

الإضراب في قوانين دول الاتحاد الأوروبي دراسة قانونية مقارنة معززة بالتطبيقات القضائية

أ.م.د. عماد حسن سلمان
جامعة ذي قار / كلية القانون

الملخص

يعد الإضراب أهم وسائل حل منازعات العمل الجماعية، فضعف مركز العامل إزاء قوة صاحب العمل وحاجة العامل إلى الأجر بوصفه مصدر معاشه الوحيد وفي سبيل إضفاء الحماية الاجتماعية على العامل فقد استخدم الإضراب لإعادة التوازن إلى كفتي الميزان بعد أن رجحت أحدهما بسبب الثقل الاقتصادي لصاحب العمل . ونظرا لما تتمتع به الحقوق والحريات عامة وحقوق العمال بصورة خاصة من أهمية كبيرة على المستويين الوطني والأوروبي فقد احتل موضوع الإضراب أهمية كبيرة في القوانين الأوروبية وصدرت بشأنه أحكام قضائية بالغة الأهمية ساهمت بتحديد ممارسة هذا الحق أو الحرية وجعلت منه وسيلة مهمة تسهم في حل منازعات العمل بطريقة حضارية أو في إيصال صوت العمال وتوجهاتهم في موضوع النزاع على أقل تقدير .

Abstract

The strike, the most important means of resolving collective labor disputes, Weak center worker about the strength of the employer and the need for the employee to pay as the source of his or her only In order to give social protection to the worker used the strike to restore balance to the scales of justice, after he suggested, one because of the economic weight to the employer. And because of its rights and public freedoms and the rights of workers, in particular of

great importance at the national and EU have occupied the subject of the strike the importance of the Laws of Europe and were availing of judicial rulings very important contributed to determine the exercise of this right or freedom and made him an important means of contributing to the solution of labor disputes in a civilized manner, or in the delivery of voice of the workers and their attitudes on the subject of the dispute on the lower estimate.

المقدمة :

يعد الإضراب من أهم أسلحة العمال في كفاحهم ضد تعسف أصحاب العمل وعدم إجابة مطالبهم، وعرفت هذه الظاهرة منذ القدم فقد شهدت الحضارات القديمة مثل الحضارة البابلية والفرعونية قيام العديد من الإضرابات التي شنها العمال أما في العصور الحديثة فقد ارتبطت الإضرابات العمالية منذ نشأتها بالثورة الصناعية التي انتشرت في عموم القارة الأوروبية، فتطور الإضراب في العصر الحديث بسبب ظهور المصانع وتكدس العمال في هذه المصانع ، مما أدى إلى تردي الأوضاع والظروف المحيطة بالعمال والعمل ومزيد من الظلم والمعاناة، حيث لم يكن هناك من تكافؤ بين الجهد المبذول من العمال والأجر المدفوع، بالإضافة إلى أن العمال لا يحق لهم المطالبة سوى بالحقوق الواردة بعقد العمل الفردي وذلك استنادا لمبدأ الحرية الاقتصادية، الأمر الذي دعاهم إلى التجمع والتكتل واللجوء إلى الإضراب لتحقيق مطالبهم المهنية. قد اكتسب الإضراب أهمية خاصة في المجتمع الرأسمالي باعتباره إحدى الوسائل الدفاعية للعمال الذي يتولد لديهم الشعور بانتهاك حقوقهم، وأصبح مظهرا من مظاهر القوة، كما تميز أيضا بالسعة والتنظيم والتواتر، فالمنع القانوني له أضحى ضعيف الأهمية تجاهه حيث تؤكد الشواهد التاريخية بأنه حتى الحواجز القانونية الرادعة لم تضع حدا

للإضراب. ولا شك في إن تزايد أعداد العمال وانتظامهم في نقابات وأحزاب سياسية ونمو مؤسسات المجتمع المدني التي تحد من سلطة الدولة ، أدى إلى الاعتراف بالإضراب بوصفه حقاً مدنياً تارةً وصيغةً من صيغ التعبير عن الرأي تارةً أخرى ، فوجدت السلطة نفسها بين ضرورة الاعتراف بحق القوى الاجتماعية في الإضراب والاحتجاج من جهة ، والمحافظة على أمن المجتمع ومصالحه العامة وعلى هيبتها وشرعيتها من جهة أخرى ..

أما في ظل المجتمع الاشتراكي فالوضع يختلف لان الصراع بين العمال ومستغليهم يزول بحكم الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج وإتباع أسلوب التوزيع على أساس العمل ولقيام علاقات اشتراكية، حيث إن لجوء العمال إلى الإضراب يفقد مسوغه أو سببه بحكم انتفاء أي استغلال بين العامل وصاحب العمل، ولهذا فإن الإضراب يعتبر بمثابة ثورة ضد السلطة ويهدد تنفيذ الخطة الاقتصادية الموضوعة للصالح العام لذا نجد أن عامة الدول الاشتراكية تحرم الإضراب لتخلف سببه.

أهمية البحث وخصوصيته : لما كان في العمل مصلحة شخصية مشتركة بين العمال وأرباب العمل ، وأخرى موضوعية تتجسد في تقدم الإنتاج ونموه وزيادته مصلحة وطنية عامة تهم المجتمع والدولة على السواء ، فقد كان الإضراب موضع اهتمام النقابات والمنظمات الشعبية والأحزاب السياسية ، وموضع اهتمام الدول والمنظمات الدولية والمشرعين وفقهاء القانون .

ورغم ذلك لم يحظ موضوع الإضراب بالاهتمام الكافي من الفقهاء العرب بصورة عامة والفقهاء العراقيين بصورة خاصة على الرغم من مساهمته بالالتزامات المادية الرئيسية لطرفي عقد العمل ، حيث إن الحكومات المتعاقبة لم تنظر إليه إلا على أساس أنه يؤدي إلى خلق الفوضى في المجتمع والمساس بأمن المجتمع والنظام السياسي القائم أياً كان هذا النظام وطبيعته ، واكتفى فقهاء قانون العمل ببحث أثاره فقط والمتمثلة بوقف عقد العمل أو تجاهل هذا الحق كلياً في كتاباتهم بالرغم من الحاجة الماسة إلى رسم الحدود الفاصلة بين الإضراب المشروع

والإضراب التعسفي، وللدراسة أهمية أخرى أساسها القصور التشريعي في تنظيم الإضراب في قوانين العمل العراقية، إذ كان لتأخر دخول التطور الصناعي في قطرنا وعدم وجود وعي اجتماعي وسياسي تأثير كبير على مستوى التشريعات الصادرة في هذا المجال وعدم مجاراتها للأحداث في الاقتصاد العراقي والعالمي ولاسيما قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل ساري المفعول مما يستدعي وضع تشريع جديد أو في الأقل إجراء تغييرات جذرية على نصوص القانون الحالي لمواكبة مستجدات الأحداث في إعطاء العمال ضمانات كافية في ممارسة هذا الحق تمكنهم من الوصول إلى الاستقرار والأمن الاجتماعي المنشود تحقيقه في علاقات العمل . ولقانون العقوبات العراقي النافذ رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل موقف خاص من الإضراب اثار إشكالات قانونية تستدعي الوقوف عنده.

ومما يزيد من أهمية الموضوع إن حق الإضراب يعد موضوعا ثريا وخصبا تناولته الدساتير والمواثيق والإعلانات الدولية، كما نص على الإضراب في قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية مما يستلزم الإطلاع على هذه النصوص وتحليل كيفية تنظيمها لحق الإضراب ثم محاولة استنتاج ودراسة ما قرره تلك النصوص من ضمانات لهذا الحق ويستدعي الأمر أخيرا ومن باب أولى الوقوف على موقف الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ من الإضراب لوجود موقف خاص له بهذا الصدد .

نطاق البحث : قد يثير موضوع الدراسة الكثير من التساؤلات بحجة اتساع نطاقه لتشريعات دول الاتحاد الأوروبي وتركيزه على آراء الفقهاء الأوروبيين والتطبيقات القضائية في مختلف البلدان . لا شك إن اتجاه الدراسة بهذا النحو كان مقصودا وله مبرراته حيث أن موضوع الإضراب يرتبط ارتباطا وثيقا بالأنظمة السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلدان فمن النادر أن تجد إضرابا بالمفهوم الحقيقي في بلد غير ديمقراطي ، ويرتبط قانون العمل الذي ينظم الإضراب في

تتأياها بالاقتصاد ارتباطا وثيقا ، فكلما كان اقتصاد البلد متحررا كان للإضراب دورا أكبر في حل المنازعات .

ولابد من الالتجاء إلى آراء الفقهاء و أحكام القضاء في تلك البلدان، إذ إن نظرية الإضراب قد استمدت أحكامها من الفقه والقضاء ، فالإضراب نظرية قضائية فقهية كانت ولا تزال تعبيراً عن قدرة الفقه والقضاء على الخلق والإبداع، فلا يوجد قانون يجمع أحكام الإضراب ويلم شتاته ، فكثرة حصول الإضراب في الحياة العملية في أوروبا وغياب التنظيم التشريعي جعلت الفقه والقضاء يتصدى بالمعالجة ، بعكس الحال بالنسبة للعراق والبلدان العربية، فالقضاء لم يواجه حالات عملية يتسنى له بموجبها بيان طبيعته أو أي رأي بشأنه سلباً أم إيجاباً.

لكل ما تقدم كان من الضروري دراسة تلك القوانين والتطرق لتجاربها التشريعية ومعالجاتها القضائية والآراء الفقهية السائدة فيها من أجل الاستفادة من تجاربها والحلول المختلفة التي تعرضها في مواضع الإشكالات التي يثيرها الإضراب مما يساهم في تعدد الخيارات أمام تجاربنا البسيطة او المعدومة في هذا المجال .

