

التنظيم القانوني للإضراب العمالي بين المشروعية والمسؤولية (دراسة مقارنة)

Legal regulation of the labor strike between legality and
responsibility
(Comparative study)

م.د هشام جليل إبراهيم

جامعة الامام جعفر الصادق (ع) / كلية القانون

الملخص:

يعد الحق في الإضراب من الحقوق والحريات العامة ومن أهم وسائل التعبير عن الرأي بشرط تنظيمه وفقاً لضوابط وشروط تكفل ممارسته، وبشرط أن لا يكون هناك إسراف من جانب الأفراد في استخدامه. وهو من الأدوات التي يتحقق بها التوازن الاجتماعي بين سائر طوائف الشعب العاملة، ولكن هذا الحق ليس مطلقاً بل يخضع لبعض القيود والضوابط التي تستلزمها المصلحة العامة شأنه شأن كافة الحقوق والحريات الأخرى بغية المحافظة على ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، فالإضراب المهني للعمال يكون محكوماً بقانون العمل والتعليمات التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، أما بالنسبة للإضراب الوظيفي يكون محكوماً بقواعد القانون الإداري وبالأخص القواعد المتعلقة بالوظيفة العامة والمتصلة بسير المرفق العام بانتظام واطراد والتي تؤمن استمراريته وانتظامه، لذلك سنبين في هذا البحث التنظيم القانوني لهذا الحق ومشروعية استخدامه، وكذلك المسؤولية المترتبة على مخالفته.

Summary:

The right to strike is considered one of the rights and public freedoms and one of the most important means of expressing opinion, provided that it is organized according to controls and conditions that guarantee its exercise, and provided that there is no extravagance on the part of individuals in its use. It is one of the tools by which social balance is achieved among the other working sects of the people, but this right is not absolute, but is subject to some restrictions and controls that are required by the public interest, like all other rights and freedoms, in order to maintain the guarantee of the regular and steady functioning of the public facility. The occupational strike of workers is governed by law Work and instructions issued by the Ministry of Labor and Social Affairs. As for the job strike, it is governed by the rules of administrative law, in particular the rules related to the public job and related to the regular and steady functioning of the public service, which ensures its continuity and regularity. Therefore, we will show in this research the legal regulation of this right and the legality of its use, as well as the responsibility arising from contravene it.

المقدمة

يعد الحق في الإضراب أحد الحقوق والحريات الاجتماعية ذات الطابع الخاص، فقد أدى التفاوت الشديد بين الطبقات ، بسبب سيطرة رأس المال على العمال إلى التفاوت الكبير بين أكتفي علاقة العمل ولم يكن هنالك من وسيلة لإعادة التوازن بين الطبقات الاجتماعية وإعطاء الحق للعمال سوى الإضراب، فقد كانت الفكرة السائدة عن قانون العمل -حتى وقت قريب- أنه يقتصر على تنظيم العلاقة بين طرفي عقد العمل سواء أصحاب الأعمال وتنظيماتهم والعمال ونقاباتهم، على إن المنظور الجديد لهذا القانون أصبح يشتمل على تنظيم علاقات العمل الجماعية ووسائل حسم المنازعات الجماعية حتى لا يتفاقم ضررها سواء بالنسبة لطرفيها أو للدولة ذاتها وعلى ذلك فإن المشرع يجب أن يراعي في التشريعات المعاصرة -وعلى رأسها تشريع العمل- أن يحقق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال بما يكفل استقرار علاقات العمل وهو ما يؤدي بالضرورة للاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بل والسياسي أيضاً، إن حق الإضراب حق من الحقوق التي نظمها الدساتير والقوانين لجميع العمال، ووسيلة فعالة وحقيقية يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب العمل ليستجيبوا لمطالبهم المهنية المشروعة والممكنة ، وممارسة العامل لهذا الحق يأتي باعتبار إن الوئام والوفاء لا يسودان العلاقة بين العمال وأرباب العمال على الدوام ، وكثيراً ما تنشأ المنازعات بين الطرفين، ولا سيما حول الأجور والمرتبات وغيرها ، إذ إنهم يستخدمونها كوسيلة للتعبير عن رأيهم وسلاح قوي بيد العامل يؤدي إلى التوقف عن العمل بهدف الضغط على صاحب العمل لكي يستجيب لمطالبه المهنية، لذلك يُعد تنظيم حق الإضراب أقدم وأهم وسائل تنظيم حل منازعات العمل الجماعية ، فضعف موقع العامل إزاء قوة صاحب العمل ، وحاجة العامل إلى الأجر بوصفه مصدر معاشه الوحيد هو الذي حدا بالدول على اختلاف أنظمتها السياسية إلى معالجة الإضراب بنصوص تشريعية إذ أستخدم الإضراب لإعادة التوازن إلى كفتي الميزان بعد أن رجحت إحداها بسبب النقل الاقتصادي لصاحب العمل ، ويتوقف موقف التشريعات الوطنية من الاعتراف بحق الإضراب من عدمه على النظام السياسي والاقتصادي السائد في كل منها .

أن الإضراب المهني للعمال يكون في مواجهة الطرف الثاني لعقد العمل وهو صاحب العمل ، وبالنسبة للإضراب الوظيفي يكون محكوماً بقواعد القانون الإداري وبالأخص القواعد المتعلقة بالوظيفة العامة والمتصلة بسير المرفق العام التي تؤمن استمراريته وانتظامه ، أما الإضراب المهني للعمال فيكون محكوماً بقانون العمل والتعليمات التي تصدرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .

أولاً/ أهمية الموضوع:

تبرز أهمية وأسباب اختيارنا لهذا الموضوع فيما يلي :

١- التعرف على الإطار القانوني لحق الإضراب وفلسفة التشريعات بين حظره وإباحته وإثارة الإشكاليات التي تحول دون ممارسته .

٢- ما تشهده الآونة الأخيرة في مختلف دول العالم من إضرابات ، فعلى الرغم من إن معظم التشريعات العمالية في مختلف دول العالم تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتعطي الكثير من الضمانات للعامل باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة ، إلا إن التطور الاقتصادي والاجتماعي قد أدى إلى وقوع الكثير من الظلم والمعاناة على أفراد الطبقة العاملة خصوصاً في ظل الأزمات الاقتصادية كتلك الأزمة التي يشهدها العالم في الفترة الحالية.

٣- يمس الإضراب الالتزامات الرئيسية لأطراف علاقة عقد العمل ، وهو الأجر بالنسبة لصاحب العمل ، والعمل بالنسبة للعامل ، لاتسامهما بالصفة التبادلية مع ما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة للغير سواء كان عملاء صاحب العمل أو النقابة التابع لها العمال.

ثانياً/ مشكلة الموضوع :

تتمثل مشكلة الدراسة في كيفية ممارسة حق الإضراب وما هي الآثار المترتبة عليه ، وتأسيساً على هذه الإشكالية فإن تساؤلات عدة تُثار حولها لعل أهمها :

١. مدى فهم العامل لحقوقه وواجباته المحددة بالقانون ؟

٢. مدى مشروعية الإضراب والآثار المترتبة عليه ؟

٣. ما مدى معرفة العامل بقانونية قيامه بالإضراب عن العمل ؟

ما هي القواعد المنظمة للإضراب في العراق ؟

ثالثاً / نطاق البحث :

ينحصر نطاق البحث في حق الإضراب للعمال بموجب قانون العمل بالقدر الذي يخدم مقتضيات الضرورة العلمية للبحث.

رابعاً/ منهجية الموضوع :

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والمقارن ، حيث كان عرض الموضوع مبنياً على اعتماد أسلوب المقارنة حيثما أمكن ذلك .

خامساً / خطة البحث:

تأسيساً على ما سبق ، فإنه سوف يتم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث على النحو الآتي

- المبحث الأول : مفهوم الإضراب عن العمل.
- المبحث الثاني : مشروعية الإضراب عن العمل وشروط ممارسته.
- المبحث الثالث : المسؤولية في الإضراب عن العمل.

المبحث الأول

مفهوم الإضراب عن العمل

لا يمكن أن نتعرف على عناصر الإضراب حق الإضراب والإشكال المختلفة التي يتخذها إلا من خلال تعريفه تعريفاً دقيقاً يعبر عن حقيقته وبيان عناصره ، لذا سنعرض في هذا المبحث أهم الاجتهادات الفقهية والقضائية بشأن تعريف الإضراب في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسيكون محلاً لاستعراض العناصر المختلفة للإضراب ، أما المطلب الثالث نتناول فيه بيان الصور المختلفة للإضراب وأخيراً سنبين صور الإضراب في المطلب الثالث وذلك على النحو الآتي :-

المطلب الأول : تعريف الإضراب

المطلب الثاني : عناصر الإضراب

المطلب الثالث : صور الإضراب

المطلب الرابع : ذاتية الإضراب

المطلب الأول

تعريف الإضراب

الإضراب لغة : مصدر للفعل الرباعي (أضرب)، فيقال : أضربت عن الشيء : كففت عنه وأعرضت ، وضرب عنه الأمر صرفه ، قال تعالى : ((أَفَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا

مُسْرِفِينَ^(١) أي نهملكم فلا نعرفكم ما يجب عليكم^(٢) ويقال : ضربت فلانا عن فلان أي كففته عنه ، فأضرب عنه إضرابا إذا كف ، وأضرب فلان عن الأمر فهو مضرب إذا كف^(٣) ، ومن ثم فإن الإضراب يأتي بمعنى الكف عن الشيء أو الإعراض عنه. لذلك نرى إن الإضراب يختلف عن الامتناع من الناحية اللغوية ، في إن الامتناع ذو معنى اعم من الإضراب ، فهو يمثل الامتناع عن العمل وغيره ، بينما الإضراب خاص بالامتناع عن العمل ، والعلاقة بينهما عموم وخصوص، فكل إضراب هو امتناع ، ولكن ليس كل امتناع هو إضراب ، فقد يمتنع العامل عن عمله لسبب خاص به ، ولا يعد فعله آنذاك إضرابا عن العمل^(٤).

أما بشأن مدلول الإضراب اصطلاحا ، فقد تباينت آراء الفقهاء بشأنه ويرجع ذلك إلى رغبتهم في إظهار عنصر معين أو مجموعة من العناصر بوصفها لازمة للإضراب ، وتبعا لذلك اختلفوا في العناصر المكونة للإضراب فركز بعضهم على عنصر التوقف أو الهجر المؤقت للعمل ، فعرف الإضراب بهذا الاتجاه بأنه هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإجبار الحكومة على إجابة مطالبهم^(٥).

وقريب من هذا التعريف عُرف الإضراب بأنه توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل أو الحصول على مزايا أفضل أو بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين^(٦). إلا أن هنالك من يميز في تعريفه للإضراب بين القطاع الخاص والقطاع العام ، فعرف الإضراب في القطاع الخاص على انه تجربة إثبات القوة يخوضها أجراء ضد أرباب عملهم ليبرزوا

(١) سورة الزخرف ، الآية (٥).

