعتيادي أو الإضراب التام أو العلني أو الكامل أو الإضراب مع التنزه حيث يتم بتخطيط سابق ويكون معلوماً عند إدارة المنشأة سلفاً وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين اي شرط من شروط العمل فهو أذن توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً وكاملاً ومدبراً بغية تحقيق مطالب مهنية^(١)، فيتفق العمال على تحديد ميعاده ومدة الإضراب، وهو اكثر أنواع الإضراب ملائمة للعمال من حيث استعدادهم المسبق لمواجهة حالة فقدان الأجر المؤقت، كما انه أكثر ملائمة لصاحب العمل، حيث يستطيع اتخاذ الاحتياطات اللازمة للإبلاغ عملائه ووضع حالة توقف المشروع مؤقتاً بسبب إضراب عماله في حساباته^(٢)، اذا كان التحكيم يعد من الوسائل القديمة التي لجأت اليها الدول في تسوية المنازعات الدولية، الا انه ليس الوسيلة الوحيدة في هذا المجال، فهناك طرق اخرى لجأت اليها الدول في تسوية منازعاتها، وبالتالي فهو يعد وسيلة ضمن مجموعة من الوسائل التي تلجأ اليها الدول التي لم تظهر سوية، وانما تطورت عبر التاريخ حتى وصلت إلى صورتها الاخيرة^(٣)، عرف بعض الفقه التحكيم بأنه: (الاتفاق على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين ليفصلوا فيه من دون المحاكم المختصة)^(٤)، أو انه: (عقد يتفق الأطراف بمقتضاه على طرح النزاع على محكم أي شخص أو أشخاص يختارونهم للفصل في النزاع دون المحكمة المختصة)^(٥).

١. الإضراب قصير المدة المتكرر : يسمى أيضاً الإضراب التوقيفي لان توقف العمل لا يكون كلياً وانما يترك العمال العمل قبل الوقت المحدد لانتهاؤه بساعة أو نصف ساعة أو يحضرون بعد ساعات العمل المحددة بساعة أو ساعتين مثلاً، فيكون الإضراب متقطعاً ومتكرراً^(٦)، ورأي الفقه والقضاء في ان هذه الصورة من صور الإضراب مشروعة بوصفها مبدأً عاماً، إلا إذا اتجهت إرادة العمال المضربين إلى مجرد الاخلال الجسيم والمدبر بسير الإنتاج في المشروع عندها يصبح الإضراب متجاوزاً^(٧)، وعرفه قانون

(١) د. هناء السعيد، نزاعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٢) د. صبا نعمان الويسي، وقف عقد العمل، مرجع سابق، ص ٩٩.

(٣) طلال ياسين العيسى، التحكيم الدولي في المنازعات النفطية الدولية، (رساله ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، ١٩٨٨، ص ٣٢.

(٤) د. احمد ابو الوفاء، التحكيم الاختياري والاجباري، الطبعة الثالثة، ١٩٧٨، ص ٥.

(٥) د. فتحي والي، الوسيط في قانون القضاء المدني، دار النهضة، ١٩٨٠، ص ٢٦.

(٦) د. صادق مهدي، اقتصاد وتشريع العمل، اقتصاد وتشريع العمل، الطبعة الثانية، مطبعة المعارف، بغداد ١٩٦٩، ص ٣١٣، ٥١٢.

(٧) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٥.

التحكيم المصري المادة (١٠) منه: (اتفاق الطرفين على الالتجاء إلى التحكيم لتسوية كل أو بعض المنازعات التي نشأت أو يمكن ان تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة عقدية كانت او غير عقدية^(١))، ونظام التحكيم اذا ما استقر عليه الاتفاق بأنه وسيلة للفصل في المنازعات بين الافراد والجماعات، فانه يحل حكم التحكيم الصادر في النزاع موضوع الاتفاق على التحكيم، شرطاً ام مشارطه، محل الحكم القضائي الصادر من القضاء العام في الدولة الحديثة في تحقيق الحماية القانونية للحق أو المركز القانوني المتنازع عليه^(٢)، ويتضح من حكم محكمة النقض صراحة عدم مشروعية الإضراب قصير المدة المتكرر وتعدده تنفيذاً سبباً لعقد العمل اذا ما كان بقصد الاخلال العمدي للإنتاج فتبرر العقوبات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل والتي تصل إلى حد الفصل من دون أخطار أو تعويض إضافة إلى تعويض الاضرار التي لحقت به ويقع على صاحب العمل تقديم الدليل على تجاوز العمال في ممارسة الإضراب، اما في مصر والعراق فلم يتطرق الفقه والقضاء لحكم الإضراب مما يعني مفهوم الموافقة ترك حكمه للقواعد العامة^(٣).