منهجية البحث : ارتأينا بحث هذا الموضوع عن طريق المنهج التحليلي المقارن بمعالجة موضوع البحث في التشريعات الأوروبية ومقارنتها بالتشريع العراقي بالإضافة إلى رأي الفقه والقضاء منها ، وقسم البحث إلى مباحث ثلاثة أعقبناه بخاتمة لأبرز النتائج والتوصيات ورأينا من باب الفائدة العملية ثم ملحق إليها للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي وللأساس القانوني للإضراب ولمحدداته في تلك التشريعات وفق الخطة الآتية :

المبحث الأول : المفهوم العام للإضراب

المطلب الأول: تعريف الإضراب

المطلب الثاني: أنواع الإضراب

المطلب الثالث: محددات وقيود الإضراب

المبحث الثاني: طبيعة الإضراب في التشريعات الأوروبية

المطلب الأول: الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون

المطلب الثاني: الإضراب حرية من الحريات العامة

المطلب الثالث: الإضراب حق من الحقوق

المبحث الثالث: آثار ممارسة الإضراب

المطلب الأول : اثر الإضراب على العمال المضربين

المطلب الثاني : اثر الإضراب على العمال غير المضربين

المطلب الثالث : اثر الإضراب على صاحب العمل

المبحث الأول

المفهوم العام للإضراب

لا شك بأننا بحاجة ماسة لتحديد مفهوم الإضراب بدقة إذ غالبا ما تتعد المظاهر التي تنسب للإضراب مما يتسبب بصعوبة كبيرة بتحديد مضمونه ، إذ قد يبادر بالإضراب مختلف طبقات الشعب لحمل الحكومة على اتخاذ إجراء معين يحقق مصالحهم كإضراب الطلاب والفلاحين والتجار وسواق السيارات ومن الناحية القانونية لا علاقة لهذه الإضرابات بالإضراب العمالي موضوع الدراسة إلا من حيث الاسم لان كلا من الأطراف المعنية يخضع لقواعد تختلف عن الأخرى ، فالتجار مثلا أحرار في غلق محلاتهم . وبهذا الصدد فقد أقرت محكمة السين الفرنسية بأن (قيام أحد التجار بغلق محله ليوم واحد احتجاجا على قرار صادر من السلطة العامة لا يعد إضرابا)¹ . كذلك اتسع نطاق الإضراب مؤخرا ليشمل ميادين أخرى غير عمالية ، فالموظفون يتمتعون بحق أو حرية الإضراب في بعض الدول كما هو الحال في فرنسا وإيطاليا ، وبصورة عامة فإن إضراب عمال المرافق العامة لا يختلف بطبيعته عن إضراب عمال القطاع الخاص سوى من حيث كون رب العمل هو الدولة .

وللوقوف على مفهوم الإضراب يقتضي تعريفه وتحديد أنواعه والقيود التي ترد على ممارسته ، لذا سنقسم هذا المبحث لثلاثة مطالب نخصص المطلب الأول منه

لتعريف الإضراب وأما المطلب الثاني فسنعالج فيه أنواع الإضراب وسننتهي بمطلب للقيود التي ترد على ممارسة الإضراب .

المطلب الأول

تعريف الإضراب^٢

لم تورد تشريعات العمل الأوروبية تعريفا محددا للإضراب بين نصوصها، بل اكتفت بالنص على مشروعيته ، وإمام هذا الحال كان لابد أن يتدخل القضاء في البلدان الأوروبية مضطرا لتحديد مفهوم الإضراب وتعريفه بدقة للحكم بمشروعية أو عدم مشروعية بعض أنواعه وصوره فقد عرفتة محكمة chateaubraïand الفرنسية في حكمها الصادر في ١٩٦٥ بأنه " التوقف الجماعي الصريح والمدير عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شروط العمل "٣ . في حين عرفتة محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ١٩٦٩ بأنه " التوقف المدير عن العمل بقصد تأييد المطالب المهنية المحددة سلفا والتي سبق رفضها من جانب صاحب العمل "٤ ، فيما عرفتة المحكمة العليا البلجيكية بأنه توقف العمال الجماعي عن أداء الالتزامات لغرض الضغط على رب العمل أو على طرف آخر من أجل تحسين ظروف العمل^٥ ، وعرفتة المحكمة الدستورية الإيطالية بأنه (التوقف عن العمل من أجل المطالبة بالحقوق المشروعة)^٦

لا شك إن ندرة الأحكام القضائية التي تتناول تعريف الإضراب في الدول الأوروبية ألقت مسؤولية كبيرة على الفقه في تحديد تعريفا دقيقا لهذا الموضوع المهم ، وقد تباين الفقهاء في تعريفه ، ففي فرنسا عرف الإضراب بأنه "اتفاق جماعة بإيقاف ممارسة نشاطها المهني من أجل الحصول على ميزة بالضغط على إرادة ذلك الذي تخضع له هذه الميزة "٧ ، وعرف بأنه " رفض جماعي و مدير للعمل يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل وذلك لتأييد نجاح مطالبهم "٨ ، وعرف في إيطاليا بأنه "التوقف عن العمل بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة "٩ " توقف العمال عن العمل بإرادتهم وقد يكون

الإضراب لأسباب سياسية وقد يكون وسيلة إجبار أو ضغط على صاحب العمل لإجابة العمال إلى مطالبهم^{١٠} كما عرف بأنه " انقطاع العمال جملة أو فريق منهم عن تأدية العمل بقصد تحقيق غرض معين وهو في الغالب إرغام صاحب العمل على إجابة مطالبهم^{١١}"

و في هولندا يعرف الإضراب على انه (التوقف عن أداء الأنشطة العمالية لغرض الضغط على رب العمل أو على طرف آخر للقبول أو لتبني إجراء معين أو منعه من تبنيه مع وجود نية حقيقة للعودة للأنشطة المعتادة في حالة الإجابة المقنعة)^{١٢} .
وأما بالنسبة للمشرع العراقي فانه على العكس من الوضع في البلدان الأوروبية، فأورد عدة تعريفات للإضراب فكانت المحاولة الأولى لتعريف الإضراب قد وردت في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٤ الملغي حيث عرف الإضراب بأنه " توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل "^{١٣} . كما تناول قانون العمل 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 و أحوالهما "^{١٤} ، فيما لم يتطرق لتعريف الإضراب قانون العمل النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل .

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

رأينا بتعريف الإضراب : إن التسليم بتعريف للإضراب يكون مقبولا في وقتنا الحاضر أمر ليس بالسهل بسبب اختلاف الرؤى التشريعية والفقهية والقضائية لهذا

الموضوع، فما ذكرناه من تعريف للإضراب - يمثل في مجملها- بالنسبة لنا المفهوم التقليدي للإضراب الذي لم يعد ينسجم مع المعالجات التشريعية الأوروبية والصيغ التي يمارس بها الإضراب في وقتنا الحاضر. وللتدليل على وجهة نظرنا بالموضوع نناقش المفهوم والمرتكزات التي يستند عليها تعريف الإضراب التقليدي من النواحي الآتية:

- توقف العمال الجماعي:

الإضراب هو عمل جماعي يتحقق بامتناع العمال الجماعي المؤقت ولذلك لا يعد إضرابا وفق هذا المنطق امتناع عامل واحد عن العمل ولو كان سبب هذا الامتناع يتعلق بشروط العمل. فالجماعية أمر أريد به في كثير من القوانين ربط ممارسة الإضراب بالنقابات العمالية بناء على وجهة نظر تنطلق من إن حصر ممارسة الإضراب بالنقابات يجعل ممارسته أكثر تنظيما وجدية.

بهذا الصدد فإن جانب كبير من الفقه^{١٥} لم يكتف باشتراط الجماعية فحسب بل اشترط أيضا وجوب دوران موضوع الإضراب حول مصلحة جماعية للأجراء، من هنا فإن الجماعية في عدد الأجراء المتوقفين عن العمل لا تكفي، بل لابد كذلك من الجماعية في الهدف^{١٦} ، وهذا ما لا يتفق إطلاقا مع الوضع السائد في معظم القوانين والتطبيقات القضائية الأوروبية في وقتنا الحاضر .

لا شك في إن الجماعية لم يعد لها دور كبير في تقرير الإضراب فقد أقر عدد من النظم القانونية في بعض الدول بتخلي الإضراب عن نزعة الجماعية كما سيتضح لاحقا ليصبح حقا أو حرية شخصية. تبقى صفة الجماعية عنصرا مهما في آلية عمل الإضراب وتحقيق أهدافه إلا إن افتقادها لا يفقد الإضراب مفهومه ومحتواه ومشروعيته.

ويطرح بهذا الصدد تساؤل مهم هل يعد توقف العامل الواحد عن العمل داخلا في نطاق مفهوم الإضراب ؟

ابتداء نود أن نشير بأن توقف العامل الواحد عن العمل يعد إضرابا ولا إشكال فيه في الحالة التي تدعو فيها النقابة التي ينتمي إليها العامل إلى شن إضراب عام عن العمل ويستجيب هذا العامل بمفرده في مشروع العمل الذي يستغل فيه لنداء نقابته بمفرده من بين العمال فهذه الحالة يكاد أن يكون موضع اتفاق بين الجميع بتكييفها إضرابا مشروعاً تتحقق فيه الجماعية^{١٧}.

إن الطابع الجماعي وفقاً للنظرة التقليدية للإضراب تخرج إضراب العامل الواحد في غير الحالة المذكورة أعلاه ، حيث ورد (وإما بصدد مشروعية هذا النوع من الإضراب فإن الرأي السائد في الفقه و القضاء الفرنسيين إن هذا النوع لا يعد إضراباً بل تركاً للعمل بالإرادة المنفردة يبرر توقيع العقوبات التأديبية على العامل والتي تصل إلى حد الفصل دون إخطار أو تنبيه كما جاء في حكم محكمة النقض في ١٥ نوفمبر ١٩٥١ حيث قررت أن "التوقف الفردي لا يشكل إضراباً مشروعاً لافتقاده لعنصر الجماعية ولكنه يشكل خطأ جسيماً في حق العامل يبرر توقيع العقوبات التأديبية عليه والتي تصل إلى حد الفصل)"^{١٨}

يقابل ذلك وجهة نظر أخرى تتيح لكل عامل أن يلجأ إلى الإضراب للتعبير عن حال معين، وليس من العدل حرمان هكذا نوع من العمال من الإضراب، وبالفعل هذا ما ذهبت إليه محكمة (ذات المحكمة لاحقاً) النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية في تاريخ ١٣ تشرين الثاني عام ١٩٩٦ حيث أجازت في حكمها إضراب العامل الواحد ، وعدته إضراباً متحققاً وداخلاً في مفهوم الإضراب في القانون الفرنسي^{١٩}.