(٢) الموسوعة الفقهية الكويتية ، الجزء الخامس ، ط ٢ ، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، الكويت ، ص ١٠٨ ، ١٠٧

(٣) ابن منظور ، جمال الدين محمد بن مكرم ، لسان العرب ، المجلد الأول ، دار صادر ، بيروت

(٤) د. محمد سليم محمد أمين و د. نواز احمد ياسين ، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة) ،

بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد (٣٤) ، المجلد (١) ، ٢٠١٧ ، ص ١٠٦ .

(٥) ينظر د. محمد فؤاد مهنا : القانون الإداري العربي ، الطبعة الثالثة ، دار المعارف ، ١٩٦٧ ، ص ٣٠٩ .

(٦) ينظر د. محمد انس قاسم جعفر : الموظف العام وممارسة العمل النقابي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ،

ص ١٨٣ .

قضيتهم ومطالبهم ، غير إن إضراب الموظفين يسعى لشل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام ، وعليه فإن إضراب موظفي وعمال المرافق العامة هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل ، فإذا اضرب رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات القضائية عن العمل ، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب عمل، وإنما ينسحب ذلك على المجتمع الذي يحرم من الخدمات العامة الضرورية^(١)، أما على صعيد القضاء فنجد إن محكمة امن الدولة العليا المصرية ذهبت إلى تعريف الإضراب بقولها (إنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لمدة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم)^(٢).

و لم تورد تشريعات العمل المختلفة تعريفاً محدداً للإضراب بين نصوصها ، بل اكتفت بالنص على مشروعيته، ويعد الإضراب من أهم الوسائل التي تمكن العمال من الضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للحصول على مطالبهم ، فهو أداة فعالة لكفالة التوازن بين القوة الرأسمالية وبين الطبقة العاملة ، فيلاحظ أنه كلما زاد حرص الدولة على وضع التشريعات التي تقدم مزايا للعمل وإيجاد وسائل فعالة وإجبارية لفض منازعات ، قل الصراع بين طرفي علاقات الإنتاج.

وقد عرف الإضراب بأنه : (امتناع العمال عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين وهو في الغالب إرعاب صاحب العمل على إجابة مطالبهم)^(٣). ومنهم من عرف بأنه : (توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالب بتحسين شروط وظروف العمل) ويقصد بتوقف العمال الجماعي غالبية العمال^(٤)

وفي الفقه الفرنسي عرف الإضراب بأنه : (توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً ومدبراً، بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العالية).

(١) ينظر لوران بلان : الوظيفة العامة ، ترجمة أنطوان عبده ، الطبعة الأولى ، المكتبة العلمية ، بيروت ، ١٩٧٣ ، ص ١٦١ - ١٦٢.

(٢) د. نبيلة عبد الحليم كامل ، الوظيفة العامة وفقاً لأحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص ٤١٧ وما بعدها.

(٣) د. راغب بطرس ود. عبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل الفردي ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٦ ، ص ١٢١ .

(٤) د. عدنان العابد و د . يوسف الياس ، قانون العمل ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، ١٩٨٩ ، ص ٢٠٩ و د. زكي بدوي ويوسف شلاله ، المرجع في قوانين العمل ، جريدة التجارة والملاحة للنشر ، الإسكندرية ، ١٩٥٦ ، ص ٥٧ .

أما الفقه المصري فعرف الإضراب بأنه (امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومديراً لتحقيق مصالح مشروعة).

أما ما يتعلق بالمشروع العراقي فانه بخلاف الوضع في البلدان الأوروبية أورد تعريفات عدة للإضراب ، فكانت المحاولة الأولى لتعريف الإضراب قد وردت في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٤ الملغي ، إذ عرف الإضراب بأنه توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل^(١). وتناول قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي تعريف الإضراب بأنه (اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالهما) ، في حين لم يتطرق لتعريف الإضراب قانون العمل الملغى رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل وقانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥. كما يعرفه بعض آخر بأنه كل توقف لمجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني سواء كان نشاطاً مدنياً أم اجتماعياً من أجل الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادة الهيئة أو السلطة التابعين لها^(٢).

في حين ركز آخرون في تعريف الإضراب على عنصر الجماعية والاتفاق المسبق فعرفه بأنه عبارة عن اتفاق بين عدة أشخاص من العاملين في المرافق العامة على وقف العمل المنوط بهم مدة معينة لسبب من الأسباب لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور أو رفع ضرر يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور^(٣).

ذهب بعض الفقهاء إلى إعطاء مفهوم موحد للإضراب سواء كان في القطاع العام أم في القطاع الخاص بانه (التوقف الجماعي عن العمل ، غايته تحسين شروط العمل ، أو لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية)^(٤).

(١) المادة (١/ب) من نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات بين أرباب العمل والعمال رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٤ .

(٢) د. علي عبد الفتاح محمد خليل : الموظف العام وممارسة الحرية السياسية ، الطبعة الأولى ، مطبعة الإسراء ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ٤٦٨ .

(٣) د. إبراهيم طه الفياض ، القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، ١٩٨٨ .

(٤) د. طلال عامر ، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن ، ١٩٨٢ ، ص ٩٢ .

ومن خلال ما سبق ذكره من تحديدات، نصل إلى إن الإضراب بهذا المعنى هو التوقف الإرادي والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم .

يفهم من مجمل ما تقدم ذكره من تعاريف إن الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام والالتزامات الوظيفية بهدف إلزام صاحب العمل أو السلطات العمومية وإجبارهم على الاستجابة للمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين، أو بغية درء ضرر يرونه ماسا بمصالحهم أو واقعا عليهم، واغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو بالمطالبة بتحسين ظروف العمل .

المطلب الثاني

عناصر الإضراب

الإضراب وفقاً للتعريف الراجح هو توقف جماعي مدبر عن العمل بهدف تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها . لهذا فيتطلب الاضطراب نوعين من العناصر :

الفرع الأول / العنصر المادي :

إن العناصر المادية للإضراب تتكون من شقين : الأول التوقف عن العمل والثاني هو ان يكون التوقف عن العمل جماعي :

أولاً: التوقف عن العمل :

ويقصد بالتوقف عن العمل هو امتناع العمال عن أداء العمل المكلفين بأدائه اتفاقاً وقانوناً من دون رضا صاحب العمل ،ويعد هذا العنصر المميز للإضراب ،والأساس في إضفاء التكيف القانوني الصحيح له ،حيث لا نكون بصدد إضراب مشروع إذا لم يتوفر هذا العنصر أو الركن^(١) ولكي يكون هناك إضراب لابد إن يكون التوقف عن العمل كاملاً، وإن يكون عن عمل ملزم للعامل تنفيذه بمقتضى القانون أو الاتفاق.

أ- التوقف الكامل عن العمل :

يعني الامتناع عن أداء العمل المتقن عليه بصورة صريحة وتامة ،أي لا يكون ضمناً ، فلا يعد إضراباً بالمعنى القانوني الإبطاء في تنفيذ العمل سواء اتخذ شكل تكاسل في أداء العمل أو اتخذ شكل أداء العمل بمزيد من الدقة لأنه ليس هنالك توقف عن العمل بالمعنى الاصطلاحي .

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

ب- إن يكون العمل ملزم :

ويقصد به توقف العمال عن أداء عمل ملزم والإخلال في تنفيذه بمقتضى القانون أو بموجب عقود العمل الفردية أو الجماعية على إن يكون من الأعمال الاختيارية للعمال.

ثانياً: أن يكون التوقف عن العمل جماعياً:

اختلفت الدول في النسبة المطلوبة لتحقيق عنصر الجماعية ، ففي فرنسا اعتنق الفقه والقضاء المعيار العددي دون تحديد حد أدنى أو أقصى لعدد العمال المضربين^(١) ، أما في مصر فقد تم تحديده بصورة عارضة في جريمة إضراب الموظفين بثلاثة أشخاص ، وفي العراق فيمثل غالبيته إلى عدم تحديد هذه النسبة مما يعني انه اعتنق المعيار العددي الذي لجأ إليه الفقه والقضاء الفرنسي وان كنا نلاحظ إن هناك من يعتنق المعيار العضوي في تحديد الصفة النهائية للإضراب في العراق^(٢).

الفرع الثاني : العنصر المعنوي :

كما إن العنصر المعنوي للإضراب يتكون من قصد الإضراب وتدبير الإضراب والمطالب المهنية :

أولاً : قصد الإضراب :

هو قيام العمال الامتناع عن أداء العمل بصفة مؤقتة ، أي أن إرادة العمل قد اتجهت نحو تعليق عقد العمل لمدة مؤقتة ، وللقصد عنصران هما العلم والإرادة أي إن العامل قد أراد الإضراب وأراد النتيجة التي تترتب على ممارسة ، وهي إيقاف عقد العمل ، أي أن إرادته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة فلا يكون مكروهاً على الإضراب وبالتالي فلا يعد إضراباً امتناع العمل عدة أيام لاعتقادهم أنها أجازة ولا يعد إضراباً إذا منع العمال قوة قاهرة من العمل^(٣) .

ثانياً: تدبير الإضراب:

وهو امتناع العمال عن العمل بطريقة متفق عليها سواء تمت بطريقة تمت بطريقة الاتفاق السابق أو اللاحق بشرط وحدة المطالب المهنية، فتتقي صفة الإضراب إذا ما انتفى عنصر تدبير الإضراب^(٤).

(١) د. عنان العابد ود .يوسف الياس ، قانون العمل ،المصدر السابق ، ص ٢١٣.

(٢) غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٠، ص ١٨١.

(٣) د. عبيد نايل ، قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ ، مصدر سابق ، ص ٦٥٨.

(٤) مصدق عادل طالب ، مصدر سابق ، ص ١٩.

ثالثاً: المطالب المهنية

ويقصد بهذا العنصر إن يكون الباعث على الإضراب تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال ، إما إذا امتنع العمال بطريقة جماعية عن العمل من دون إن 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 ^(١) .

المطلب الثالث

صور الإضراب

اختلفت أنواع الإضراب تبعاً لاختلاف الزوايا التي يقسم الفقهاء الإضراب من خلالها فجانبا من الفقه يحدد أنواع الإضراب كالآتي :

الفرع الأول / الإضراب التقليدي :

لهذا النوع من الإضراب عدة تسميات فقد يطلق عليها بالإضراب الكلاسيكي أو الاعتيادي أو الإضراب التام أو العلني حيث يتم بتخطيط سابق ويكون معلوماً عند إدارة المنشأة سلفاً، وتتعلق أسبابه بظروف العمل كزيادة الأجور أو تحسين إي شرط من شروط العمل فهو أذن توقف العمل عن العمل توقفاً جماعياً وكاملاً ومدبراً بغية تحقيق مطالب مهنية^(٢) فيتفق العمال على تحديد ميعاده ومدة الإضراب ،وهو أكثر أنواع الإضراب ملائمة للعمال من حيث استعدادهم المسبق لمواجهة حالة فقدان الأجر المؤقت ،كما انه أكثر ملائمة لصاحب العمل،حيث يستطيع اتخاذ الاحتياطات اللازمة لإبلاغ عملائه ووضع حالة توقف المشروع مؤقتاً بسبب إضراب عماله في حساباته^(٣) واجمع الفقه والقضاء على مشروعية الإضراب التقليدي.