٢. **الإضراب المفاجئ:** يسمى الإضراب المباغت اي إضراب البرق كناية على انه يفاجئ صاحب العمل وفيه يتوقف العمال عن العمل مدة قد تكون قصيرة أو طويلة بصورة مفاجئة من دون اخطار مسبق لصاحب العمل فيما يتعلق بوقف الإضراب لحمله على اجابة المطالب المهنية^(٤)، ويثير هذا النوع من الإضراب خلافاً بين الفقهاء من حيث المشروعية لكونه يؤدي إلى توسيع قاعدة المنازعات^(٥)، ففي فرنسا ان القاعدة العامة هي عدم لزوم اخطار صاحب العمل قبل اعلان الإضراب طبقاً لمبدأ عدم شكلية الإضراب فلا يوجد نص قانوني يقتضي بضرورة الاخطار السابق لصاحب العمل الا بالنسبة لعمال المرافق العامة^(٦)، اما في مصر فقد نص قانون العمل النافذ لسنة ٢٠٠٣ في المادة (١٩٢) على وجوب اخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصة مما يعني ان الاضراب المفاجئ هو اضراب غير مشروع في مصر^(٧).

(١) د. هدى محمد مجدي عبد الرحمن، دور المحكم في خصومه التحكيم وحدود سلطاته، دار النهضة العربية، ١٩٩٧، ص ٢١.

(٢) د. محمود السيد التحيوي، العنصر الشخصي لمحل التحكيم، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٣، ص ٣٣.

(٣) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٦.

(٤) د. هناء السعيد، نزاعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

(٥) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس، قانون العمل، مرجع سابق، ص ٢١٣، ٢١٤.

(٦) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٦.

(٧) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٧.

٣. **الإضراب الدائري:** يطلق عليه الإضراب المتتابع كناية عن انتقاله من قسم إلى اخر، وهو الذي يتفق فيه العمال على وقف العمل بصورة متتابعة، فتتوقف عن العمل طائفة من العمال في احد اقسام المشروع مع استمرار باقي العمال في الاقسام الاخرى، ثم تعود للعمل لتبدأ طائفة اخرى في التوقف في قسم اخر وذلك للمحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمان العمال من اجورهم، فلا تضرب كل الفئات مرة واحدة، ولكن في أوقات مختلفة متعاقبة ومستمرة . وبشأن مشروعية الإضراب فقرر صراحة في العديد من احكام القضاء الفرنسي على مشروعيتها كما هو الحال في الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ١٤ / يناير / ١٩٦٠ حيث جاء في الحكم (ان الإضراب الدائري يشكل إضراباً حقيقياً في معنى الإضراب المنصوص عليه في مقدمة الدستور الصادر سنة ١٩٤٦ وكذلك المادة الرابعة من القانون الصادر بتاريخ ١١ / فبراير / ١٩٥٠. أما في مصر والعراق فلم تعرض هذه الأنواع على القضاء، اما الفقه فقد اكتفى بتعريفها من دون بيان مشروعيتها، لذلك فتأخذ هذه الدول بالأحكام العامة للإضراب في فرنسا^(١)، ويمثل غالبية الفقه والقضاء الفرنسي إلى ان الإضراب يكون غير مشروع في هذه الحالة ويشكل خطأ جسيماً يبرر لصاحب العمل فصل العمال المضربين من اماكن العمل على ان يتم اصدار امر قضائي بطرد هؤلاء العمال ذلك ان احتلال اماكن العمل يمثل اعتداء صارخاً على بعض الحقوق الاخرى التي تتمتع بحماية قانونية خاصة كحق الملكية بالنسبة لصاحب العمل وحق العمل بالنسبة للعمال غير المضربين^(٢)، وبعد عرض النزاع على هيئة التحكيم لا يصدر الحكم الا بعد فحص وتمحيص لموضوع النزاع و الأدلة والمستندات المقدمة امامها كافة، وفيما اذا كانت تلك الأدلة كافية للأخذ بها ام غير منتجة في اصدار حكم على اساسها وينتهي الامر بإصدار حكم نهائي احتوى فكرة النزاع، شامل للأدلة والقرائن المعروضة كافة من قبل اطرافه^(٣)، الإضراب التقليدي يعد من أقدم وأهم الوسائل التي يعتمد عليها العمال في إطار منازعات العمل الجماعية ويتميز بكونه جماعي ومنظم ومؤقت ويهدف إلى الضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالب مشروعة ويمارس هذا النوع من الإضراب في ظل قيود وشروط قانونية لضمان توازنه مع مصلحة العمل العام وعدم الإضرار بالمرافق الحيوية.