- التوقف عن تنفيذ الالتزامات:

فلا يتحقق الإضراب في مفهومه التقليدي إلا في الحالة التي يتوقف فيها العاملون عن تنفيذ عمل ملزمين بتنفيذه بمقتضى القانون أو عقود العمل الفردية أو الجماعية، ولهذا فلا يعد إضراباً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء عمل غير ملزمين بتنفيذه^{٢٠}، ولا يعد إضراباً وفقاً لهذا المفهوم أيضاً الاستمرار في العمل ولو بصورة

بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية ، بعبارة أدق إن التوقف عن تنفيذ الالتزامات وفقا للمفهوم التقليدي يجب أن يكون كاملا فلا يعتد بالبطء في الإنتاج أو بالإنتاج السيئ حتى يعد إضراباً، لأن هكذا نوع من الأعمال لا يوجد فيها توقف كلي عن العمل، ومن هذا المنطلق فإن مثل هذه الأفعال تعد تنفيذاً سيئاً للعقد وفقاً للاتجاه التقليدي في الفقه^{٢١} .

إن المتمعن بدقة في أنواع الإضراب التي تمارس في أوروبا في وقتنا الحاضر يستنتج بسهولة بأن الإضراب من الممكن أن يتحقق مفهومه أيضاً عندما ينفذ العامل لالتزاماته الواردة بموجب القانون، حيث يكفي كما سنرى بتنفيذ العمال لالتزاماتهم القانونية بصورة حرفية دون أن يبدي تعاوناً مع رب العمل في أداء العمل بأفضل وجه لحمله بالتالي على الاستجابة لمطالبهم أو يرفض العمال أداء ساعات عمل استثنائية أو يؤدون عملهم ولكن ببطء. بعبارة أخرى أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل، كما قد يحدث ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم ولكن مع تعطيل الإنتاج، أو استمرار الموظفين في التواجد بأماكن عملهم دون القيام بالإعمال المطلوبة منهم لمصلحة الجمهور.

- المطالبة بتحسين شروط وظروف العمل:

إذ يقتصر الإضراب وفقاً للنظرة التقليدية بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل وهو ما أطلق عليه بالإضراب المهني الذي يقتصر على تحقيق أهداف تتعلق بتحقيق أهداف مهنية بحته كتحسين ظروف العمل وزيادة الأجور. ولم تعد هذه النظرة مقبولة في وقتنا المعاصر إذ أقرت مختلف التشريعات أنواع متعددة من الإضرابات ليس لها صلة إطلاقاً بظروف وشروط العمل ولا برب العمل كما هو حال الإضراب السياسي البحت أو بعض صور إضراب التضامن.

- مكان ممارسة الإضراب:

إذ يتحقق الإضراب وفقاً للمفهوم التقليدي للإضراب عندما يقوم العمال بالامتناع عن أداء الأعمال المكلفين بها خارج مكان العمل. لا شك في أننا نجد في وقتنا

الحاضر صوراً للإضراب تمارس بذات مكان العمل الذي تمارس به الأعمال المعتادة كما سنرى لاحقاً.

- مدة الإضراب:

إن الإضراب بمفهومه التقليدي يمارس لمدة معينة تنتهي بالاستجابة لطلبات العمال المضربين أو بدء مرحلة جديدة من التفاوض أو لا يستجيب رب أو أرباب العمل لطلبات المضربين لينتهي بذلك الإضراب.

في وقتنا الحاضر لم يعد الإضراب يحتفظ بشكله التقليدي فيما يتعلق بمدته إذ ظهرت أنواع متعددة من الإضراب تتميز كثيراً بالمرونة، فيبدأ الإضراب لمدة معينة وينتهي ليبدأ من جديد بشكل دوري أو يبدأ في قسم من الأقسام لينتهي ويبدأ من جديد في قسم آخر من ذات المشروع وهكذا. وإذا كان الاتجاه التقليدي لا يعد إضراباً الامتناع عن العمل عدة لحظات حيث لا يكون للامتناع سوى صفة رمزية وبقصد تنبيه صاحب العمل إلى مطالب العمال ، فإن الإضراب في وقتنا الحاضر ادخل في نطاق مفهومه الإضراب الذي يستمر لمدة قصيرة جداً وأطلق عليه أحياناً بالإضراب التمهيدي^{٢٢} ، وهو إضراب عن العمل لمدة محددة (دقائق أو ساعات) وغايته تنبيه الجهة المعنية إلى ضرورة الاستجابة للمطالب . بالإضافة إلى كل ما تقدم ذكره ظهر للوجود ما يعرف بالإضراب المفتوح وهو التوقف عن العمل والامتناع عن متابعته حتى تتم الاستجابة لمطالب المضربين أو التوصل لتسوية يقبلون بها^{٢٣} .

المطلب الثاني

أنواع الإضراب

يقسم الفقهاء الإضراب بتقسيمات متعددة تبعاً للزاوية التي ينظر من خلالها الإضراب . ومن النظر إلى مجمل هذه التقسيمات في الفقه ، فقد لاحظنا إنها ليست جامعة لكل أنواع الإضراب وذلك لأن هنالك أنواعاً عديدة من الإضراب التي لا تنطوي تحت نطاق المعايير التي يستند لها في التقسيم ، كما إن هذه التقسيمات

تؤدي إلى تشابك أنواع الإضراب فهي إذن ليست شاملة لكل أنواع الإضرابات، فلا يوجد تقسيم واحد يجمع شتاتها ويلم بجميع أنواع الإضراب، وهذا بدوره أدى إلى إحجام جانب من الفقه عن وضع معيار يستند إليه في تقسيم الإضراب، و نؤيد بدورنا هذا الاتجاه ولهذا سوف نقتصر على مجرد السرد الوصفي لأبرز أنواع الإضراب السائدة في بلدان الاتحاد الأوروبي والموقف القانوني منها دون استنادنا إلى معيار معين يجري التقسيم بموجبه كالآتي :

١. الإضراب المهني^{٢٤} :

كان العمال يلجأون إلى الإضراب لتحقيق احد مطالبهم التي رفضها رب العمل (زيادة في الأجور، تخفيض ساعات العمل،) وكانوا يعلمون مقدما بأنهم سيحرمون من أجورهم كما كانوا يعلمون إن ثمن هذه التضحية سيدفعها أرباب الأعمال بما سيسببونه لهم من خسارة تؤدي في النهاية إلى نتائج أفضل لهم ومن أهمها مباشرة العمل وفق شروطهم. إن لجؤا العمال للإضراب للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل يطلق عليه (الإضراب المهني) ، فالسبب المهني هو من أهم بواعث الإضراب فالمطالبة بزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل تعد من أكثر أسباب الإضراب شيوعا في دول الاتحاد الأوروبي ويعد إضرابا مشروعاً في كل بلدان الاتحاد الأوروبي^{٢٥}.

٢. إضراب التضامن : وقد يتخذ الإضراب شكل التضامن ويتحقق هذا عندما يعلن العمال الإضراب تضامنا مع عمال كانوا قد أعلنوا الإضراب. وقد اختلفت القوانين في تكييف إضراب التضامن من حيث المشروعية، لكن الرأي السائد في الفقه والقضاء يرى إن إضراب التضامن يكون مشروعاً طالما كان لأسباب مهنية، أي إن العمال الذين يعلنون الإضراب تضامنا مع عمال آخرين أعلنوا الإضراب لمطالب مهنية في هذه الحالة يعد مشروعاً، ويخرج عن المشروعية ويكون إضرابا تعسفيا إذا كان لغايات سياسية بحتة^{٢٦}.

ويرى البعض إن هذا النوع من الإضراب مرفوض بمجمله أي بغض النظر عن البواعث التي يرمي لتحقيقها سواء أكانت مهنية أو سياسية لأنه يضع الإضراب في خدمة مصالح الغير كما أنه يوسع نطاق المنازعات الاجتماعية فهو ينم عن جهل العامل بالتزاماته تجاه المشروع الذي يعمل فيه ما دام يتوقف عن تنفيذ عمله لأسباب أجنبية عن علاقاته مع صاحب العمل^{٢٧}.

إيطاليا : أما في إيطاليا فالأمر يكيف بصورة مختلفة لإضراب التضامن (*sciopero di solidarita*) ، هو الإضراب الذي يقوم به عامل أو أكثر للتضامن مع عاملين في مشروع آخر أو في نفس المشروع ولكن من فئة أخرى دون أن يكون لهم مصلحة مباشرة بهدف ممارسة ضغطا أكبر على أرباب العمل لتحقيق مطالب المضربين. ممارسة هذا النوع من أنواع الإضراب جائز قانونا بعد أن أكدته المحكمة الدستورية في حكمها رقم ١٢٣ / ١٩٦٢ ، على أن يتحقق فيه شرطين أساسيين هما:

- أن يكون الإضراب الأول سابقا على إضراب التضامن ولإغراض مهنية تتعلق بالعمل

- أن تكون هنالك مصلحة مباشرة أو غير مباشرة للمضربين بالتضامن^{٢٨}.
ألمانيا : وفي ألمانيا فإن إضراب التضامن أو الإضراب الثانوي من الممكن أن يكون مشروعا أو غير مشروعا، إذ يكون مشروعا إذا ما تحققت فيه الشروط الآتية:

- أن تكون للمضربين إضرابا ثانويا مصلحة مباشرة في الإضراب - أن لا يكون الإضراب الرئيسي إضرابا تعسفيا

- يجب أن يكون متصلا بأحد أطراف النزاع الرئيسي - يجب أن لا يكون رب العمل الثانوي محايدا اتجاه نزاع العمل الرئيسي

- أن لا يمثل رب العمل الرئيسي والثانوي سووية مشروع عمل واحد ويفهم من ذلك ان يكون لرب العمل تأثير على نزاع العمل الرئيسي^{٢٩}.

أما إضراب التضامن الدولي أي الإضراب الذي ينطلق في ألمانيا للتضامن مع عمال مضربين في خارج البلد فيعد إضرابا تعسفيا وفقا للرأي الراجح انطلاقا من التشدد في قبول إضراب التضامن الداخلي عامة^{٣٠}.

فرنسا : لقد تعددت الآراء الفقهية بشأن مشروعية الإضراب التضامني فذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى ضرورة التفرقة بين نوعين من إضراب التضامن: الأول التضامن الداخلي والذي يعد مشروعاً ، أما الإضراب الخارجي فيكون غير مشروع بيدرر توقيع العقوبات التأديبية على العمال المضربين^{٣١} . في حين ذهب جانب آخر من الفقه الفرنسي إلى القول بضرورة التسليم بمشروعية إضراب التضامن بصفة عامة سواء كان التضامن داخليا أم خارجيا مادام هدفه تحقيق المطالب المهنية للعمال الآخرين^{٣٢} . وذهب الرأي الثالث إلى أن مشروعية الإضراب التضامني ترتبط بمشروعية الإضراب القائم ، فإذا كان الإضراب القائم مشروعاً كان إضراب التضامن مشروعاً ، وإذا كان الإضراب الأصلي لأسباب سياسية كان إضراب التضامن غير مشروع ، وأما إذا كان لأسباب مهنية فيكون إضراب التضامن مشروعاً أيضا^{٣٣} .