الفرع الثاني / الإضراب قصير المدة المتكرر :

يسمى أيضاً الإضراب التوقيفي لان توقف العمل لا يكون كلياً ، وإنما يترك العمال العمل قبل الوقت المحدد لانتهاؤه بساعة أو نصف ساعة أو يحضرون بعد نصف ساعات العمل المحددة بساعة أو

(١) عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، مصدر سابق ، ص ٦٦٠ .

(٢) هناء ألسعيد ، نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها ، رسالة دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٩٢ ، ص ٢٢٤ .

(٣) صبا نعمان ، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي ، رسالة ماجستير - كلية القانون - جامعة بغداد ، ١٩٩٨ ، ص ٩٩ .

ساعتين مثلاً ، فيكون الإضراب متقطعاً ومتكرراً^(١) ورأى الفقه القضاء في إن هذه الصورة من صور الإضراب المشروعة بوصفها مبدأ عاماً، إلا إذا اتجهت إرادة العمال المضربين إلى مجرد الإخلال المدبر بسير الإنتاج في المشروع عندها يصبح الإضراب متجاوزاً^(٢) .

الفرع الثالث / الإضراب المفاجئ:

يسمى الإضراب المباغت بأنه يفاجئ صاحب العمل وفيه يتوقف العمال مدة قد تكون قصيرة أو طويلة بصورة مفاجئة من دون إخطار مسبق لصاحب العمل فيما يتعلق بوقف الإضرار لحمله على إجابة المطالب المهنية^(٣) ويشير هذا النوع من الإضراب خلافاً بين الفقهاء من حيث المشروعية لكونه يؤدي إلى توسيع قاعدة النازعات^(٤) .

الفرع الرابع / الإضراب الدائري :

يطلق عليه الإضراب المتتابع كناية عن انتقاله من قسم إلى آخر ، وهو الذي يتفق فيه العمال على وقف العمل بصوره متتابعة ، فتتوقف عن العمل طائفة من العمال في احد أقسام المشروع مع استمرار باقي العمال في الأقسام الأخرى ، ثم تعود للعمل لتبدأ طائفة أخرى في التوقف في قسم آخر وذلك للمحافظة على استمرارية الإضراب وعدم حرمان العمال من أجورهم فلا تضرب كل الفئات مرة وحدة ، ولكن في أوقات مختلفة متعاقبة ومستمرة^(٥) .

الفرع الخامس / 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 المضربين ، ويختلف عن لإضراب القصير المدة المتكرر في انه يتم دفعه واحدة عكس الإضراب المتكرر^(٦) .

(١) د. صادق مهدي سعيد ، اقتصاد وتشريع العمل، ط٢، مطبعة المعارف بغداد ، ١٩٦٩، ص ٥١٢، ٣١٣.

(٢) مصدق عادل طالب ، المصدر السابق ، ص ٢٥.

(٣) د. هناء السعدي ، المصدر السابق ، ص ٢٢٥.

(٤) د. عدنان العابد ود. يوسف الياس ، المصدر السابق ، ص ٢١٣.

(٥) مصدق عادل طالب ، المصدر السابق ، ص ٢٨.

(٦) د. شاب توما منصور ، المصدر السابق ، ص ٣٠١ .

الفرع السادس / الإضراب الصامت :

فيه يجلس العمال المضربون في أماكن عملهم من دون إحداث إي فوضى أو تخريب لآلات المعمل ولكنهم لا يعملون إي متوقفين عن العمل ،وبعبارة أخرى هو امتناع العاملين عن العمل بصمت مع جلوسهم أمام آلات العمل ^(١) .

الفرع السابع / الإضراب المستمر :

يطلق عليه الإضراب غير الصريح أو الإضراب بالقطارة ^(٢) ويعرف بأنه الإبطاء في معدل العمل من دون وقفه او هو بقاء العامل في أماكن العمل مع أداء العمل بصورة بطيئة يترتب عليه انخفاض الإنتاج لحمل صاحب العمل على إجابة المطالب المهنية ،فلا يتكون العمل كلياً ولكن يحدث انخفاض في كفاءة العمل والأداء ^(٣) .

الفرع الثامن / الإضراب مع احتلال أماكن العمل :

يتمثل في توقف العمال عن العمل مع منع صاحب العمل ووكلائه المفوضين والمديرين والعمال من الدخول لاماكن العمل وقد يصاحبه تخريب أو تكسير لآلات العمل أو لا يصاحبه ذلك ^(٤) ،ويعد من اخطر صور الإضراب ^(٥) وفي العراق فهذه الصورة من الإضراب يطلق عليها الاعتصام وكان مباحاً في ظل قانون العمل رقم (١) لسنة ١٩٥٨ وبالاتجاه نفسه سار قانون العمل الملغي رقم (١٥١) لسنة ١٩٧٠ وكذلك قانون سنة ١٩٨٧ والقانون النافذ لسنة ٢٠١٥ ولكن هذا النوع مقيد بعدم الإضرار بالغير ^(٦) .

الفرع التاسع / الإضراب التضامني :

ويقصد به امتناع العمال عن العمل تضامناً مع عمال المشروع نفسه الذي يعملون فيه أو عمال المشروع آخر كانوا قد أعلنوا الإضراب فيه لأسباب مهنية، ويكون هدف العمال المضربين تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم من العمال .والتضامن هنا على ثلاثة أنواع فقد يكون تضامناً داخلياً (مع عمال المشروع نفسه

(١) د. هنا السعدي ، المصدر السابق، ص ٢٢٥.

(٢) د.صبا نعمان الويسي ،المصدر السابق ،ص ١٠٠.

(٣) عيد نايل ،المصدر السابق ،ص ٢٢٥.

(٤) مصدق عادل مهدي ،المصدر السابق ،ص ٣٢.

(٥) د.صبا نعمان الويسي ،المصدر السابق ،ص ١٠٠.

(٦) د.عدنان العابد ود.يوسف الياس ،المصدر السابق ،ص ٢١٧، ٢١٨.

الذين يعملون فيه) أو تضامناً خارجياً (مع عمال مشروع آخر) أو تضامناً سياسياً لتحقيق أهداف سياسية مع عمال المشروع نفسه أو عمال مشروع آخر^(١)، وفي العراق فجانبا من الفقه يقرر عدم الاعتراف بهذه الصورة من صور الإضراب لأسباب سياسية حيث يعد إضراباً غير مشروع والاعتراف بإضراب التضامن لأسباب مهنية فقط من قبل الجانب الآخر^(٢).

الفرع العاشر / الإضراب السياسي:

ويطلق عليه بالإضراب العام أو السلمي فيقصد به امتناع العمال عن العمل بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل والسلطات العامة بغية حملها على اتخاذ وجهة سياسية منعها من تحقيق غايات سياسية معينة^(٣) وفي العراق يجمع الفقه على عدم مشروعية الإضراب السياسي لان الإضراب محدد بغايته ، فلا يجب إن يحيد عن الهدف المهني ،إما إذا كان الإضراب ذات هدف مهني سياسي فيكون مشروعاً لأنه يصعب التميز بين المطالب المهنية والسياسية .

وفي العراق ففي قوانين العمل المتعاقبة قد اقتصرت على الإضراب التقليدي ، حيث يجب على العمال إبلاغ صاحب العمل قبل القيام بالإضراب، بالإضافة إلى إن عدم الإخطار عن الإضراب من قبل العمل يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقود حيث يعد استهتاراً بمصالح صاحب العمل^(٤).

المطلب الرابع

ذاتية الإضراب

قد يصعب على البعض التمييز بين الإضراب وبعض الأوضاع المشابهة ، سنركز على بعض المفاهيم المتداخلة مع الإضراب والمتقاربة معه في المعنى ، حيث اقتصرنا على كل من المظاهرة والاعتصام والاستقالة الجماعية .

(١) د. مصطفى أحمد أبو عمرو ،المصدر السابق ،ص ٥٢ .
(٢) د. عدنان العابد ،مفهوم الإضراب واثاره ،المصدر السابق ،ص ١٦ .
(٣) د. هنا السعيد ،نزعات العمل الجماعية ،المصدر السابق ،ص ٢٠٩ .
(٤) د. عدنان العابد -مفهوم الإضراب واثاره في تشريع العمل -بحث منشور في مجلة الحقوق -العدد الأول -بغداد، ١٩٦٦، ص ١٦ .

الفرع الأول / الإضراب والمظاهرة :

أولاً: وجه الشبه:

إن كليهما عبارة عن تجمع عدد من الأفراد يسبقه اتفاق وتدير من قبلهم بقصد الوصول إلى مطالب معينة ، حيث إنهما يعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويعطلانها.

ثانياً: وجه الاختلاف:

١- إن الإضراب يمارس من قبل العمال أو الموظفين ضد صاحب العمل أو السلطة العامة ، بينما يقوم المواطنون (سواء أكانوا موظفين أم عمالاً أم طلاباً أم مواطنين عاديين أم غيرهم) بالتظاهر ضد الدولة.

٢- يؤثر حق الإضراب على الحياة الاقتصادية ،ومن ثم فهو يتعارض مع حق العمل، بينما يؤثر حق التظاهر على حركة المرور وقد يؤثر على الحياة السياسية ،ومن ثم فهو يتعارض مع حرية التنقل .

٣- الهدف من الإضراب دائماً هو تحسين حالة فئوية معينة هم العمال والموظفون على اختلاف مطالباتهم ، بينما الهدف الأساس للتظاهر هو الاعتراض على سياسة الحكومة أو تأييدها أو غيرها من الأسباب ، لذلك غالباً ما تقوم به منظمات المجتمع المدني والأحزاب السياسية أو أية قوى أخرى فضلاً عن المواطنين العاديين^(١).

الفرع الثاني / الإضراب و الاعتصام:

أولاً: وجه الشبه :

١- إن الاعتصام يقترب من مفهوم الإضراب من حيث السلوك السلبي ، فالاعتصام هو الامتناع عن الخروج من مكان معين ، والإضراب عبارة عن الامتناع عن إتيان فعل أو عمل معين .

٢- كما انه يجمعهما وحدة الغرض وهو لفت نظر المسؤولين لمطالبهم الشخصية أو المهنية للاستجابة وتحقيق تلك المطالب ، كما إن كلا الفعلين مجرم من جانب المشرع العقابي في بعض الدول ، وحتى إن الدول التي تبيحهما قيدتهما بشروط معينة .هذا وإن المشرع العراقي^(٢) عد الاعتصام نوعاً من أنواع

(١) د. علي هادي الشكراوي ، أركان عباس حمزة الخفاجي ، دور القضاء في حماية الحق في حرية التظاهر السلمي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور بمجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٧ ، العدد ١ ، ٢٠١٥ ، ص ٢٢ .