٤. **إضراب التنبيه :** يتمثل في توقف العمال عن العمل لمدة قصيرة أو محدودة كبضع ساعات أو يوم واحد وبصوره غير متكررة من أجل إنذار وتنبيه صاحب العمل إلى أهمية وجدية المطالب المهنية للعمال

(١) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٢) د. عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، الناشر دار النهضة العربية، (٢٠٠٣-٢٠٠٤)، ص ٦٥٥.

(٣) د. عاشور مبارك، النظام الاجرائي لخصومة التحكيم، الطبعة الثانية، مكتبة الجلاء الجديدة، ١٩٩٨، ص ٢٨٣.

المضربين، ويختلف عن الإضراب القصير المدة المتكرر في انه يتم دفعه واحدة عكس الإضراب المتكرر^(١)، وقد اقر القضاء الفرنسي متمثلاً بمحكمة النقض الفرنسية إلى تقرير مشروعية الإضراب التحذيري أو إضراب الإنذار وذلك في الحكم الصادر في ٦ /نوفمبر/ ١٩٥٨ حيث نص القرار على إن (قصر مدة التوقف عن العمل لا تمنع مشروعية الإضراب قصير المدة التحذيري ومن ثم فانه يشكل ممارسة مشروعية لحق الإضراب^(٢))، اما في العراق لم يتطرق الفقهاء الحكم بهذا النوع من الاضراب ربما يمكن ان نقول بانه مشروع طالما ان يحقق المقاصد المهنية.

٥. الإضراب الصامت : وفيه يجلس العمال المضربون في اماكن عملهم بدون أي احداث فوضى او تخريب لآلات المعمل لآكن متفقون بانهم لا يعملون في العمل وبعبارة اخرى هو امتناع العاملين العمل بصمت مع جلوسهم امام آلات العمل^(٣).

٦. الإضراب المستتر : اختلف الفقه والقضاء الفرنسي حول هذا النوع من الاضراب فذهب جانب منهم وهم الاكثرية على انه ليس صورة من صور الاضراب كما انه غير مشروع وذلك لتخلف عنصر التوقف عن العمل^(٤)، في حين ذهب جانب اخر منهم وهم الاقلية الى ان الاضراب المستتر هو صورة من صور الاضراب كما انه غير مشروع لتخلف عنصر التوقف الكامل عن العمل الذي يؤدي بدوره تشكيل خطأ تعاقدي، اختلفت فيه التشريعات العربية في تشكيل الهيئات المختصة بالتحكيم في منازعات العمل، فبعضها اسند مهمة في فض المنازعات الجماعية الى المحاكم المختصة اسوة بالمنازعات الفردية، كما في التشريع الاردني حيث اسند هذه المهمة الى المحاكم الصناعية^(٥)، اما المشرع الصومالي فأجاز لطرفي النزاع التوجه الى المحاكم المختصة اذا ما تولت المحاكم المذكورة نظر النزاع فيها عليها ان تصدر قرارها خلال (٣٠) يوما من تريغ عرض النزاع عليها^(٦)، وهنالك تشريعات اوجبت عرض النزاع على هيئة متكونة من ثلاث قضاة ومندوبين يمثلون جهات عدة بما فيهم مندوبين عن العمال واصحاب

(١) شاب توما منصور، قانون العمل، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٧، ص ٣٠١.