إما محكمة النقض فقد اعترفت بمشروعية إضراب التضامن الداخلي وبشرط توافر المصلحة المهنية الجماعية والتجاوز في الفصل كشرطين لازمين للاعتراف بمشروعية هذا الإضراب كما جاء في حكمها الصادر في ١٨ / ٣ / ١٩٨٢ إلى إن "مشروعية إضراب التضامن للاحتجاج على فصل احد العمال يتوقف على مدى اعتبار هذا الفصل قانونيا من عدمه ، ولهذا فان إضراب التضامن الذي قام به عمال المشروع احتجاجا على فصل احد العمال الذي وجه بعض الإهانات إلى احد عملاء المشروع اضربا غير مشروع لان قرار الفصل كان له ما يبرره وكان مبنيا على سبب ظاهر وجدي ومن ثم انتفت نية التجاوز الأمر الذي يترتب عليه عدم مشروعية إضراب التضامن"^{٣٤} . وفي حكم آخر قررت المحكمة عدم مشروعية إضراب التضامن المعلن تأييدا لمطالب العمال في مشروع آخر متى كانت هذه

المطالب لاتهم على الإطلاق العمال المضربين، أما الإضراب التضامني لتأييد إضراب سياسي فقد قررت محكمة النقض انه إضراب غير مشروع على أساس اكتسابه الطابع السياسي^{٣٥}. أما مشروعية التضامن الخارجي فقد قررت محكمة النقض في العديد من أحكامها عدم مشروعية التضامن الخارجي على أساس انتفاء المصلحة المهنية المباشرة، فضلا عن عدم قدرة صاحب العمل على إجابة المطالب المهنية على أساس إنها موجهة إلى صاحب عمل آخر.

اليونان : فيما يتعلق بالقانون اليوناني فان إضراب التضامن الدولي نظمه القانون رقم ١٢٦٤ لعام ١٩٨٢ والذي أجاز إضراب التضامن إذا كان صادرا من العمال العاملين في اليونان والمنتمين لإحدى النقابات العمالية بتضامنهم مع العاملين في بلد آخر بشروط هي:

- أن يكون كل من المضربين إضرابا تضامنيا رئيسا أو ثانويا يخضعون لإدارة عمل واحدة متعددة الجنسيات أو دولية.

- أن تكون نتائج الخلاف الذي نجم عنه الإضراب في الخارج لها تأثيرا مباشرا على مصلحة العاملين اليونانيين الذين يشتركون بإضراب التضامن.

- أن يكون إضراب التضامن مرخصا من المنظمة النقابية التي ينتمي إليها العمال ومن الاتحاد العام لنقابات العمال اليوناني^{٣٦}.

اسبانيا : وفي اسبانيا فان إضراب التضامن كان إضرابا تعسفيا بموجب القانون الاسباني حتى وقت متأخر حيث صدر مؤخرا حكما للمحكمة الدستورية قضت فيه بمشروعية إضراب التضامن إذا تحقق الحد الأدنى من المصالح المشتركة بين العاملين المضربين في كلا الإضرابين الرئيسي والثانوي^{٣٧}.

جمهورية الجيك : أحيانا يكون إضراب التضامن ضيق الحدود إلى حد بعيد كما هو الحال في جمهوريك الجيك حيث إن إضراب التضامن لا يدخل نطاق المشروعية إلا إذا كان لأغراض إبرام عقد عمل جماعي ، أي ان العمال يتضامنون مع عمال آخرين بهدف إبرام عقد عمل جماعي لا لشيء آخر^{٣٨}.

٣. الإضراب السياسي : والإضراب قد يكون إضراباً سياسياً (مع اختلاف مفاهيم الدول له) عندما يعلن احتجاجاً على أمر سياسي يتعلق بسياسة الدولة دون أن يكون لهذا الإضراب أية علاقة بحقوق العمال ولهذا يطلق عليه البعض الإضراب السلمي لطبيعته السلمية بالنسبة لعلاقات العمل بين الطرفين لأنه في الحقيقة لا يوجد خلاف بين العمال وصاحب العمل^{٣٩}. بعبارة أخرى هو ذلك الإضراب الذي ينشأ ويقوم احتجاجاً على التوجه السياسي أو السياسة الاقتصادية المتبعة من قبل الدولة ، فيتحرك الأجير بصفة مزدوجة؛ كعامل من جهة ومن جهة أخرى كمواطن لا تعجبه السياسة المتبعة من قبل السلطات ، فالإضراب السياسي لا يتوجه ضد رب العمل أساساً ولا يكون هدفه الحصول على مكاسب مهنية منه في الغالب ، بل تكون المطلب العمالية موجهة للدولة نفسها بهدف تغيير سياستها الخارجية أو الداخلية أو سياستها الاقتصادية ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بمصالح العمال .

وقد عد هذا النوع من أنواع الإضراب إضراباً تعسفياً في معظم الأنظمة القانونية وأجيز إذا كان يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية وإن اتخذ صيغة الإضراب السياسي^{٤٠}. ومن هذا المنطلق ينبغي الوقوف قليلاً لتوضيح حكم بعض القوانين الأوروبية التي تتميز بمعالجة خاصة لهذا الموضوع . حيث يميز في إيطاليا بين مفهومين للإضراب السياسي sciopero politico^{٤١} :

- الإضراب السياسي البحت : وهو ممنوع وجريمة في القانون الإيطالي ويطبق بشأن مخالفته حكم المادة ٥٠٣ من قانون العقوبات الإيطالي ، ويقصد به الإضراب الذي يسعى لتقويض المبادئ الدستورية أي الإضراب الذي يمثل ثورة أو انقلاباً على مبدأ دستوري بما يؤدي إلى إعاقة ممارسة حق من الحقوق الدستورية للتعبير عن إرادة الشعب^{٤٢} .

- الإضراب لغايات سياسية : أي إن الإضراب يمارس في إطار العمل ليس لمبرر عقدي وإنما لغاية سياسية دون أن يسعى إلى تقويض مبدأ من مبادئ

الدستور ، وهذا النوع جائز ويمارس في إيطاليا بعد صدور حكم المحكمة الدستورية الإيطالية رقم ٢٩٠ في سنة ١٩٧٤^{٤٣} .

أما الموقف في فرنسا فهو مختلف كثيرا ، فإذا كان المشرع الفرنسي قد أجاز الإضراب، فإن ذلك ناجم عن رغبته الحقيقية في الاستجابة لرغبة العاملين بتحسين ظروف العمل والمهنة التي يمارسها المضربون عن العمل. بخلاف ذلك فإن حق الإضراب لا يكون مكفولا ومحميا في القانون الفرنسي. فهو لا يعترف بالإضراب السياسي أي الإضراب الذي يمارس من قبل العاملين لإغراض سياسية بحتة لا تمت صلة بظروف العمل أو المهنة التي يمارسها المضربون، لكنه- أي الإضراب- يعد حقا إذا كان موجها ضد الإستراتيجيات الاقتصادية والاجتماعية المتبعة أو المتبناة من قبل الدولة والتي من شأنها التأثير بصورة مباشرة على أجور العاملين أو ظروف العمل، حيث أجاز في فرنسا بعد أن كان محرما في السابق^{٤٤} . وبهذا الاتجاه فإن القضاء الفرنسي يعتبر الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل كالإضراب على قرار سياسي متعلق برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال أو تجميد التوظيف أو توقف بدفع الرواتب أو أي قرار سياسي أو إستراتيجية سياسية تمس أو تؤثر على عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة.

وبخلاف إيطاليا وفرنسا فإن الإضراب السياسي يكون جريمة تعاقب عليها بعض القوانين بمجمله كالقانون السلوفيني والقانون اليوناني مثلا^{٤٥} .

٤. الإضراب المرن أو الإضراب الدائري *Articolato* : ومن أنواع الإضراب الأخرى السائدة في أوروبا الإضراب المرن أو الإضراب الدائري وهو نوع من أنواع الإضراب الذي يمارس بصيغ خاصة مختلفة عن تلك الاعتيادية ، اذ انبسطه يتطاب

انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت محدد للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب

بصفة فئوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها ، بمعنى آخر يتمتع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط و المردودية في المؤسسة أحيانا وقد يؤدي إلى إيقافها التام في حالات أخرى ، وهو في نفس الوقت تمهيدا لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل، وهو أكثر ضررا من الانقطاع الجماعي عن العمل، وقد كان هذا الإضراب ممنوعا في عدد من الدول بحجة انه يمارس بطريقة مختلفة عن تلك المعتادة والتي تتميز بالاستمرار والتتابع^{٤٦} .

وقد أجاز ممارسة هذا النوع من الإضراب في ايطاليا بحكم صادر من المحكمة الدستورية رقم ٧١١ في ٣٠-٠١-١٩٨٠ إذ جاء بالحكم (إذا كان القانون الايطالي لم يحدد بدقة مفهوم الإضراب ، فذلك يعني إن مفهومه العام يؤخذ من محيطه الاجتماعي حيث أن مفهوم الإضراب يجب أن يستمد من المفهوم العام السائد في المحيط الاجتماعي ، طالما لم يضع المشرع تعريفا له ، لذلك فان الكثير من يعتقد أن عدد كبير من صور الكفاح العمالي تدخل ضمن مفهوم الإضراب ، مما يسمح بالتطبيق المباشر لنص المادة ٤٠ من الدستور الايطالي، ونتيجة لهذا الحكم يتعين النظر في مشروعية الإضراب المنصوص عليه في مختلف أشكاله لذلك يكون الإضراب المرن نوعا من أنواع الإضراب الذي يجيزه الدستور)^{٤٧} .

أما في فرنسا فأن الطبيعة الخاصة لهذا النوع من أنواع الإضراب جعلت معالجته تختلف ، إذ يميز بين القطاع العام والخاص للإقرار بمشروعية أو عدم مشروعية هذا النوع من أنواع الإضراب في فرنسا ، فهو إضراب ممنوع في نطاق القطاع العام بموجب القانون الصادر في ٣١/٠٧/١٩٦٣ والمتعلق بتنظيم الإضراب في القطاع العام والذي قرر عقوبة تأديبية في حالة القيام به قد تصل إلى الطرد من العمل وفي القطاع الخاص يبقى هذا الإضراب قانوني لعدم وجود نص يقضي بغير ذلك^{٤٨} .