(٢) عرف المشرع العراقي الاعتصام في المادة (٥٢) من قانون العمل العراقي رقم (١) لسنة ١٩٥٨ بقوله "هو احتلال مجموع أو جماعة من العمال أو المستخدمين في أي مشروع لمحل العمل وإيقافهم العمل ، ورفضهم السماح لدخول رب العمل أو من يمثله أو السلطات المختصة لمحل العمل أو استخدام عمال أو مستخدمين آخرين مكانهم " .

الإضراب بموجب قوانين العمل العراقية المتعاقبة القانون رقم (١) لسنة ١٩٥٨ المادة (٥٢) ، والقانون (١٥١) لسنة ١٩٧٠ المادة (١٣٠) منه ، ولم يتم الإشارة له في قانون العمل النافذ.

ثانياً: وجه الاختلاف:

١- يتمثل بالسلوك السلبي لكل منهما ، لكن السلوك السلبي للاعتصام أكثر خطورة منه في الإضراب ، وذلك حينما لا يستجيب صاحب العمل لمطالب العمال المضربين عن العمل ، ومن ثم يصح إن يكون الاعتصام امتناعاً ذي درجة أعلى من الإضراب وأكثر تطوراً للمشكلة . ثم إن السلوك السلبي للاعتصام يتمثل بعدم الخروج من مكان معين ، بينما لا يشترط الإضراب ذلك.

٢- كما يبدو الاختلاف بينهما كذلك في الآثار أو الخسائر المادية الناجمة عن كل منهما ، فالإضراب قد يخلف أضراراً في حالة امتناع الموظف عن العمل ، بينما لا يقتصر الاعتصام على مجرد الامتناع عن العمل من المكان دونما يصاحبه في الغالب حريق أو تخريبات أو مشاكل نفسية وخاصة للمراجعين، فيكون الإضرار الناجمة عنه أكثر من نتائج الإضراب^(١).

الفرع الرابع / الإضراب المهني للعمال والإضراب المهني للموظفين:

أولاً: أوجه الشبه:

١- إن كلا التصرفين يكونان مشروعين بهدف تحقيق المطالب المهنية ، مما يعني عدم شمولهما للإضراب السياسي الذي يكون بقصد تحقيق المطالب السياسية ، فهذا النوع من الإضراب محرم على العمال والموظفين القيام به.

٢- إن كلا التصرفين يؤديان إلى وقف عقد العمل وبالتالي لا يستحق المضربون الأجر عن مدة الانقطاع ، وذلك بسبب وقف عقد العمل خلال مدة الإضراب^(٢).

-ثانياً: أوجه الاختلاف:

١- إن الإضراب المهني للعامل يختلف عن الإضراب المهني للموظف في الجهة الموجهة ضدها ، ففي حين يكون إضراب العمال موجهاً ضد صاحب العمل يكون إضراب الموظفين موجهاً ضد الدولة .

(١) د. محمد بن عبد الرحمن الخميس ، المظاهرات والاعتصامات والإضرابات ، (رؤية شرعية) ، ط ١ ، دار الفضيلة ، الرياض ، ٢٠١١ ، ص ٨.

(٢) د. مصدق عادل طالب ، مصدر سابق ، ص ٨٠.

- ٢- من حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا التصرفين ففي حين يكون إضراب العمال وفقاً لقواعد قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه عن وزارة العمل والشؤون الاجتماعية واتفاقات العمل الجماعية ، بينما يكون إضراب الموظفين محكوماً بقوانين الخدمة المدنية والأنظمة الإدارية والتعليمات المصلحية والمرفقية التي تصدرها الإدارة وكذلك القرارات الإدارية.
- ٣- إن القيد العام الذي يرد على إضراب المهني للموظفين والعاملين في المرافق العامة هو القيد المتعلق بدوام سير المرافق العامة الذي يحمل معنى دستوري (السير المنتظم للدولة) ^(١).

المبحث الثاني

مشروعية الإضراب عن العمل

يختلف موقف الدول من الاعتراف بحق الإضراب بحسب نظامها السياسي والاقتصادي ، وبما إن العالم الآن ينقسم فيما يتعلق بالفكر الاقتصادي والسياسي إلى دول رأسمالية يقوم نظامها على أساس من توازن القوى والوضع الاجتماعي فيها هو نتاج صراع القوى المتعارضة والمتمثلة في طبقة العمال وأصحاب الأعمال ، ومن ثم تعترف هذه الدول للعمال بحق الإضراب كأحد والوسائل لتحقيق التوازن الاجتماعي، أما على الجانب الآخر فتوجد الدول الاشتراكية التي يقوم نظامها على أساس تملك الدول وسائل الإنتاج وعدم وجود ما يسمى بالصراع بين قوى الإنتاج وبالتالي لا تعترف بالإضراب. وبناءً على ذلك سنقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب:

المطلب الأول

الدول التي تعترف بحق الإضراب

تعترف الدول الديمقراطية بصفة عامة بحق الإضراب ، فهذا الحق معترف به في دول الاتحاد الأوروبي ، وأيضاً في الدول الصناعية مثل كندا وأستراليا والهند واليابان والولايات المتحدة الأمريكية ، ويعد الحق في الإضراب في بعض الدول التي تعترف به حقاً دستورياً ، وفي بعض الدول يعترف الدستور بحق الإضراب دون تحديد مضمونه ودون وجود تشريع يحدد ذلك المضمون أو طرق ممارسة الإضراب ، وبالتالي يترك الأمر لقاضي الموضوع ليحدد مدى وشروط ممارسة حق الإضراب ومن أمثلة هذه الدول إيطاليا وإسبانيا، وفي البعض من هذه الدول ينص الدستور على مبدأ مشروعية الإضراب ويترك للمشرع

(١) د. مصدق عادل طالب ، مصدر سابق ، ص ٨٣ .

تحديد طرق ممارسته وحدوده ومن أمثلة ذلك القانون الفرنسي والقانون الأمريكي^(١)، ويلاحظ أنه في الدول التي تعترف بحق الإضراب لا يعد الإضراب المهني حقاً ، ولكنه مقيد بقيدين أساسيين هما عدم المساس بالنظام العام ، وعدم التعسف في استخدام حق الإضراب .
هذا وإن الحق في الإضراب لم يعترف به في الدول السابق الإشارة إليها طفرة واحدة ولكنه مر بتطور من المنع إلى الإباحة^(٢) .

المطلب الثاني

الدول التي تنكر حق الإضراب

يعد الإضراب ممنوعاً في الكثير من الدول ويتدخل المشرع بفرض عقوبات جزائية ضد العمال المضربين وهذه الدول التي تمنع الإضراب تنقسم إلى طائفتين :

الطائفة الأولى / هي الدول ذات الأنظمة السياسية العسكرية والديكتاتورية والتي تنكر وجود التعارض بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل وإن المصلحة القومية العليا تقتضي منع الإضراب وتستند هذه الدول في تجريم الإضراب إلى عدم بلوغ شعوبها درجة من الوعي أو النضج تؤهلها إلى ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة

أما الطائفة الثانية من الدول المنكرة للحق في الإضراب فهي مجموعة الدول ذات النظام الاشتراكي وذلك على أساس إن الإضراب يتعارض مع طبيعة هذا النظام لأنه إذا كان الإضراب أساساً وسيلة ضغط على جهة الإدارة فإن جهة الإدارة في هذه الدول هي الدولة وتمثل السلطة الحاكمة الطبقة العاملة ، وبالتالي فإن العمال يملكون الوسائل التي تمكنهم من تنظيم جميع المسائل المتعلقة بالعمل والمتعلقة بحقوقهم بصفة عامة ، وبعبارة أخرى، فإنه إذا كان الإضراب يعبر عن ما يسمى بالصراع الطبقي فإن المجتمع الاشتراكي يقوم على أساس نظام الطبقة الواحدة ولا يعترف بالإضراب، لكل ذلك فإن جميع

(١) د. عبد الله حنفي عبد العزيز ، دور النقابات في الحياة السياسية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٧ ، ص ٤٨٨ .

(٢) د. السيد عيد نايل ، مدى مشروعية الإضراب ، ص ٥٩ .

الدول ذات النظام الاشتراكي والتي تسمى بدول الديمقراطيات الشعبية لا تعترف بالإضراب وحتى من يعترف به منها ، هذا الاعتراف يعد إقراراً صورياً^(١).

المطلب الثالث

موقف القانون العراقي

أولاً: مرحلة تجريم الإضراب:

أعتبر حق الإضراب جريمة في قانون العقوبات البغدادي لسنة ١٩١٨ وقانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ ففي ظل قانون العقوبات البغدادي^(٢) جرم الحق في الإضراب من خلال عقابه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين أو بالغرامة أو بهما معاً لكل موظف أو مستخدم عام يخالف واجبات وظيفته أو يمتنع عن عمل من أعمالها على نحو يضر بالمصلحة العامة ، وكذلك العقوبة لا تزيد على ستة أشهر أو بدفع غرامة لا تزيد على عشرين ديناراً في حال لو أمتنع الموظف أو المستخدم العام قصداً عن إداء واجب من واجبات وظيفته وإذا أحدث هذا الامتناع ضرراً بحياة أحد الأفراد أو صحته أو سلامته أو كان من شأنه إحداث هذا الضرر وإحداث هياجاً من شأنه أن يحدث^(٣) والجدير بالذكر إن المشرع العراقي في قانون العقوبات البغدادي الملغي لم يعاقب على التحريض على الإضراب أو الاعتداء على حرية العمل الأمر الذي تنبه له المشرع العراقي في ظل قانون صيانة الأمن والإضراب رقم (٧٠) لسنة ١٩٣٢ الملغي حيث نص في المادة الثانية على (معاقبة كل من حرض على استمرار الإضراب بواسطة مادة مكتوبة أو مطبوعة وجدت عنده أثناء الإضراب بعقوبة الحبس مدة لا تزيد على ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تزيد على ثلاثين ديناراً)^(٤).

وقد استمر المشرع العراقي بتجريم حق الإضراب في هذا القانون حتى بعد صدور قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل والنافذ حالياً جرم هذا القانون الإضراب في مادته (٣٦٤) والتي تنص على أنه (١- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة أو أمتنع عمداً عن واجب

(١) د. ناصيف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٤ ، ص ٩.

(٢) د. سعيد فروري غافل ، الإضراب الوظيفي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٩ ، ص ١٣١.

(٣) المواد (١٠٩ ، ١٠١) من قانون العقوبات البغدادي الملغي لسنة ١٩١٨.

(٤) المادة (٢) من قانون صيانة الأمن في الإضراب .

من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن التترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفقاً عاماً ٢-ويعد ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك) ونحن من جانبنا نرى أنه باستطاعة كل صاحب مصلحة أن يطالب بعدم تطبيق هذه المادة لكونها شبه معطلة قانوناً بقدر تعلق الأمر بموضوع الحق في الإضراب وذلك استناداً إلى الفقرة (د) من المادة (٨) من العهد الدولي المصادق عليه من قبل جمهورية العراق كما سنبينه لاحقاً.