(٢) مصدق عادل مهدي، الإضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص ٢٨.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص ٥، ٨.

(٤) د. هناء السعيد، نزاعات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

(٥) المادة (٤) من قانون العمل الاردني.

(٦) المادة (١٢٩) من قانون العمل الصومالي.

العمل ولكن الهيئة القضائية تستقبل بإصدار القرار دون وجود المندوبين مثل القانون البحريني^(١)، حقوق وضمانات المكلفين^(٢)، ان المشاريع التنموية في إطار العمل بين العمال وأصحاب العمل والتي تنجم عن تطبيق قانون العمل وتعليماته وعقوده الفردية والجماعية وما يحصل من تضارب واختلاف في وجهات النظر التي قد تؤدي إلى المساس بحقوق العمال أو الإضرار بمصالحهم المشتركة وفي ختام هذا البحث تبين أن مسؤولية الدولة عن المشاريع التنموية وتنفيذ المشاريع العامة لم تعد مسألة فنية أو إدارية فقط بل أصبحت قضية قانونية ذات أبعاد متعددة تتعلق بحقوق الأفراد والمال العام وتحقيق سيادة القانون وقد تناولنا في هذا البحث تحليلاً لمفهوم المشاريع والأساس القانوني الذي يبني عليه قيام مسؤولية الدولة سواء كانت مسؤولية تقصيرية عند وقوع أضرار بسبب الإهمال أو الخطأ وتبين غياب الآليات الفعالة لتعويض الأضرار الناتجة عن فشل أو تقصير الدولة في تنفيذ المشاريع وضعف الرقابة على تنفيذ العقود الحكومية وهو ما يتطلب مراجعة وإصلاحاً قانونياً.

الخاتمة

توصلنا من خلال بحثنا هذا (المشاريع التنموية للأفراد في ضوء قانون العمل) مجموعة من النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

١. توصل الباحث ان مفهوم المشاريع في اطار قانون العمل هي مجموعة من الوسائل المادية وغير المادية وهيئة دائمة من العمال تشتغل على العموم في مكان واحد لغرض واحد وهي خاضعة لإدارة فنية مشتركة.
٢. لاحظنا ان عناصر المشاريع هي عناصر بشرية بين صاحب العمل والعامل وكذلك العناصر المادية تعتبر وسائل الانتاج المستخدمة مثل المواد الاولية و الآلات.
٣. وتوصل الباحث ان شروط المشاريع تتمثل بوجود تنظيم معين يؤدي نشاطاً جماعياً ومستمرًا لمدة لتحقيق غرض انساني وان يكون التنظيم مستقلاً في ادارته وميزانيته ويتم تسويق انتاجه.

(١) المادة (١٣٥) من قانون العمل البحريني.

(٢) م. د حسين كامل وداعة، المنازعات الضريبية ودور التقاضي الضريبي في تحقيق التوازن بين مصلحة المكلفين وحقوق الخزانة العامة في ضل ضريبة الدخل، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الثالث عشر)، المجلد ١، / يوليو/ ٢٠٢٥، ملخص البحث.

٤. لتطوير المستوى الاقتصادي والاجتماعي في داخل المجتمع فان الأمر يقتضي بالأخذ بهذه العقود في القطاعين العام والخاص ففي القطاع العام إن الأخذ بهما يتسنى للعاملين رفع المستوى المعيشي فيؤدي مهمته في تنفيذ الخطة الاقتصادية وفي القطاع الخاص يمكن عقد العمل الجماعي من أداء وظيفته في توحيد شروط العمل بالنسبة للعاملين ومنحهم مزايا إضافية عن الحد الأدنى المقرر قانوناً .