المطلب الثالث

محددات وقيود الإضراب

هناك العديد من القيود التي ترد على ممارسة الإضراب فالإضراب ليس حقا أو حرية مطلقة بل هو مقيد يخضع لبعض القيود اللازمة لممارسته شأنه شأن الحقوق والحريات الأخرى إلا إن هذه القيود متنوعة فمنها ما هو تشريعي ومنها ما هو قضائي فضلا عن إن هناك نوعا آخر من القيود ألا وهي القيود الاتفاقية التي ترد في اتفاقيات العمل الجماعية . لذلك لابد من تناول هذه القيود كالآتي:

أولا : القيود والإجراءات الشكلية للإضراب : هنالك العديد من الإجراءات الشكلية التي يتعين على العمال المضربين مراعاتها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب وهذه الإجراءات هي :

١ . الاستفتاء : ويقصد به التصويت على إعلان الإضراب أو انتهائه على أن تلتزم الأقلية برأي الأغلبية أو هو معرفة رأي العمال في اللجوء إلى الإضراب أو العودة إلى العمل بعد انتهاء الإضراب عن طريق الاقتراع السري بين العمال المضربين مع إلزام الأقلية برأي الأغلبية^{٤٩} .

٢ . الإخطار : يقصد به إبلاغ أو إعلام صاحب العمل بالوقت الذي ينوي العمال التوقف عن العمل فيه^{٥٠} .

٣ . إعلان الإضراب وتنظيمه بواسطة النقابة: لا شك في إن النقابة تقوم بدور لا يستهان به سواء في المرحلة السابقة على إعلان الإضراب ، حيث تدرس الخيارات المتاحة لحل النزاع فتدرس فرص نجاح الإضراب وحجم المشاركة العمالية والحالة الاقتصادية للمشروع مما يؤدي إلى نجاح الإضراب في أغلب هذه الحالات^{٥١} كما إن للنقابة دورا في إعلان الإضراب وذلك بإجراء الاستفتاء بين العمال ويمكن للنقابة اللجوء إليه لمعرفة رأي العمال في الإضراب وكذلك تقوم النقابة باختيار الوقت الملائم للإضراب أما دور النقابة أثناء الإضراب فيتضح من خلال إنشاء لجان الإضراب والتي تقوم بتنفيذ قرارات النقابة بشأن

الإضراب وأخيرا دور النقابة في إنهاء الإضراب حيث تتولى إجراء المفاوضة الجماعية مع صاحب العمل من أجل حل النزاع القائم^{٥٢}.

٤. ضمان الحد الأدنى من الخدمات الأساسية : تكاد أن تكون التشريعات متفقة فيما بينها بضرورة توفير الخدمات الأساسية (كالخدمات الصحية والأمن والنقل) أثناء ممارسة الإضراب إلا إنها مختلفة فيما بينها بمفهوم هذه الخدمات الأساسية أو الضرورية ومدى الآثار المترتبة في حالة الإخلال بتوفيرها^{٥٣}.

ثانيا: القيود الاتفاقية : تأخذ القيود الاتفاقية التي ترد على ممارسة حق الإضراب صورا واشكالا عدة بموجب الشرط الذي يرد في اتفاقيات العمل الجماعية أو اتفاقات المشروع (اتفاقات التنظيم الداخلي للمشروع) وهي على أربعة أنواع :

النوع الأول :وهي الشروط التي تفرض على العمال الانتظار فترة معينة قبل اللجوء إلى الإضراب و لها شكلان فإما أن توجب على العمال الانتظار مدة معينة بعد نشأة النزاع فهي تحظر اللجوء إلى الإضراب قبل انتهاء مدة معينة وأما أن تفرض على العمال الانتظار حتى عرض النزاع على التوفيق فهي تحظر اللجوء إلى الإضراب قبل اللجوء للتوفيق السابق^{٥٤}. وقد ذهب غالبية الفقه الفرنسي إلى أن الإضراب الذي يعلنه العمال دون مراعاة القيود الاتفاقية يكون إضرابا غير مشروع إذا كانت الشروط الاتفاقية صحيحة^{٥٥}

أما محكمة النقض الفرنسية فقد قررت انه " في حالة وجود اتفاق يقضي بضرورة لجوء العمال إلى التوفيق قبل إعلان الإضراب فان الإضراب الذي يقوم به العمال بالمخالفة لهذا الشرط يعد إضرابا غير مشروع ويشكل خطأ جسيما يبرر لصاحب العمل فصل العمال المضربين دون إخطار أو تعويض"^{٥٦}.

النوع الثاني : وهي الشروط التي تفرض على العمال حظر ممارسة الإضراب لأسباب خارجية عن المشروع كما في إضراب التضامن الخارجي وكذلك الإضراب السياسي على المستوى القومي^{٥٧} وهناك من يذهب إلى أن هذه القيود لا

تتوقف على إجراءات التوفيق الاتفاقية حيث تعمل كل طائفة في نطاق مستقل عن الأخرى ويظل هذا القيد موجودا حتى في حالة وجود شرط يقضي بعرض النزاع على التوفيق السابق^{٥٨}.

النوع الثالث :وهي الشروط التي تفرض على العمال ضرورة مراعاة الإخطار السابق قبل اللجوء إلى الإضراب، فيلتزم العمال بموجب هذا الشرط بضرورة إبلاغ صاحب العمل قبل إعلان الإضراب بمدة معينة وقد قررت محكمة النقض الفرنسية مشروعية أو صحة هذا الشرط في العديد من أحكامها كما في الحكم الصادر في ٥ مايو ١٩٦٠ والذي جاء فيه " إن عدم مراعاة العمال لشرط الإخطار السابق الذي تضمنه اتفاق العمل الجماعي يجعل الإضراب غير مشروع ويشكل خطأ جسيما في حق العمال المضربين " ^{٥٩}.

النوع الرابع : قد تكون هذه القيود الاتفاقية في صورته التزام العمال بمراعاة عدة إجراءات معينة قبل الإضراب كما في التزام العمال باتخاذ الإجراءات الضرورية أو اللازمة للمحافظة على الأمن وحماية المواد الأولية في المشروع وقد لا تكتفي بذلك بل تحدد الأشخاص الذين تناط بهم اتخاذ هذه الإجراءات وهذا الشرط يكمل الالتزام القانوني المفروض على العمال بموجب عقد العمل بضرورة المحافظة على الأشياء المسلمة لهم واتخاذ الاحتياطات اللازمة التي تكفل حماية تلك الأشياء^{٦٠}.

موقف التشريعات الأوروبية من هذه القيود: لا شك إن الدول الأوروبية مختلفة في طبيعة القيود التي تفرضها لممارسة الإضراب تبعا لاختلاف مواقفها من الضرب فضلا عن ثقافة مجتمعاتها في التعامل مع هذه الظاهرة.

اليونان : إن القيود القانونية لممارسة حق الإضراب قررتها القوانين بالاتي :

١. أن يكون منظما حصرا من قبل المنظمات العمالية المشكلة بموجب القانون، ويعد إضرابا تعسفيا الذي يبادر به العاملون بصورة فردية أو من قبل مجموعة من العاملين بمعزل عن النقابات العمالية.

٢. أن يكون قرار النقابات العمالية بالإضراب متخذاً من خلال مؤتمر عام للنقابة، ويجوز للجنة الإضراب أن تتخذ قرار الإضراب منفردة دون انعقاد مؤتمراً عاماً إذا ما كان الإضراب لفترات قصيرة أو لساعات قصيرة على أن لا تتكرر لأكثر من مرة واحدة في الأسبوع.

٣. الالتزام بالسلم: فإذا كان عقد العمل الجماعي ساري المفعول فلا يسمح إطلاقاً بإضراب عمالي اتجاه أي بند من البنود التي ورد فيه، ولا يمنع ذلك إضراباً للعاملين لغرض المطالبة بتحقيق ما نصت عليه عقود العمل الجماعية. لاشك بان الالتزام بالسلم لا يثير إشكالا قانونيا في اليونان طالما إن المطالبة بالإضراب وردت حصراً بالمنظمات النقابية والتي تكون أو لا تكون طرفاً في عقد من عقود العمل الجماعية.

٤. إخطار رب العمل بقرار الإضراب قبل ما لا يقل عن ٢٤ ساعة من بدء الإضراب مما يساعد كثيراً لفتح باب التفاوض بجدية كبيرة بين الطرفين قبل البدء بالإضراب.

٥. التزام النقابات بتخصيص فريق منها لحماية العمال المضربين ولتحاشي وقوع الحرائق والإضرار بالممتلكات^{٦١}.

إن حق الإضراب في اليونان وكما سيتضح من النص الدستوري ورد عليه قيوداً في نطاق القطاع العام للموظفين التابعين للحكومة أو للإدارات المحلية أو لبعض المشاريع التي تهم المصلحة العامة والتي تكون خدماتها أساسية للمجتمع بأسره. وهنا نود أن نشير بأن الإضراب غير جائز للقضاة ومنتسبي الأمن العام والشرطة في اليونان. ولضمان حد أدنى من الخدمات سار العمل في اليونان على أن تعلن قوائم تضم مشاريع العمل والعاملين الذين يواصلون أداء العمل أثناء الإضراب في الأسبوعين الأوليين من شهر كانون الثاني من كل سنة، (تقرر ذلك بموجب حكماً صادراً للمحكمة العليا اليونانية سنة ١٩٨٧). في الحالة التي لا تعلن

فيها هذه القائمة أو إن العامل الذي من المفترض أن يكون في حالة عمل أثناء الإضراب اشترك في الإضراب، فأن إضرابه يكون إضراباً تعسفياً.

فرنسا : وفي فرنسا فإن الاتجاه الغالب في الفقه الفرنسي يذهب إلى إن الإخطار السابق إجراء غير لازم قانوناً بالنسبة لعمال القطاع الخاص وذلك لعدم وجود نص تشريعي يفرض ذلك كما أن القيام بهذا الإجراء من شأنه إن يجعل الإضراب ذا تأثير ضعيف ولكن هذا الإجراء يصبح إجراء لازماً إذا ما وجد اتفاق جماعي يقضي بذلك^{٦٢} . وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن الإخطار إجراء غير لازم قبل إعلان الإضراب بالنسبة لعمال القطاع الخاص وذلك في العديد من الأحكام التي أصدرتها منها الحكم الصادر في ١٥ أكتوبر ١٩٦٠ والذي جاء فيه " إن الإضراب تتوفر له صفة المشروعية حتى لو لم يكن مسبقاً بإخطار أو تنبيه طالما إن هذا الإجراء لا يوجد نصاً تشريعياً يفرضه على العمال المضربين "^{٦٣} .