ثانياً: مرحلة إباحة الإضراب طبقاً للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦م:

بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ،فانه نص صراحة على كفالة حق العاملين في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية ، حيث قضت المادة (٨) الفقرة (١) منه على أن " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يأتي : أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها ... د- حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقانون البلد المعني " . ومن الجدير بالذكر إن العراق قد انضم إلى هذه المعاهدة ١٩٧٠ حيث اصدر مجلس قيادة الثورة المنحل بتاريخ (١٧/١٠/١٩٧٠) قراره بالرقم (١٢٢٣) يتضمن إصدار قانون المصادقة على الاتفاقية والتي أصبحت نافذة بتاريخ (٣/١/١٩٧٦)^(١).
والتساؤل الذي يطرح هنا هل أصبح الإضراب مباحاً في التشريع العراقي بعد انضمام العراق للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ؟

(١) كما ورد النص على هذا الحق في أكثر من اتفاقية إقليمية ، منها : الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٦١ ، والميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤ التي انضم إليها العراق عام ٢٠١٣ ، حيث نصت المادة (٣٥) منه على ما يلي (٣)، تكفل كل دولة طرف في المعاهدة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ) ومنها اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة ١٩٧٧ حول الحريات والحقوق النقابية إذ نصت في المادة (١١) منها على أن : (للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية ،بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح) .

للإجابة على هذا التساؤل يمكن القول بأن المعاهدة قد تم التصديق عليها في ظل دستور ١٩٧٠ ولما كانت نصوص المعاهدة تعتبر نصوص قانونية لاحقة في التاريخ على نصوص قانون العقوبات المجرمة للإضراب وهنا يجب تطبيق قاعدة (القانون اللاحق يلغي القانون السابق)^(١).

ثالثاً: الإضراب المهني في الدساتير:

يلاحظ على نصوص الدساتير العراقية المتعاقبة^(٢) تفاوتها في صياغة الحقوق والحريات الأساسية التي عادة ما تكفلها الدساتير للمواطن بصورة صريحة - تجنباً لتقييدها من قبل السلطة التشريعية بحجج مختلفة كالمصلحة العامة أو المصلحة العليا - فنجد أنها قد اشتملت على حرية الرأي والاجتماع والنقابات التي يعد الإضراب من ضمنها ، بل يرتبط بها اشد الارتباط ، لكن الطفرة المهمة في ممارسة الإضراب بصريح النص واعتباره حقاً دستورياً ومن ثم ممارسته في الواقع العملي ، ولدت بعد التغيير السياسي الذي حصل في العراق بعد عام ٢٠٠٣ ، حيث تبنى المشرع العراقي صراحة الحق في الإضراب السلمي كوسيلة من وسائل المطالبة بالحقوق لكل عراقي ، دون تقييدها بطائفة معينة سواء أكانوا من العمال أم من الموظفين ، حيث نصت المادة (١٣/هـ) من قانون إدارة الدولة العراقية لسنة ٢٠٠٤ على أن (للعراقي الحق بالتظاهر والإضراب سلمياً وفقاً للقانون ، وبهذا نجد أن المشرع الدستوري قد خطى إلى الأمام خطوة مهمة ، بأن عد الإضراب حقاً وليس مجرد حرية، أي أنه مصلحة محمية بالدستور والقانون لتعلقها بتطلعات الشعب ومستقبله .

وعلى الرغم من صدور الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ وإقراره لحقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أنه لم يكن وفق المأمول بخصوص النص على جميع أنواع الحقوق صراحة ، ومنها الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية وبضمنها الحق في الإضراب الذي كفلته المواثيق الدولية والدساتير والتشريعات الداخلية لغالبية الدول ، خاصة أن العراق لا يزال إحدى الدول المنضمة للعهد

(١) د.ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر والإباحة ، ط ١ ، دار الفكر والقانون ، المنصورة ، ٢٠١٦ ، ص ٢٣٦ .

(٢) نجد إن القانون الأساسي العراقي لسنة ١٩٢٥ في المادة (١٢) منه نصت على أربعة حريات أساسية بقولها (للعراقيين حرية إبداء الرأي ، والنشر ، والاجتماع ، وتأليف الجمعيات والانضمام إليها ضمن حدود القانون) أما دستور ٢٩ نيسان ١٩٦٤ فقد نص في المادة (٢٩) منه على أن (حرية الرأي والبحث العلمي مكفولة ، ولكل إنسان حق التعبير عن رأيه ، ونشره بالقول أو الكتابة أو التصوير أو غير ذلك في حدود القانون) أما دستور ١٦ تموز ١٩٧٠ في المادة (٢٦) منه فقد نص على (يكفل الدستور حرية الرأي والنشر والاجتماع والتظاهر وتأسيس الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات وفق أغراض الدستور وفي حدود القانون) .



الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كما سبق بيانه ، فقد نص الدستور النافذ في المادة (٣٨) منه على (تكفل الدولة، بما لا يخل بالنظام العام والآداب :

(أولاً- حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل ، ثانياً- حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر، ثالثاً- حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون) . ومن خلال التمعن في النص ، نلاحظ بان المشرع الدستوري العراقي قد أشار بصورة ضمنية إلى الإضراب ، ذلك إن الحق في الإضراب يعد إحدى أهم صور التعبير عن الرأي^(١) ويدخل ضمنه ، وهذا ما يستنتج من منطوق النص ،الذي أشار كذلك إلى حرية الاجتماع الذي يعد الإضراب جزءاً منه ، فضلاً عن كفالاته للتظاهرة التي هي ذات طابع سياسي وأكثر خطورة من الإضراب ، ثم إن الدستور النافذ نفسه كفل - في المادة ٢٢ منه- العمل لجميع العراقيين بما يضمن لهم الحياة الكريمة، وأشار إلى وجوب إن تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها على إن تنظم بقانون ، وإشارة الدستور إلى الحق في تكوين النقابات ليس إلا من أجل كفالة استعمال حقوق العمال والموظفين والدفاع عنها وتنظيم أمورهم بما فيها الإضراب الذي ليس إلا نتيجة من نتائج تأسيس النقابات وممارسة عملها .

رابعاً / التنظيم القانوني للإضراب في ظل التشريعات العراقية :

لا يوجد منذ تأسيس الدولة العراقية ولحد ألان قانون خاص ينظم الإضراب بصورة عامة سواء بالنسبة للعمال أم للموظفين ، ذلك إن الإضراب كان أمراً منظماً في قوانين العمل المتعاقبة - التي تتعلق بعمال القانون الخاص - و تتضمن في اغلبها نصوصاً صارمة حتى لحل النزاعات الجماعية لهؤلاء ، حيث كانت تحرم عليهم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد اليأس من حلها بصورة مرضية للطرفين وبعد عرضها على المحكمة المختصة وإصدار الحكم فيها ، ومن ثم امتناع أصحاب العمل عن تنفيذ حكم المحكمة .

أشارت قوانين العمل المتعاقبة إلى إضراب العمال ، ومع ذلك فلم ينظمه من كافة النواحي ولم يبين شروطه وكيفية ممارسته وبالرجوع إلى قانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ فإنه نص على إضراب عمال القطاع الخاص في المادة (١٣٠) منه،إما بالنسبة للعمال العاملين في القطاع العام ، فإن ذلك

(١) د. محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، ط ١ ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠٠٣ ، ص ١٥٣.

القانون نص في المادة (٣٢) منه على عدم جواز توقيف العمل من قبل هؤلاء في حالة وجود نزاعات مع الإدارة إلا بعد موافقة الوزير ، كما منعت المحاكم من سماع الدعاوى المختصة بشأن ذلك. أما في قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٧٨ نص على إضراب عمال القطاع الخاص، أما في قانون العمل الجديد رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ، فقد عالج موضوع الإضراب في المواد من (١٦٢ إلى ١٦٤) ان الإضراب في قوانين العمل العراقية المتعاقبة اقتصر على نوع واحد من الإضراب وهو الإضراب التقليدي ، وهو مقيد بشروط نذكرها في أدناه :

١. إنهاء إجراءات حل النزاعات الودية : تمنع الكثير من التشريعات العمالية ومنظماتهم الإضراب قبل استنفاد طرق حل المنازعات ، وقد نصت المادة (١٦٢/سادساً) من قانون العمل العراقي على انه (لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع إعلان الإضراب طالما لم تنته إجراءات حله وفق أحكام هذا القانون) فالإضراب في التشريع العراقي لا يمكن إلا إذا تم إنهاء إجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل إلى اتفاق ، عندها يحق للمنظمة العمالية ، أو ممثلي العمال المنتخبين اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية^(١).
٢. الإخطار : يقصد به إبلاغ صاحب العمل أو إعلامه بالوقت الذي ينوي العمال التوقف عن العمل فيه ، وقد ألزمت المادة (١٦٢/ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي إجراء إضراب إن ترسل إشعاراً خطياً إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والطرف الآخر قبل موعد هذا الإضراب بـ(٧) أيام في الأقل ، في حين أوجبت الفقرة الثالثة من المادة نفسها تضمين الإشعار الأسباب التي دعت إلى الإضراب والمدة المحددة لذلك.
٣. إعلان الإضراب وتنظيمه بواسطة النقابة : لا شك في إن النقابة تقوم بدور لا يستهان به في المرحلة السابقة على إعلان الإضراب ، إذ تدرس الخيارات المتاحة لحل النزاع فتدرس فرص نجاح الإضراب وحجم المشاركة العمالية والحالة الاقتصادية للمشروع مما يؤدي الى نجاح الإضراب في اغلب هذه الحالات^(٢).

(١) المادة (١٦٢/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥.

(٢) د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة دار السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٨ ، ص ٢١٨.



٤. **ضمان الحد الأدنى من الخدمات الأساسية :** تكاد تكون التشريعات متقنة فيما بينها بضرورة توفير الخدمات الأساسية (كالخدمات الصحية والأمن والنقل) عند ممارسة الإضراب ، ألا إنها مختلفة فيما بينها في مفهوم هذه الخدمات الأساسية أو الضرورية ، ومدى الآثار المترتبة في حالة الإخلال بتوفيرها . ولم يأخذ المشرع العراقي في قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ بمبدأ ضمان الحد الأدنى من الخدمات الأساسية ، بل أخذ بمبدأ منع الإضراب في بعض القطاعات، وقد نصت المادة (١٦٢/سابعاً) من قانون العمل العراقي على ذلك بهذا النص (لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم) .

٥. **الإضراب يجب إن يكون سلمياً^(١) :** لذلك على العمال المضربين الامتناع عن عرقلة حرية العمل أو القيام بأي فعل يكون من شأنه إن يمنع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالتهديد أم بالفعل كالعنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو إحداث إضرار بالممتلكات^(٢) . فضلاً عما تقدم لا يجوز إجراء الإضراب بهدف مراجعة شروط اتفاق جماعي نافذ أو تعديله^(٣) . ولا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب أو الدعوة إليه طالما كان إضراباً مشروعاً^(٤) ، وليس له إبدال العمال المضربين بآخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة^(٥) .