ثانياً: التوصيات

١. ضرورة سن قوانين او تعديل التشريعات وتنظيم مسؤولية الدولة عن الإضرار الناجمة عن تنفيذ المشاريع وتحديد المسؤولية بين المقاولين او الشركات المنفذة للعمل والمخاطر التي تظهر نتيجة الخطأ او الإهمال.
٢. يجب أن يتم تفعيل دور العامل في المشاريع وذلك لان توافر رأس المال دون عمل لن يكون له أي أثر يذكر فلا بد من تدخل العمل لتحريك رأس المال وتحقيق اهداف المشاريع.
٣. محاسبة المسؤولين عن الفشل او التقصير او الإهمال في تنفيذ المشاريع وتفعيل دور الرقابة البرلمانية ونشر تفاصيل جميع المشاريع على الرأي العام ومراحل التنفيذ.
٤. تعزيز دور منظمات المجتمع المدني في مراقبة تنفيذ المشاريع وتوثيق الاضراب وكذلك فتح صندوق شكاوى المواطنين لتلقي الشكاوى من المتضررين.

المصادر:

اولاً: الكتب القانونية

١. أحمد خلف بيومي، سياسة الاستخدام واستقرار العمل في قانون العمل المصري، مصر.
٢. امين عز الدين، مدخل في شؤون العمل وعلاقاته، دار الهنا للطباعة، ملتزم الطباعة مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤.
٣. د. اكثم الخولي، الجوانب الاقتصادية لاشتراك العاملين في إدارة المشروعات الاقتصادية، القاهرة، ١٩٧٧.
٤. جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، ١٩٦٠.
٥. د. زكي بدوي، علاقات العمل في مختلف الصناعات، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي ١٩٦١.
٦. د. شاب توما منصور، نظرية المشروع في قانون العمل، بحث في مجلة القانون والاقتصاد كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٦٧.

٧. د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٨٠.
٨. د. عدنان العابد، المشاركة العمالية في الإدارة في القانونين العراقي والمصري، مجلة العمل العربية، العدد (٢٣)، ١٩٨٢.
٩. د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨.
١٠. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.
١١. د. محمد عزيز، اقتصاد العمل، مطبعة المعارف، بغداد، ١٩٥٨.
١٢. د. مراد فهم منير، مبدأ المشاركة العمالية في القانون المقارن والقانون المصري، منشأة المعارف بالاسكندرية، ١٩٧٦.

ثانياً/ الرسائل والاطاريح

١. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، (أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، ٢٠٠٢.
٢. طلال ياسين العيسى، التحكيم الدولي في المنازعات النفطية الدولية، (رساله ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، ١٩٨٨.
٣. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون، جامعة بغداد)، بغداد، ٢٠٠٥.

ثالثاً/ البحوث

١. م. د ابراهيم جبار منصور، دور الادرة في الحفاظ على سلامة الغذاء، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الثالث عشر)، المجلد ١، / يوليو/ ٢٠٢٥.
٢. م. د حسين كامل وداعة، المنازعات الضريبية ودور التقاضي الضريبي في تحقيق التوازن بين مصلحة المكلفين وحقوق الخزنة العامة في ضل ضريبة الدخل، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الثالث عشر)، المجلد ١، / يوليو/ ٢٠٢٥.

٣. أ.م حسنين ضياء، نوري حسام، فاعلية قرار التحكيم في حل منازعات عقد العمل، مجلة ميسان للدراسات القانونية المقارنة، العدد (الخامس)، المجلد ١، / ديسمبر / ٢٠٢٤.
٤. د. عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، الناشر دار النهضة العربية، (٢٠٠٣-٢٠٠٤).
٥. د. عاشور مبارك، النظام الاجرائي لخصومة التحكيم، الطبعة الثانية، مكتبة الجلاء الجديدة، ١٩٩٨.
٦. د. هدى محمد مجدي عبد الرحمن، دور المحكم في خصومه التحكيم وحدود سلطاته، دار النهضة العربية، ١٩٩٧.
- رابعاً/ المحاضرات والتقارير
١. القرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٨٢ في شان اللجان المحلية والمجلس المركزي لتسوية المنازعات الجماعية في مصر .
- خامساً/ التشريعات
١. قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.
٢. قانون العمل السوري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.
٣. قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ .
٤. قانون العمل الاردني رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠.
٥. قانون العمل الصومالي رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٢.