أما بالنسبة لعمال المرافق العامة فقد ألزم المشرع الفرنسي العمال والموظفين بموجب المادة الثالثة من القانون ٣١ / ٧ / ١٩٦٣ بضرورة مراعاة الإخطار السابق للجهة الإدارية قبل خمسة أيام على الأقل من موعد الإضراب وإن يقدم من خلال النقابة الأكثر تمثيلاً للعمال متضمناً تحديد تاريخ وأسباب الإضراب نظراً لطبيعة هذه المرافق والخدمة العامة التي تقدمها للجمهور^{٦٤} .

أما فيما يتعلق بالتنظيم النقابي فكما سبق أن بينا أن الاتجاه السائد في فرنسا يقوم على رفض التصور العضوي للإضراب بمعنى إن الإضراب مستقل تماماً عن الحق النقابي فدور النقابة في إعلان الإضراب وتنظيمه معدوم لاسيما في القطاع الخاص فلا تلازم بين الإضراب والنقابة التابع لها العمال^{٦٥} . أما في القطاع العام فإن الإضراب الذي يتم دون تدخل لنقابة يوصف بأنه إضراب فوضوي غير مشروع بموجب القانون الصادر في ١٩٦٣ مما يعني إن المشرع الفرنسي أخذ بالتصور العضوي للإضراب في المرافق العامة حيث قصر إعلان الإضراب على النقابة التابع لها العمال^{٦٦} .

فنخلص من ذلك إلى إن تدخل النقابة في إعلان الإضراب وتنظيمه يكون ضروريا حتى لا يحصل تجاوز في ممارسة الإضراب فإشراف النقابة على تنظيم الإضراب ضروري سواء كان للعاملين في القطاع العام أو القطاع الخاص .

وأما بخصوص موقف الفقه من القيود أو الشروط الاتفاقية فإن الاتجاه الغالب في الفقه الفرنسي يذهب إلى القول بأن الشروط أو القيود التي تتجه إلى مجرد تنظيم ممارسة الإضراب هي شروط صحيحة يتعين على العمال عدم مخالفتها على أساس أنه يمكن لأطراف عقد العمل مخالفة بعض القواعد الواردة فيه إذا كانت الشروط أو القيود الواردة في اتفاق العمل الجماعي أكثر فائدة للعمال، وفي ذات الوقت التسليم ببطلان الشروط التي تؤدي إلى الحظر المطلق لحق الإضراب والحظر لمدة طويلة لأنه يعتبر بمثابة مصادرة لهذا الحق^{٦٧} .

وأما القضاء الفرنسي (محكمة النقض الفرنسية) فقد قرر في الحكم الصادر في ٢٧ فبراير ١٩٧٤ " عدم مشروعية الشروط الاتفاقية التي ترد في عقود العمل الجماعية نظرا لأنها شروط غير محددة لان الشروط غير المحددة والتي ترد على الإضراب تعادل حظر ممارسة هذا الحق " . ويتضح من هذا الحكم إن القضاء الفرنسي يسلم بصحة هذه القيود متى كان القصد منها تنظيم الإضراب، ولكن هذه الشروط تصبح باطلة متى ما قصد منها حظر الإضراب بصورة مطلقة وكل ما يتطلبه في هذه الشروط هو أن تكون محددة بصورة لا تثير الالتباس أو الغموض ، وإن يكون حظر الإضراب الوارد بها بصورة مؤقتة وليس لمدة طويلة ، فإذا انتفى هذان الشرطان أضحى الشرط الاتفاقي باطلا ، مما يترتب عليه مشروعية الإضراب الذي يقوم به العمال بالمخالفة لهذه الشروط الباطلة ، أما إذا كان الشرط أو القيد الاتفاقي صحيحا فإن الإضراب الذي يقوم به العمال دون مراعاة هذا القيد أو الشرط يكون إضرابا غير مشروع ويشكل خطأ جسيما يبرر لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية عليه والتي تصل إلى حد الفصل دون إخطار أو تعويض

اسبانيا : أما الحال في اسبانيا ، فان القيود التي ترد على كيفية ممارسة حق الإضراب في القانون الاسباني تكون مختلفة فالإضراب يعد حقا فرديا يمارس بصورة جماعية بعد استيفاء شرط السلم الذي يقضي باحترام عقود العمل الجماعية سارية المفعول فلا يسمح القانون الاسباني للعاملين بالإضراب طالما كانوا يخضعون لعقد عمل جماعي ساري المفعول. عموما فان المادة الثانية من المرسوم الملكي رقم ١٧ لسنة ١٩٧٧ ، حددت من يكون له الحق في المطالبة بالإضراب وهم :

١. المنظمات النقابية التي ينتمي إليها العمال الذين يرغبون الإضراب على أن يكون ذلك مسبقا بمرحلة من المشاورات واتخاذ قرارا بالأغلبية لصالح الإضراب.

٢. العاملون المضربون أنفسهم أو من خلال قيادتهم ولو كان اختيارها عفويا بشرط أن يكون قرار الإضراب ناجم عن نزاع عمالي ويرى العاملون انه من المناسب أن يتخذ قرار بالإضراب للضغط على رب أو أرباب العمل لحله، على أن يكون قرار الإضراب متخذ بالأغلبية البسيطة. وفي هذه الحالة يجب على العاملين اختيار لجنة لتقوم بإدارة الإضراب تتكون من ممثلين لا تزيد على ١٢ عضوا. وبغض النظر عن الكيفية التي ينادى فيها بالإضراب، يجب إخطار رب العمل ووزارة العمل كتابة قبل مدة لا تقل عن ٥ أيام من الإضراب، وتكون المدة المذكورة أعلاه ١٥ يوما اذا كان الإضراب يتعلق بخدمة من الخدمات العامة الأساسية، ليكون هنالك متسع من الوقت للإعلان عن قرار الإضراب لعامة الجمهور المنتفع بالخدمة موضوع الإضراب .

ومن تاريخ الإخطار بالإضراب، فإن أطراف رابطة العمل ملزمون بالتفاوض من أجل العمل على إنهاء الإضراب، وفي الحالة التي يتم بها التوصل لاتفاق ينهي النزاع فإنه يتمتع بذات القيمة التي يتمتع بها عقد العمل الجماعي. وهنا يتعين على السلطات الإدارية إصدار قرارا يتضمن كل التدابير التي من شأنها ان تضمن الحد

الأدنى من الخدمات العامة^{٦٩}. و يتعين على المضربين واللجنة التي تدير الإضراب الالتزام بالتدابير التي قررتها السلطات الإدارية فيما يتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمات وهو ضمانة دستورية أيضا، فضلا عن الالتزام بالحفاظ على صحة الأشخاص وحماية ممتلكات مشروع العمل الذي يعملون فيه^{٧٠}. وللعمال حق الطعن بالتدابير التي اتخذتها الإدارة أمام القضاء الإداري على ان الطعن في هذه الحالة لا يعفي العاملين المضربين من الالتزام بما ورد في إجراءات السلطات الإدارية، بخلاف ذلك ، أي في الحالة التي لا يلتزم بها العاملون بما ورد من تدابير صادرة من الإدارة بحجة الطعن فمن الممكن ان يكون تصرفهم هذا سببا صحيحا ومبررا لإقالتهم من عملهم استنادا لنص المادة ٢/١٦ من المرسوم الملكي رقم ١٩٧٧/١٧ والمادة ١٢/٣٣ من ذات المرسوم^{٧١}.

والجدير بالإشارة هنا بأن وزير العمل في أسبانيا يستطيع من خلال منشور يصدر في ظروف معينة أن يأمر العمال المضربين العودة إلى العمل على أن لا تتجاوز سلطته في تقرير ذلك مدة شهرين كحد أعلى . ويجوز للحكومة الاسبانية استثناء وبشروط معينة أن تضع حدا للإضراب إذا ما تسبب بضرر للاقتصاد الوطني وتتكفل في مثل هذه الحالة بوضع حل إلزامي لموضوع نزاع العمل الذي نجم بسببه الإضراب^{٧٢}.

إيطاليا: أما في إيطاليا فأن القضاء الإيطالي يضع كثيرا من القيود والحدود على ممارسة حق الإضراب (أحد عشر قيودا) ، ولكنها في حقيقة الأمر تعد قيودا خارجية وليست داخلية، خارجية بمعنى أنها لا تتعلق بذات الإضراب وإنما بالظروف المحيطة به ومدى ممارسته دون المساس بالحقوق الدستورية الأخرى كالحفاظ على الحياة وحرية المبادرة الاقتصادية(م. ٤١ من الدستور)، فالقضاء الإيطالي في تقريره لهذه القيود إنما يهدف للتوفيق في ما بين هذه الحقوق^{٧٣}.

إن تقرير مدى مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب في إيطاليا والقيود الواردة عليه استغرقت وقتا طويلا قبل أن تصل لما هي عليه الآن في وقتنا الحاضر، فإمام

نص دستوري صريح يجيز الإضراب وافتقاد نص تشريعي ينظم آلية التمتع بهذا الحق جعل القضاء يلعب دورا كبيرا في تقرير مدى مشروعية الإضراب، إذ استند ابتداء على مبدأ التناسب لتقرير ذلك وبمقتضاه يكون الإضراب تعسفيا إذ كانت الأضرار التي لحقت برب العمل من جراء الإضراب تفوق تضحية العمال أنفسهم في إضرابهم عن العمل^{٧٤}.

وقد تم العدول لاحقا عن هذا المبدأ لكونه يقيد في الكثير من الحالات نصا دستوريا صريحا يجيز الإضراب بصورة صريحة مما ساعد على الاعتراف بالمشروعية لعدد كبير من صور الإضراب حتى في الحالات التي يتحمل بها رب العمل عبئا أكثر من الأضرار مقارنة بالعمال أنفسهم، فضلا عن إن المشرع الايطالي لم يشرع قانونا يحدد صور الإضراب التي تكون حقا للعاملين مما ساعد على فهم الإضراب بأنه حقا مطلقا طالما لم ينتهك الحقوق الأخرى عامة والدستورية خاصة^{٧٥}.