وأخيراً علاقات العمل لا تنقطع بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم في إنشاء مدة الإضراب^(٦) إذ يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيهِ^(٧) إن اثر الإضراب الناتج عن وقف العقد هو عدم إلزام صاحب العمل بدفع أجور العمال ، إما في حاله امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قرار المحكمة إي إن القانون يعد امتناع صاحب العمل خطأ يوجب مسؤوليته ، لذلك استثناء من الأصل يفرض المشرع على صاحب

(١) المادة (١٦٢/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٢) المادة (١٦٢/ثامناً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٣) المادة (١٦٢/رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٤) المادة (١٦٣/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٥) المادة (١٦٣/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٦) المادة (١٦٣/اولاً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

(٧) المادة (١٦٣/خامساً) من قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .

العمل دفع أجور العمال طول مدة الإضراب مع احتساب مدة الإضراب خدمة مجزية يستحقون عنها كامل حقوقهم^(١). وهكذا نجد إن المشرع قد نظم حقوق العامل بما يؤكد له حقوقه ويمكنه من الحصول عليها ، من دون إن يقع تحت طائلة سيطرة صاحب العمل أو تعسفه^(٢) .

المبحث الثالث

المسؤولية في الإضراب عن العمل

في البداية لابد من الإشارة إلى إن استعمال الحق ينافي الضمان فإن العمال المضربين يستخدمون حقا مقررًا لهم بموجب القانون فإذا كان الإضراب مشروعًا فلا تتحقق مسؤولية العمال المضربين وبالمقابل نجد إن هنالك العديد من الفروض التي تتحقق فيها المسؤولية سواء بالنسبة للعامل كما في حالة التعسف في استعمال حق الإضراب أو بالنسبة لصاحب العمل في العلاقة بينه وبين الغير المتعاقد معه كما في حالة إخلاله بتنفيذ التزاماته التعاقدية أو بالنسبة للنقابات التي غالبا ما تحرض على الإضراب بل يصل الأمر في أحيان عديدة إلى إن تقوم بإعلان الإضراب وتنظيمه كما تتحقق المسؤولية أيضا بالنسبة للأشخاص الأجانب الذين يشاركون في الإضراب كما هو الحال بالنسبة للصحفيين والشخصيات السياسية وأصحاب المشروعات المنافسة ويثار التساؤل التالي إذا سلمنا بتوافر مسؤولية هؤلاء جميعا فما هو نوع المسؤولية التي يتحملها الأشخاص المار ذكرهم هل هي مسؤولية مدنية أم مسؤولية جنائية وإذا كانت المسؤولية مدنية فهل هي مسؤولية تقصيرية أم عقدية هذا ما سنتناوله تباعا في المطالب الآتية:

المطلب الأول :مسؤولية العمال المضربين

المطلب الثاني : مسؤولية صاحب العمل

المطلب الثالث : مسؤولية النقابات

المطلب الرابع : مسؤولية الغير

المطلب الأول

مسؤولية العمال المضربين

تتنوع المسؤولية التي تقع على عاتق العمال المضربين، فقد تكون مسؤولية مدنية، وقد تكون مسؤولية جنائية لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين :

(١) المادة (١٣٥أولاً) من قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧ .

(٢) د. فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ١٢٧ ، وهناك آثاراً تتعلق بالعمال غير المضربين لا مجال لذكرها في موضوع بحثنا هذا .

الفرع الأول / المسؤولية المدنية للعمال المضربين:

إن هذه المسؤولية قد تكون إما مسؤولية عقدية أو قد تكون مسؤولية تقصيرية فتتحقق المسؤولية العقدية للعمال المضربين تجاه صاحب العمل وذلك لوجود عقد صحيح بينهما وإخلال العامل بتنفيذ الالتزام الناشئ عن هذا العقد سواء كان امتناعا عن التنفيذ أو خطأ في التنفيذ، وحتى نستطيع القول بمسؤولية العامل المضرب تجاه صاحب العمل فإنه يشترط توافر شروط المسؤولية المعروفة في نطاق القانون المدني إلا وهي الخطأ سواء كان ناشئاً عن عمد أو إهمال أو عن عدم التنفيذ بعد انتهاء الإضراب والضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر أي إن الضرر نتيجة لخطأ المضرب، إما المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين فتتحقق في حالة إخلال العامل بالتزام يفرضه القانون.

وإما حالات المسؤولية المدنية للعمال المضربين فهي:

١. ممارسة العمال الإضراب غير المشروع قانوناً أو اتفاقاً:

يحدث أحيانا إن يقرر القانون أو الاتفاق ضرورة لجوء العمال إلى إجراءات معينة قبل الإضراب كالتوفيق أو التحكيم السابق أو ضرورة إبلاغ صاحب العمل قبل القيام بالإضراب أو منع الإضراب في حالات معينة، كما هو الحال في ظل قانون العمل المصري لسنة ٢٠٠٣ حيث حظر الإضراب إذا ما كان بقصد تعديل اتفاقية العمل الجماعية إثناء سريانها فإذا ما تم الإضراب قبل إتباع هذه الإجراءات أو لم يستوفي الشروط المنصوص عليها في القانون ففي هذه الحالات تتحقق مسؤولية العمال المضربين المدنية على أساس الخطأ المرتكب، وبالتالي يلزمون بتعويض صاحب العمل والغير عن الإضرار المباشرة التي لحقت بهم سواء كانت مادية أم معنوية فضلا عن حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل نتيجة ذلك العمل غير المشروع^(١).

٢. التعسف في استعمال حق الإضراب: والذي يتمثل في وجوب استعمال حق الإضراب حسب غرضه، فإذا ما استخدم لغير الأغراض المهنية كان هناك تعسف في استعمال الإضراب فانتفاء سبب الإضراب يجعل الإضراب تعسفيا من جانب العمال المضربين^(٢). وهناك ثلاثة معايير للتعسف الأول معيار شخصي فالعامل الذي يستخدم حقه دون الحصول على منفعة وإنما مجرد الإضرار بالغير هو متعسف في استعمال حقه، والمعيار الآخر هو فقدان أو انعدام المصلحة المشروعة، إما المعيار الثالث فهو

(١) د. هناء السعيد، مرجع سابق، ص ٢٤٠ ود. عدنان العابد، مفهوم الإضراب وأثاره، المصدر السابق، ص ١٥.

(٢) د. هناء السعيد، مرجع سابق، ص ٢٤٠ ود. عدنان العابد، مفهوم الإضراب وأثاره، مرجع سابق، ص ١٥.

معيار مادي وأساسه الاستعمال غير العادي للحق بصرف النظر على الدافع أو النية^(١)، ويقع عبء إثبات التعسف على صاحب العمل الذي عليه إن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات لأن الأصل براءة ذمة العامل وإن من يدعي خلاف ذلك عليه الإثبات. فإذا كان قصد العمال إلحاق الضرر بصاحب العمل والغير أو إذا خلى من أي نفع للعامل أو إذا نتج عنه ضرر للمجتمع أو إذا لحق الغير من جراء ذلك العمل ضرر غير عادي، فيحكم لصاحب العمل بالتعويض عن الإضرار المباشرة التي لحقت بصاحب العمل من جراء ذلك سواء كانت مادية أم أدبية تطبيقاً للمادة ٢٠٩ مدني^(٢).

وان المشرع العراقي قد نص في قانون العمل رقم ١٧١ لسنة ١٩٧٠ الملغي على إن لا يستمر الإضراب إلا ليومين فإذا ما استمر أكثر من ذلك كان هنالك تعسف في استعمال الحق إما في فرنسا ومصر والعراق في قوانين العمل النافذة فإن الإضراب غير محدد بمدة معينة.

٣. هنالك العديد من الحالات التي تجتمع فيها المسؤولية التقصيرية والمسؤولية الجنائية أيضاً كما هو الحال في الخطأ الجسيم المرتكب من قبل العمال المضربين، ويلاحظ إن المسؤولية هنا مقتصرة على العمال المرتكبي لهذا الخطأ فلا تتعداهم إلى غيرهم من العمال الآخرين ويقع عب الإثبات على صاحب العمل^(٣) وإما حالات الخطأ الجسيم فتتخصص في الفروض أو الحالات التالية:

١. التهديد الذي يكون مصحوباً بالاعتداء على العمال غير المضربين.
٢. رفض اتخاذ إجراءات الأمن الضرورية.
٣. الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين أو منع العمال غير المضربين من العمل.
٤. التخريب الذي يرتكبه العمال المضربين سواء تمثل بإتلاف آلات المعمل أو المواد الأولية .
٥. احتلال أماكن العمل مثل الورش والمكاتب اللازمة لسير العمل بالمشروع .
٦. الاتصال بالصحافة لإذاعة إسرار متعلقة بالمشروع.
٧. رفض أمر التكليف من قبل صاحب العمل .
٨. الإضراب السياسي الخالص والإضراب التضامني الخارجي وإضراب الهمة والإضراب الدائري والإضراب المفاجئ الذي يترتب عليه اختلال سير العمل بالمشروع اختلالاً جسيماً

(١) شامل رشيد الشخيلي، التعسف في استخدام الحق بين الشريعة والقانون ، مجلة الحقوقي ، العدد الثالث ، السنة السادسة، كانون الاول، ١٩٧٤، ص ١١٤، ١١٣.

(٢) شامل رشيد الشخيلي ، المصدر السابق ، ص ١١٦.

(٣) د.هنا السعيد ، المصدر السابق ، ص ٢٤٠ ود.عدنان العابد ، مفهوم الإضراب وأثاره ، المصدر السابق ، ص ١٧.

ففي كل الحالات المتقدمة تتحقق المسؤولية المدنية للعمال المضربين سواء كانت تقصيرية أو عقدية مما يترتب على ذلك وجوب تعويض صاحب العمل عن الإضرار التي لحقته من جراء تلك الأخطاء إذا توافرت شروط المسؤولية مجتمعة وهي كل من ضرر وخطا وعلاقة سببية كما يحق له فصل العمال المضربين وكل ذلك تقديره القضاء المختص^(١).

الفرع الثاني / المسؤولية الجنائية للعمال المضربين :

يمكن تصور مسؤولية العامل المضرب جنائيا تجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية العمال غير المضربين خلال الإضراب، وكذلك الإضراب مع احتلال أماكن العمل والتي يحدث فيها اعتداء على ملك صاحب العمل حيث يحدث اعتداء على حرية التشغيل، وكذلك إتلاف المصانع والمواد الأولية، كذلك إذا كان الإضراب ممنوعا قانونا ففي كل هذه الأحوال تترتب المسؤولية الجنائية للعمال المضربين لذا لا بد من تناول هذه الحالات تباعا كالآتي :

أولاً : الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين :

في العراق ذهب جانب من الفقه إلى إن هذا الإجراء يعد تجاوزا على حرية العمل إن كان مصحوبا بالعنف فهو وسيلة غير شرعية لإنجاح الإضراب^(٢).

كما إن المشرع العراقي في قانون العقوبات قد عاقب في المادة ٣٦٦ منه كل من استعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة ضد حق الغير في العمل أو على حقه في إن يستخدم أو يمتنع عن استخدام أي شخص بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على نصف دينار .