Sources:

First: Legal Books

1. Ahmed Khalaf Bayoumi, Employment Policy and Job Stability in Egyptian Labor Law, Egypt.
2. Amin Ezz El-Din, Introduction to Labor Affairs and Relations, Dar Al-Hana Printing House, Printing Contractor: Modern Cairo Library, 1964.
3. Dr. Aktham Al-Khouli, The Economic Aspects of Employee Participation in the Management of Economic Projects, Cairo, 1977.
4. Jawad Al-Rahimi, Explanation of the Iraqi Labor Law, Al-Ani Press, Baghdad, 1960.
5. Dr. Zaki Badawi, Labor Relations in Various Industries, First Edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1961.

6. Dr. Shab Touma Mansour, Project Theory in Labor Law, Research in the Journal of Law and Economics, Faculty of Law, Cairo University, 1967.
7. Dr. Adnan Al-Abed and Youssef Elias, Labor Law, First Edition, Dar Al-Kutub Foundation for Printing and Publishing, 1980.
8. Dr. Adnan Al-Abed, "Worker Participation in Management in Iraqi and Egyptian Law," Arab Labor Journal, Issue (23), 1982.
9. Dr. Muhammad Aziz, Labor Economics, Al-Maaref Press, Baghdad, 1958.
10. Dr. Mahmoud Gamal El-Din Zaki, The Employment Contract in Egyptian Law, Second Edition, Egyptian General Book Authority Press, 1982.
11. Dr. Muhammad Aziz, Labor Economics, Al-Maaref Press, Baghdad, 1958.
12. Dr. Murad Fahim Munir, The Principle of Worker Participation in Comparative Law and Egyptian Law, Al-Maaref Establishment, Alexandria, 1976.

Second: Theses and Dissertations

1. Saba Numan Rashid Al-Waisi, The Employer's Administrative Authority within the Framework of the Project (PhD dissertation submitted to the College of Law, University of Baghdad), 2002.
2. Talal Yassin Al-Issa, International Arbitration in International Oil Disputes (Master's thesis submitted to the College of Law, University of Baghdad), Baghdad, 1988.
3. Musaddaq Adel Talib, The Workers' Strike and its Effects (Master's thesis submitted to the College of Law, University of Baghdad), Baghdad, 2005.

Third: Research Papers

1. Dr. Ibrahim Jabbar Mansour, The Role of Administration in Maintaining Food Safety, Maysan Journal of Comparative Legal Studies, Issue (Thirteenth), Volume 1, July 2025.
2. M. Dr. Hussein Kamel Wadaa, Tax Disputes and the Role of Tax Litigation in Achieving a Balance Between Taxpayers' Interests and the Rights of the Public Treasury under Income Tax, Maysan Journal of Comparative Legal Studies, Issue (Thirteenth), Volume 1, July 2025.
3. Assistant Professor Hassanein Diaa, Nouri Hussam, The Effectiveness of Arbitration Decisions in Resolving Employment Contract Disputes, Maysan Journal of Comparative Legal Studies, Issue (Fifth), Volume 1, December 2024.
4. Dr. Eid Nayel, The New Labor Law No. (12) of 2003, Publisher: Dar Al-Nahda Al-Arabiya, (2003-2004).

5. Dr. Ashour Mubarak, The Procedural System for Arbitration Disputes, Second Edition, Al-Jalaa Al-Jadeeda Library, 1998.
6. Dr. Huda Muhammad Magdi Abdul Rahman, The Role of the Arbitrator in Arbitration Disputes and the Limits of His Authority, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 1997.

Fourth: Lectures and Reports

1. Ministerial Decree No. (20) of 1982 concerning Local Committees and the Central Council for the Settlement of Collective Disputes in Egypt.

Fifth: Legislation

1. Iraqi Labor Law No. 37 of 2015.
2. Syrian Labor Law No. 91 of 1959.
3. Egyptian Labor Law No. (12) of 2003.
4. Jordanian Labor Law No. 21 of 1960.
5. Somali Labor Law No. (65) of 1972.