لا شك إن فهم النص الدستوري بالشكل المطروح أعلاه جعل مفهوم الإضراب في ايطاليا مفهوما عاما يضم أنواعا وصورا مختلفة للإضراب في نطاق المشروعية، وبالتالي فإن القيود التي ترد على حق الإضراب أصبحت محدودة جدا ، وأصبح الإضراب المشهد المتكرر في الحياة الاجتماعية في ايطاليا فلا يكاد أن يمر أسبوع واحد إلا وإضراب عام وآخر في قطاع النقل والصناعة .

ألمانيا: وإذا كان الأصل ان تضع القوانين قيودا على ممارسة الإضراب بنص دستوري أو عادي ، فإن غياب التنظيم التشريعي للإضراب أصلا في بعض النظم دفع القضاء للعب دورا كبيرا في هذا المجال . ففي ألمانيا - حيث لا يوجد تشريع خاص لمعالجة الإضراب في القانون الألماني بالإجازة أو التجريم- جرى العمل على ممارسة الإضراب في ألمانيا في القطاع الخاص حصرا، استنادا لمبدأ حرية الاجتماع وهو مبدأ دستوري(المادة التاسعة /الفقرة الثالثة) وطبقا لأحكام قانون فض النزاعات العمالية الذي استوحى أحكامه من أفضية المحاكم ومن الأحكام

التفصيلية الواردة في بعض القوانين فضلا عن عقود العمل الجماعية والقواعد الذاتية الخاصة بالنقابات^{٧٦}.

ان الدور الأساسي الذي يضطلع به القضاء الألماني في نطاق الإضراب يتضح من خلال القيود التي يضعها على التمتع بهذه الحرية وأبرزها الآتي :

١ تحديد الجهة التي يجوز لها المطالبة بالإضراب: فلا يجوز أن يطالب بالإضراب مجاميع العمال دون تنظيماتهم النقابية.

٢ هدف الإضراب: فلا إضراب لا يكون مشروعاً إذا لم يكن متعلقاً بتحسين ظروف وشروط العمل، ويدخل في هذا الإطار أيضاً المطالبة بإبرام عقد العمل الجماعي، ويخرج من هذا المفهوم بصورة عامة الإضراب السياسي.

٣ شرط السلم: فلا يكون الإضراب مشروعاً إذا لم يستوف شرط السلم الذي تقضي به عقود العمل الجماعية ، ويكون الإضراب مشروعاً إذا كان موضوعه لا يمت بصلة بعقود العمل الجماعية أو يتصل بها ولكن لم تعد تدخل في مداه الزمني

٤ يحرم وضع الإضراب لمواجهة أو لقمع الحريات النقابية الأخرى أو ما يسمى بالحريات السلبية أي لمواجهة الإضراب بالإضراب.

٥ احترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل خلال فترة الإضراب .

٦ يجب أن يكون قرار الإضراب الوسيلة الأخيرة التي من الممكن ان يتم اللجوء إليها لحل النزاع العمالي، ويكون الإضراب التمهيدي أو الاستعراضي جائزاً وان لم يراع إجراءات حل النزاع التفاوضية لأنه يهدف للتأثير على نتيجة المفاوضات التي تجري لحل النزاع.

٧ أن يراعي الإضراب مبادئ FAIR PLAY .

يتضح من كل ما تقدم بأن للإضراب قيوداً اتخذت صوراً وأشكالاً مختلفة مصدرها التشريعات و أقضية المحاكم والاتفاقات والأعراف أحيانا تهدف بمجملها لجعل

الإضراب وسيلة فعالة من شأنها أن توصل لحل المنازعات . ويلاحظ بذات الوقت أن بعض الدول توسعت كثيرا في فرض هذه القيود مما جعل الإضراب فيها هدفا وأمنية صعبة المنال كما هو الحال في ألمانيا قابلتها دول أخرى بموقف مختلف تماما تمثل في اختزال وتضييق هذه القيود إلى حد كبير كما هو الحال في إيطاليا وهذا بحد ذاته كفيل بتفسير انتشار ظاهرة الإضراب في الأخيرة وندرته في الأولى

المبحث الثاني

طبيعة الإضراب في قوانين دول الاتحاد الأوروبي

إن تحديد طبيعة الإضراب أمر في غاية الأهمية، إذ يترتب على تحديد هذه الطبيعة نتائج ذات أهمية تتعلق بالعمال المضربين وأرباب العمل من جهة والعمال غير المضربين والمجتمع بأسره من جهة ثانية. وبغض النظر عن كيفية معالجة التشريعات له فإن الإضراب لا يتعدى ألا أن يكون حقا أو حرية أو جريمة في كل تشريعات دول الاتحاد الأوروبي. واستنادا لما تقدم فأنا سنعالج موضوعنا في ثلاث مطلب نخصص الأول منها لموقف التشريعات التي تكييف الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون فيما سنكرس مطلب ثان للاتجاه الذي يرى بأن الإضراب لا يتعدى ألا أن يكون حرية من الحريات العامة وسننتهي بمطلب أخير للاتجاه التشريعي السائد الذي يرى بأن الإضراب حقا سواء دستوريا أو عاديا .

المطلب الأول

الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون

إن التعامل مع الإضراب بوصفه جريمة لا يعد مستغربا في الكثير من المجتمعات بسبب ما يخلفه من أثار ليس فقط على رابطة العمل بل على أمن المجتمع والخسائر الاجتماعية التي تنتج عن ممارسته . مما دفع الكثير من التشريعات ابتداء للتشكيك بمشروعية الإضراب وجدواه ويرون انه يمثل خطرا على الأمن العام غالبا ، حيث يعتدي العمال المضربون على زملائهم من غير المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب والمتمثل بتعطيل العمل ووقف الإنتاج وبالتالي إلحاق

الخسارة بصاحب العمل وصولاً إلى دفعه على قبول طلباتهم تجنباً لمزيد من الخسارة ، بل وقد يمتد بهم الأمر إلى احتلال المصانع بل وتخريبها من قبل بعضهم بقصد الانتقام أو لدفع صاحب العمل على قبول طلباتهم قبل أن يشمل التخريب مؤسسته كلها ، كما ان إباحة الإضراب أدى إلى تكراره مما ألحق ضرراً بالإنتاج القومي ، لمختلف الدول التي تبيحه^{٧٧} .

ولا شك إن تكيف الإضراب على أنه جريمة يعاقب عليها القانون يمثل المرحلة الأولى التي مر بها الإضراب ليصل لما هو عليه اليوم في معظم الدول ويكيف على أنه حقاً دستورياً أو عادياً . ولا يعني ذلك بان الإضراب أصبح حقاً أو حرية دون أن يكون جريمة في قوانين دول الاتحاد الأوروبي أذ لا تزال بعض الدول تتعامل معه بهذا المنظار .

فالإضراب في انكلترا جريمة بموجب القانون الانكليزي يعاقب من يرتكبها بعقوبات مختلفة تصل لفصل العامل المضرب وسجنه . على ان عد الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون في انكلترا لم يمنع القضاء من اتباع أساليب من شأنها أن تضيي الحماية على العامل المضرب وتجعله بمنأى عن العقوبات القانونية المقررة وان اضرب . طبقاً للـ *common law* فان المنظمين والمشاركين في إضراب يتحملون مسؤولية عن الإضرار المتحققة عن إضرابهم إذا لم يتمتعوا بحصانة، إذ إن الإضراب يعد خرقاً للالتزامات التي يلتزم بها العاملون بموجب العقد والقانون مما يمنح رب العمل المبررات الكفيلة لإقالتهم عن العمل^{٧٨} . فالقضاء الانكليزي يستند على مبدأ قانوني لحماية العاملين المضربين من دعاوى أرباب العمل، مفاده تمتع العمال المضربين بحصانة أمام الإضرار التي تصيب أرباب العمل نتيجة لامتناعهم عن الحضور لأداء العمل. هذا المبدأ توصل إليه احد القضاة الانكليز من الذين يتمتعون بسلطة ونفوذ آنذاك مستنداً على ان الإضراب وان لم يقر كحق من الحقوق إلا انه عنصراً أساسياً في عقود العمل الجماعية التي لا تمانع إطلاقاً من تمتع العمال به.

فاستنادا إلى *Trade Union Reform & Employment Rights Act* لعام ١٩٧٧ فإن النزاع الذي من شأنه أن يضيف على العامل المضرب صفة الحصانة، يجب أن يكون بين العامل ورب العمل وان يكون موضوعه مرتبط بظروف العمل، بخلاف ذلك لا يكون العامل بمئ من المسؤولية ولا سيما إذا كان الإضراب إضرابا سياسيا أو تضامنيا أو أي صيغة من صيغ الإضراب لا يكون فيها رب العمل خصما مباشرا في النزاع.

يفهم من ذلك بأن الإضراب في انكلترا جريمة يعاقب عليها القانون ولكن تحرك القضاء وبعض اللوائح الصادرة مؤخرا جعلت من يمارس الإضراب يتمتع بحصانة عن الأضرار المتحققة لكن بشروط أهمها التصويت (referendum) ، ف *Trade Union Reform & Employment Rights Act* والتشريعات الصادرة مؤخرا اشترطت متطلبا أساسيا لا غنى عنه للشروع بالإضراب في انكلترا، ذلك هو التصويت السري الصحيح المؤيد لقرار الإضراب بالأغلبية. فضلا عن ذلك فإن *Trade Union Reform & Employment Rights Act* لعام ١٩٩٣ المعدلة بموجب *Employment Relations Act* لعام ١٩٩٩ أضاف مجموعة من الشروط واجبة الإلتباع للتصويت هي :

١ لا يجري التصويت إلا إذا ما اشترك فيه ٥٠% أو أكثر من العاملين الذين ينتمون للمنظمة أو المنظمات النقابية الراغبة بتنظيم الإضراب .

٢ المنظمة النقابية المنظمة للإضراب يقع عليها واجب تحديد مراقب مستقل للإشراف على التصويت على الإضراب اذا تجاوز عدد العاملين ال ٥٠ عاملا .