ثانياً : إتلاف و تخريب آلات العمل :

لا بد من التنويه إلى اجتماع المسؤوليتين المدنية والجنائية للعمال المضربين من جراء إتلاف آلات العمل، فتتحقق المسؤولية المدنية التي توجب تعويض صاحب العمل عن الإضرار التي لحقت به من قبل العمال المضربين كما جاء في حكم محكمة العمل العليا بقولها "على العامل إن يحرص على وسائل الإنتاج

(١) د. فاطمة الكزاز ، المصدر السابق ، ص ٣٦٠ .

(٢) د. محمد عزيز ، اقتصاد العمل ، مطبعة المعارف ، ١٩٥٨ ، ص ٢٤٨ .

الموضوعة تحت تصرفه وإلا ضمن ما يسببه إهماله من الإضرار"^(١) ولا تنتقر مسؤولية العامل المضرب إلا بموجب حكم قضائي وليس بقرار إداري كما جاء في حكم محكمة التمييز "إن مسؤولية العامل لا تثبت إلا عن طريق قضاء العمل"^(٢). و في العراق فنجد إن هذا الفعل مجرم بموجب المادة ٢٦٧ حيث نصت على انه " يعاقب بالحبس كل من نزع عمدا إحدى الآلات أو الإشارات اللازمة لمنع حوادث العمل أو كسرها أو أتلفها أو جعلها غير صالحة للاستعمال أو عطلها بأية كيفية كانت وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على عشر سنين إذا ما نجم عن ذلك تعطيل مرفق عام " .

ثالثاً: الإضراب غير المشروع قانوناً:

ويقصد به الإضراب الممنوع بنص القانون أو الإضراب الذي لم يستوفي الشروط المنصوص عليها في القانون، وهنالك العديد من الفروض التي تتحقق فيها المسؤولية الجنائية كما هو الحال بالنسبة لإضراب موظفي وعمال المرافق العامة^(٣) والتحريض على الإضراب غير المشروع، وكذلك الإضراب إنشاء التوفيق والتحكيم، ويثور التساؤل التالي هل يستطيع العمال المضربون الاتفاق على استبعاد المسؤولية المدنية والجنائية؟

ينبغي التفرقة بين حالتين الأولى الإعفاء من المسؤولية العقدية فهذا جائز لان القواعد المتعلقة بالمسؤولية العقدية لا تتعلق بالنظام العام ، إما الإعفاء من المسؤولية التقصيرية فلا يجوز لأنها من النظام العام فيقع باطل كل اتفاق يقضي بخلاف ذلك^(٤) إما الإعفاء من المسؤولية الجنائية فهذا ما لم يقل به احد فهو فرض غير متصور وقوعه عملاً وفي حالة وقوعه فانه باطل بطلانا مطلقاً.

المطلب الثاني

مسؤولية صاحب العمل تجاه المتعاقد معه

يحدث أحيانا إن يتفق صاحب العمل مع الغير المتعاقد معه على تسليم بضاعة أو القيام بعمل معين خلال فترة زمنية معينة ثم يحدث إضراب يحول دون تقديم العمل أو البضاعة، فيثار التساؤل التالي ما

(١) محمد علي الطائي ، التقاضي في دعاوي العمل في القانون العراقي ، رسالة دكتوراه ، كلية القانون ، بغداد ، ١٩٩٨، ص ٢٠٢، ٢٠٣ .

(١) د محمد علي الطائي ، المصدر السابق ، ص ٢٠٣ .

(٢) ينظر نص المادة ١٠٩ و ١١٠ من قانون العقوبات البغدادي الصادر ١٩١٨ وكذلك المادة ٣٧٤ و ١٢٤ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل .

(٤) د عبد المجيد الحكيم ود عبد الباقي البكري ود محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٨٠، ص ٢٠٥ .

هو اثر الإضراب في هذا التسليم أبقى الالتزام بتسليم البضاعة قائما وبالتالي تتحقق مسؤولية صاحب العمل أم يعتبر الإضراب قوة قاهرة تعفي صاحب العمل من التزامه ؟
إن الأصل مسؤولية صاحب العمل العقدية تجاه المتعاقد معه حيث تستمر العلاقة العقدية قائمة إثناء الإضراب والاستثناء هو الإعفاء من المسؤولية في حالتين :

أولاً: الإعفاء من المسؤولية بالقوة القاهرة

لكي يشكل الإضراب قوة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل عليه إن يثبت إن الإضراب كان غير متوقع وأنه كان مستحيل دفعه وان يكون خارجيا عن نشاط المشروع وان يترتب عليه استحالة تنفيذه لالتزاماته التعاقدية استحالة مطلقة^(١).

ثانياً: الإعفاء من المسؤولية في حالة الاتفاق

في حالات عديدة يلجا صاحب العمل لإعفاء نفسه من المسؤولية أو تحديد مسؤوليته عن طريق إبرام عقد مع الغير المتعاقد معه يتضمن شرطاً يقضي بإعفائه من المسؤولية في حالة إضراب عماله وفي العراق فيذهب غالبية الفقه العراقي إلى القول بتوافر مسؤولية صاحب العمل عن إخلاله بالتزاماته التعاقدية قبل الغير إلا إذا وجد اتفاق يقضي باع فائه من المسؤولية العقدية سواء كانت تخفيفاً أم تشديداً و يعتبر الإضراب من قبيل القوة القاهرة بالنسبة لصاحب العمل ففي هذه الحالتين فقط تنتفي مسؤولية صاحب العمل بشرط عدم ارتكابه خطأ أو غش جسيم^(٢).

فنخلص من ذلك إلى إن المسؤولية العقدية لصاحب العمل يمكن إن تتحقق من جراء الإضرار التي تلحق بالغير المتعاقد مع صاحب العمل بسبب الإضراب إلا إذا وجد اتفاق أو توافرت القوة القاهرة التي تعفيه من مسؤوليته ويكون التعويض على أساس الضرر المباشر سواء كان مادياً أم معنوياً طبقاً للقواعد العامة .

(١) د. صادق مهدي سعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، ط٢ ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ١٩٦٩ ، ص ٥٢٨ ود عيد نايل ، المصدر السابق ، ص ٧٠٩.

(٢) د.عدنان العابد ، مفهوم الإضراب وآثاره ، المصدر السابق ، ص ١٧ و ١٨.

المطلب الثالث

مسؤولية النقابة

لابد من الإشارة إلى إن حق الإضراب ليس حقا نقابيا بل هو حق فردي للعمال فلا تلازم بين حق الإضراب والنقابة التابع لها. ويحدث إن النقابة في العديد من الأحيان تتدخل في الإضراب سواء كان ذلك على صعيد إعلان الإضراب أو تنظيمه أو القيام بالتحريض عليه أو ارتكاب بعض التصرفات الخاطئة إثناء الإضراب، لذلك فإنها تسال مدنيا في هذه الحالات عن الإضرار التي تصيب الغير سواء كان صاحب العمل أم العمال غير المضربين متى اقترن تصرفها بالخطأ أو التعسف وهذه المسؤولية يمكن إن تكون عقدية ويمكن إن تكون تقصيرية^(١).

فنتحقق المسؤولية العقدية للنقابة إذا قامت النقابة بإعلان الإضراب أو التحريض عليه بالرغم من وجود اتفاق عمل جماعي مع صاحب العمل يقضي بضرورة مراعاة الإخطار أو اللجوء إلى التوفيق السابق قبل القيام بالإضراب، ويقع على الغير المضرور عبء إثبات خطأ النقابة وكذلك الضرر وعلاقته السببية^(٢) وبشرط إن يكون الاتفاق الجماعي صحيحا^(٣).

إما المسؤولية التقصيرية للنقابة فتتوافر إذا قام ممثلها بالاشتراك في الأفعال الخاطئة أو قام بتحريض العمال المضربين على ارتكاب بعض التصرفات الخاطئة إثناء الإضراب، وترتب على ذلك إصابة الغير بالضرر متى كانت هذه الأفعال تشكل جريمة جنائية أو لا تتعلق بالممارسة العادية لحق الإضراب. وفي العراق فان مسؤولية النقابة تتوافر في الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة، أو إذا قامت النقابة بالتحريض على الإضراب المقترن بخطأ جسيم أو تعسف من قبل العمال المضربين إما حل النقابة فقد اخذ القانون العراقي بالحل الاختياري للنقابة وأناطه بالهيئة العامة للنقابة، ويعتبر قرار الحل نهائيا ولا يجوز الطعن فيه مادامت إجراءات صدوره صحيحة، ولا يجوز التصرف بأموال النقابة بعد حلها وتصفيتها إلا وفقا للقانون والنظام العام والآداب بالإضافة إلى انه لا يجوز الحجز على مقرات النقابة أو الأثاث أو المعدات اللازمة لمباشرة نشاطها بموجب المادة ٣٨ من قانون التنظيم النقابي^(٤).

(١) د.هنا أسعدي، المصدر السابق، ص ٢٤١ ود.صادق مهدي السعيد، المصدر السابق، ص ٥٢٨.

(٢) عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية، الآثار القانونية)، رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٩٠، ص ٩٠٠.

(٣) د. عدنان العابد ود يوسف الياس، قانون العمل، المصدر السابق، ص ٢٠١.

(٤) ينظر المادة ٣٨ من قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ في العراق.

المطلب الرابع

المسؤولية المدنية للغير

يقصد بالغير كل شخص أجنبي عن المشروع يقوم بدعم الإضراب المعلن، أو يشجع على المشاركة فيه، أو يقوم بنشر إخبار كاذبة عن الإضراب سواء كان صحفياً أم شخصية سياسية أو حزباً سياسياً أو أصحاب المشروعات المنافسة لصاحب العمل، مما يؤدي إلى إصابة صاحب العمل بالإضرار من جراء هذا التدخل أو التحريض فمصطلح الغير ينصرف إلى كل شخص غير العامل وصاحب العمل^(١)، فتتعدد البواعث التي تدفع الغير إلى التدخل في الإضراب فقد تكون بهدف كسب تأييد العمال لغرض الفوز في الانتخابات وقد تكون بقصد الإضرار بصاحب العمل وقد تكون لمجرد الإرشاد أو المساعدة^(٢). ولا بد من الإشارة إلى إن الفقه والقضاء الفرنسي قد قرر التفريق بين حالتين الأولى إذا كان الإضراب مشروعاً فلا تتحقق مسؤولية الغير سواء كانت بالتأييد أو التحريض، إما الحالة الثانية إذا كان الإضراب غير مشروع فتتحقق مسؤولية الغير كما في ترويج الإشاعات المرئية والسمعية الكاذبة حول الإضراب سواء كانت مؤيدة أم معارضة له طالما ترتب على ذلك إصابة صاحب العمل بالضرر، وتكون مسؤولية الغير دائماً مسؤولية تقصيرية وفقاً للمادة ١٣٨٢ مدني فرنسي المقابلة للمادة ١٦٣ مدني مصري، ويقع على صاحب العمل عبء إثبات خطأ الغير بكافة طرق الإثبات وبشرط توافر شروط المسؤولية الأخرى إلا وهي كل من الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر^(٣).

وفي مصر والعراق فإن الفقه قد اخذ بنفس الحلول التي استقر عليها الفقه والقضاء الفرنسي فتتحقق مسؤولية الغير عن تدخله في الإضراب سواء كان ذلك عن طريق المساعدة أو الإرشاد أو التحريض إذا ما كان الإضراب غير مشروع، أو إذا اقترن بخطأ جسيم مما يوجب إلزام الغير بتعويض صاحب العمل والعمال عن الضرر المباشر الذي أصابهم من جراء ذلك، إما إذا كان الإضراب مشروعاً فلا تتحقق مسؤولية الغير عن تدخله^(٤).

(١). عبد الباسط عبد المحسن، المصدر السابق، ص ٩١٠، ٩٠٩. د. هناء السعيد، المصدر السابق، ص ٢٤١.

(٢). د. هناء السعيد، المصدر السابق، ص ٢٤١، د. علي العريف، المصدر السابق، ص ٢٩٧.

(٣). عبد الباسط عبد المحسن، المصدر السابق، ص ٩١١-٩١٤.

(٤). د. هناء السعيد، المصدر السابق، ص ٢٤١. د. علي العريف، المصدر السابق، ص ١٩٦٤، ص ٢٩٧.

الخاتمة

انتهينا من خلال دراستنا لموضوع الإضراب المهني بين المشروعية والمسؤولية للوصول إلى جملة من النتائج وألحقنا بها مجموعة من التوصيات نوجزها بالآتي :

أولاً: النتائج :

١. إن الحق في الإضراب هو حق من الحقوق والحريات العامة وأهم مظاهر ممارسة الديمقراطية ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي شريطة اعتراف النظام به وتنظيمه وفقاً لضوابط وشروط تكفل ممارسته، وبشرط أن لا يكون هناك إسراف من جانب الأفراد في استخدامه ، وأن يكون ذلك بعد استنفاد الطرق المشروعة الأخرى قبل ممارسة الإضراب ومنها المفاوضة الجماعية والوساطة والتوفيق وغيرها.

٢. يعد الإضراب من أهم الأدوات التي يتحقق بها التوازن الاجتماعي بين سائر طوائف الشعب العاملة في المجتمعات التي بلغت شأنًا كبيراً من التقدم ، ذلك التوازن الذي هو أساس السلام الاجتماعي.

٣. حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً بل يخضع لبعض القيود والضوابط التي تستلزمها المصلحة العامة شأنه شأن كافة الحقوق والحريات الأخرى بغية المحافظة على ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد .

٤. يعد الإضراب حق من الحقوق الأساسية للإنسان، تقرر من أجل دفاع العمال عن مصالحهم المهنية، وأنه على الرغم من كونه حقاً، إلا أنه حق ذو طبيعة خاصة ، فهو حق فردي يمارس بطريقة جماعية.

٥. أما بالنسبة لأثر الإضراب على عقد العمل فإنه يوقف عقد العامل المضرب ولا ينهيه إلا في حالة الخطأ الجسيم للعامل ، والذي يشترط فيه أن يكون صادراً عن العامل بصفة شخصية ، وأن يكون ذا جسامة معينة .

٦. لقد تطرقت للمسؤولية عن الإضراب ومنها مسؤولية العمال المضربين المدنية تجاه صاحب العمل واتضح أنها تتحقق في ثلاثة فروض وهي إذا كان الإضراب غير مشروع قانوناً وواقعاً وكذلك إذا اقترن بالتعسف في استعمال الإضراب كما تتحقق المسؤوليتان معا في حالة الخطأ الجسيم كما في إتلاف وتخريب آلات العمل والاعتداء على حرية العمال غير المضربين وغيرها من الحالات الأخرى إما المسؤولية الجزائية في الإضراب فيعتبر حقا مشروعاً في حالة إقراره قانوناً ولا يعتبر جريمة الا في حالات خاصة حددتها القوانين العقابية ومنها إضراب موظفي الدولة والمكلفين بخدمة عامة وفقاً للمادة ٣٦٤/٢ من قانون العقوبات العراقي وحالات التحريض على الإضراب

والاعتداء على حرية العمل وفق المادة ٣٦٥ من القانون المذكور والغالب في هذه المسؤولية إن تكون مجتمعة مع المسؤولية المدنية.

ثانيا : التوصيات

١. ضرورة حذف المادة ٣٦٤ من قانون العقوبات العراقي باعتبارها تشكل حاجزا يحول دون ممارسة العاملين في المرافق العامة للإضراب خصوصا بعد إن أضحي حقا دستوريا مع ضرورة حظر أنواع معينة من إضراب الموظفين مثل رجال الشرطة والجيش والأمن والقضاء •
٢. ضرورة وضع تعريف تشريعي للإضراب وحظر الأنواع غير المشروعة للإضراب وهي كل من الإبطاء في أداء العمل والإضراب مع احتلال أماكن العمل والإضراب التعويقي بالنسبة لعمال المرافق العامة •
٣. يجب النص على إن الإصابات التي تلحق بالعامل المضرب خلال الإضراب إصابة عمل ومن ثم يستحق التعويضات التكميلية المنصوص عليها قانونا أو اتفاقا •
٤. ضرورة حظر الشروط الاتفاقية التي ترد على ممارسة الإضراب في العراق وذلك لان العمال كانوا وما يزالون يشكلون الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وكذلك قد تنطوي هذه الشروط على حظر الإضراب كليا •
٥. سكت قانون العمل النافذ عن العمال الذين يحتلون أماكن العمل فيثور التساؤل التالي هل يحق لصاحب العمل طرد العمال المضربين باللجوء إلى القضاء المستعجل للحصول على حكم بطرد العمال المضربين أم يتم اللجوء إلى السلطة الإدارية المتمثلة بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية يجب النص على إن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه إلا في حالة الخطأ المهني الجسيم وهل يعتبر الإضراب غير مشروع في هذه الحالة ويخول صاحب العمل فصل العامل المضرب دون إخطار أو تعويض أي هل يتم الفصل بحكم القانون ام لابد لصاحب العمل استعمال سلطاته لكي يفصل العامل •

قائمة المصادر

أولاً - القرآن الكريم والمعاجم

(١) سورة الزخرف ، الآية (٥)

(٢) ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم ، لسان العرب ، المجلد الأول ، دار صادر ، بيروت .

(٣) الموسوعة الفقهية الكويتية ، الجزء الخامس ، ط ٢ ، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية ، الكويت.

ثانياً - الكتب

(١) د. أحمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري والقانون المقارن ، ج ١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٧٦ .

(٢) د. السيد عيد نايل ، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية ، مكتبة سيد عبد الله وهبة ، القاهرة ، ١٩٨٨ .

(٣) د. السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية ، القاهرة - ٢٠٠٣-٢٠٠٤ .

(٤) د. راغب بطرس ود. عبد العزيز رجب ، شرح القوانين المنظمة لعقد العمل الفردي ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة ، ١٩٦٦ .

(٥) د. صادق مهدي سعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، ط ٢ ، مطبعة المعارف ، بغداد ١٩٦٩ .

(٦) د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، ١٩٨٩ . و د. زكي بدوي ويوسف شلاله ، المرجع في قوانين العمل ، جريدة التجارة والملاحة للنشر ، الإسكندرية ، ١٩٥٦ .

(٧) د. عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ ، مكتبة دار السنهوري ، بغداد ، ٢٠١٨ .

(٨) د. عبد المجيد الحكيم ود. عبد الباقي البكري ود. محمد طه البشير ، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي ، ج ١ ، بغداد ، ١٩٨٠ .

(٩) د. غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل ، دار وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٠ .

(١٠) د. فاطمة محمد الرزاز ، شرح قانون العمل الجديد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .

(١١) د. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الإضراب ، دار شتات للنشر والبرمجيات ، مصر ، ٢٠٠٩ .

- (١٢) د. محمد بن عبد الرحمن الخميس ، المظاهرات والاعتصامات والإضرابات ، (رؤية شرعية)، ط١ ، دار الفضيلة ، الرياض ، ٢٠١١.
- (١٣) د.ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر والإباحة ، ط١ ، دار الفكر والقانون ، المنصورة ، ٢٠١٦.
- (١٤) د. محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، ط١ ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، مصر ، ٢٠٠٣.
- (١٥) د.محمد عزيز ، اقتصاد العمل ، مطبعة المعارف، ١٩٥٨.

ثالثاً - الرسائل والأطاريح

- (١) سعيد فروري غافل ، الإضراب الوظيفي ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، ٢٠٠٩.
- (٢) صبا نعمان ، وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي ، رسالة ماجستير ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٩٨.
- (٣) عبد الله حنفي عبد العزيز ، دور النقابات في الحياة السياسية ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٧ .
- (٤) عبد الباسط عبد المحسن ، الإضراب في قانون العمل (المشروعية ، الآثار القانونية) ، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق ، جامعة القاهرة، ١٩٩٠.
- (٥) مصدق عادل طالب ، الإضراب المهني للعمال آثاره، (رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٥ .
- (٦) محمد علي الطائي ، التقاضي في دعاوي العمل في القانون العراقي ، رسالة دكتوراه ، كلية القانون ، بغداد ، ١٩٩٨.
- (٧) ناصيف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بين الإجازة والتحرير ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٤.
- (٨) هناء السعيد ، نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها ، رسالة دكتوراه ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٩٢.

رابعاً - البحوث والمقالات

- (١) شامل رشيد الشخيلي ، التعسف في استخدام الحق بين الشريعة والقانون ، مجلة الحقوق ، العدد الثالث ، السنة السادسة ، كانون الأول ، ١٩٧٤ .
- (٢) د. عدنان العابد ، مفهوم الإضراب وأثاره في تشريع العمل ، بحث منشور في مجلة الحقوق ، العدد الأول ، بغداد ، ١٩٦٦ .
- (٣) د. علي هادي الشكراوي و أركان عباس حمزة الخفاجي ، دور القضاء في حماية الحق في حرية التظاهر السلمي (دراسة مقارنة) ، بحث منشور بمجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد ٧ ، العدد ١ ، ٢٠١٥ .
- (٤) د. محمد سليم محمد أمين و د. نواز أحمد ياسين ، النظام القانوني لاضراب الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، العدد (٣٤) ، المجلد (١) ، ٢٠١٧ .

خامساً - التشريعات

- (١) قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- (٢) قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ .
- (٣) قانون العقوبات البغدادي لسنة ١٩١٨ الملغي .
- (٤) قانون العقوبات العراقي النافذ رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ .
- (٥) قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ الملغي .
- (٦) قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي .
- (٧) قانون العمل العراقي رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ الملغي .
- (٨) قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- (٩) قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ الملغي .
- (١٠) القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ .
- (١١) قانون صيانة الأمن في الإضراب رقم ٧٠ لسنة ١٩٣٢ الملغي .