٣ إخطار رب العمل: فلتحاشي مسؤولية الأضرار التي تصيب رب العمل نتيجة الإضراب والتي من شأنها أن تبرر إقالة العمال يقع على المضربين واجب إخطار رب العمل بالإضراب، الإخطار المذكور يكون بمرحلتين الأولى إخطاره كتابة قبل سبعة أيام على أقل تقدير بتابعيه من العاملين الذين يشتركون بالتصويت على اتخاذ قرار الإضراب من عدمه. أما المرحلة الثانية فتتمثل بإخطار رب

العمل قبل سبعة أيام من البدء بالإضراب كتابة مع الإشارة لفئات العاملين المشتركين وأماكن عملهم وكيفية الإضراب فيما إذا كان مستمرا أو متقطع وفيما إذا كان إضرابا تقليديا أو إضرابا بصيغة المؤتمر، مع ذكر تاريخ وساعة بدء الإضراب .

وفي الحالة التي يعتقد فيها رب العمل بان المضربين عن العمل لم يراعوا الإجراءات القانونية في الإضراب كليا أو جزئيا فله أن يلجأ للقضاء للشكوى ضد المضربين. ولرب العمل الحصول على أمر قضائي من المحكمة المختصة باجبار العاملين المضربين بوقف الإضراب أو عدم القيام به لمن ينوي الإضراب. وفي حالة عدم الالتزام بأوامر المحكمة فمن الممكن أن يكونوا أي المضربين محلا لعقوبات شديدة كالسجن ومصادرة الأموال .

وإذا كانت الكثير من التشريعات الأوروبية تكيف الإضراب على انه حقا من الحقوق في وقتنا الحاضر ، فأنها كانت تعده جريمة يعاقب عليها القانون في السابق ، يبرز في هذا المعنى القانونين الايطالي والاسباني . إذ أن الإضراب كان يعد جريمة يعاقب عليها القانون (*Sciopero - reato*) ومبررا لإنهاء علاقة العمل في إيطاليا ، أبرز القوانين الصادرة بهذا الشأن كان القانون السرديني (*legge Sardo*) ، وقد انتهت هذه المرحلة بصدر قانون Zanardelli سنة ١٨٨٩ ، وبدأت من جديد في المرحلة الفاشية بموجب أحكام قانون ROCCO ، حيث كان يعاقب بشدة من يرتكب جريمة الإضراب والإغلاق في تلك المرحلة الفاشية في المواد ٣٣٠، ٥١٢، ٥٠٦، والمادة ٣٣١ لتنتهي من جديد بصدر الدستور الايطالي النافذ^{٧٩} . والحال ذاته بالنسبة لأسبانيا فالإضراب أصبح حقا بعد أن كان جريمة يعاقب عليها القانون، وذلك بعد سقوط نظام فرانكو *Franchista*، حيث صدر المرسوم الملكي رقم ١٧ في ١٩٧٧/٣/٤ والخاص بعلاقات العمل والذي اعترف بحق الإضراب وحق الغلق من طرف رب العمل .

أخيرا فإن الإضراب من الممكن أن يكون جريمة في كثير من التشريعات الأوروبية التي تكيفه على أنه حقا دستوريا أو حرية بسبب عدم مراعاة الإجراءات الواجبة والأمثلة على ذلك كثيرة .

المطلب الثاني

الإضراب حرية من الحريات العامة

إن الإقرار بالإضراب حرية من الحريات لم يأت بصورة مفاجئة وإنما كانت له أسبابه وظروفه الخاصة التي جعلت منه مرحلة وسطى بين الجريمة والحق فكان حرية . فالإضراب لا يكون حقا للعاملين دائما إذ قد يكون صورة صريحة أو ضمنية للحرية ، فالمجتمعات الأوروبية التي تدافع عن الحقوق والحريات لم تتقبل إطلاقا تحريم حرية العمال بالإضراب رغم عدم اعترافها به حق من الحقوق ، وقد أثار هذا الأمر ارتباكا كبيرا عندما يتمتع العمال بهذه الحرية لغياب المعالجة التشريعية التفصيلية له ، فالحرية كثيرة ومتعددة تنسم معظمها بالبساطة وسهولة تمتع الأفراد بها ، أما الإضراب فإنه إذا ما دخل هذا الحيز يصبح في كثير من الحالات معقدا بسبب طبيعته ، فهو يتعلق بمصالح العمال وأرباب العمل من جهة وبالسلطة العامة والمجتمع من جهة ثانية ولما يثيره من إشكالات كثيرة تتعلق بالأمن وتأمين الحد الأدنى من الخدمات الأساسية التي لا يمكن الاستغناء عنها .

يفهم مما تقدم بان الإقرار بالإضراب حرية من الحريات العامة يستدعي تدخلا تشريعيا تفصيليا لتحديد معالم هذه الحرية ، بخلاف ذلك فأن القضية لا تتعدى فرضيتين أساسيتين الأولى تتمثل بلجؤ السلطات العامة للاجتهاد بتقييدها حرية الإضراب إلى حد بعيد مستندة على اجتهاداتها التي غالبا ما تنطلق من ضرورات الحفاظ على الأمن العام بسبب غياب التنظيم التشريعي له أو يتمتع العمال بحريتهم بالإضراب دون ضوابط محددة ودقيقة مما يساهم كثيرا بتحملهم مسؤوليات قانونية قد لا نجد لها مثيلا في نطاق الدول التي تكيف الإضراب حقا من الحقوق ^{٨٠}.

لا شك إن الإقرار بالإضراب حرية من الحريات العامة وما ترتب عليه من فراغ تشريعي للكثير من الجوانب فسمح مجالا كبيرا للقضاء للاجتهاد في مواضع كثيرة لم يعالجها المشرع أصلا فتحمل القضاء بالتالي العبء الأكبر بتحديد معالم هذه الحرية لا بل وتحديد آلية خاصة لتمتع الأفراد بها من خلال مجموعة الأحكام القضائية الصادرة تباعا في الموضوع ونتج عنه بالتالي انطباق أحكام مختلفة متباينة من دولة لأخرى عليه بسبب عدم تنظيمه بصورة دقيقة بحجة دخوله نطاق الحرية وليس الحق .

إن الإضراب يكيف على أنه حرية من الحريات في عدد من تشريعات الاتحاد الأوروبي. فبعد أن كان الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون أصبح في بعضها حرية من الحريات العامة إذا لم يرتق إلى منزلة الحقوق الدستورية. فالإضراب في هولندا ولفترة طويلة من الزمن يكيف على أنه حرية من الحريات العامة ، وتكفلت السلطة القضائية من خلال الأحكام المختلفة بدور كبير في إرساء القواعد الأساسية التي تحكمه إزاء خلو التشريع من قواعد قانونية صريحة تنظم ممارسته. ففي عام ١٩٨٦ قضت المحكمة العليا في هولندا بأن المادة السادسة الفقرة الرابعة من الوثيقة الأوروبية الصادرة سنة ١٩٦١ والمتضمنة (حق التفاوض والإضراب) تكون قابلة للتطبيق مباشرة في هولندا، معترفة بالنتيجة للعاملين عامة الحق في الإضراب باستثناء الموظفين في القطاع العام^{٨١} . وقد اعترفت لاحقا بالمقابل بحق الغلق لأرباب العمل عند وجود نزاع عمل جماعي^{٨٢} .

وكما ذكرنا أعلاه فإنه نظرا لعدم وجود تشريعا ينظم الإضراب في هولندا فقد كان للقضاء دورا كبيرا في تقرير مدى مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب مستندا بذلك بمبادئ قضائية أقرتها المحكمة العليا في مناسبات متعددة. فالقضاء يدقق فيما إذا كان قد استوفى الإضراب شرط الاستفتاء من قبل المنتسبين للنقابة أم لا في تقريره لمشروعية أو عدم مشروعية الإضراب ويتحقق فيما إذا تم مراعاة شرط السلم الذي يقتضي باحترام عقود العمل الجماعية إذا ما كانت سارية المفعول اتجاه

المضربين إذ إن إرادة الجماعة الواردة في عقود العمل الجماعية ذات اعتبار كبير لا يمكن إقصاءه بإضراب هدفه الالتفاف على إرادة الجماعة.

وعلى الرغم من أن الإخطار الموجه لرب العمل ليس له تأثير على مشروعية الإضراب في هولندا، ومع ذلك جرى العمل بتسليم رب العمل قائمة بالمطالب التي يرغب العمال المضربون بتحقيقها من خلال الإضراب قبل فترة زمنية معينة ليتسنى لرب العمل دراستها والاستجابة لها في حال ما إذا رغب يتحاشى قرار إضراب متخذ. كذلك يستند القضاء الهولندي كثيرا في تقرير مشروعية إضراب ما على مبدأ (آخر الحلول) والذي يقتضي أن يكون الإضراب الحل الأخير المتاح أمام العمال لفض منازعة من منازعات العمل^{٨٣}. ويستند القضاء كذلك على مبدأ التناسب لتقرير إضرابا ما تعسفيا أو مشروعا، والذي يقتضي أن يكون أسلوب ومدة الإضراب متناسبة مع غاياته وأهدافه التي يرمي تحقيقها من خلال أضرب عدد من العاملين. ويرتكز القضاء الهولندي على مبدأ الملائمة لتقرير ذلك، فينظر للظروف المحيطة بالعمال وأرباب العمل لتقرير فيما إذا كان الإضراب الحل الملائم أم لا^{٨٤}. وللقضاء الهولندي بعض الأحكام التي يقرر فيما إذا كان الإضراب تعسفيا أو مشروعا والتي يؤكد فيها على أن اكتساب الإضراب المشروعية يستند على مدى احترام حقوق الآخرين في حالة الإضراب، فيكون إضرابا مشروعا طالما لم يغال في انتهاك حقوق الآخرين وإلا فإنه يدخل في إطار اللامشروعية^{٨٥}. القيود التي مر ذكرها تنطبق على العاملين في القطاع الخاص، أما منتسبي القطاع العام فأنهم لا يتمتعون بحرية الإضراب، فالأساس القانوني للإضراب في القانون الهولندي والمستمد من الوثيقة الأوروبية ربما يكون بحاجة للتدقيق والفهم من زوايا ورؤى مختلفة لغرض شمول فئة كبيرة من العاملين بهذا الحق أو الحرية أيضا^{٨٦}. بلجيكا: والحال ذاته في بلجيكا، فبموجب القانون الصادر سنة ١٩٢١ أصبح الإضراب يمارس بكونه حرية من الحريات بعد أن كان جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات البلجيكي. لا شك في أن تكييف الإضراب حرية من الحريات وليس حقا

يترتب عليه أثارا كثيرة تدعوا للقلق في حالات كثيرة. لهذا يلاحظ ان المشرع البلجيكي تدخل في مناسبات عدة لتحديد ملامح هذه الحرية الخاصة. فمثلا صدر قانون سنة ١٩٤٨ منع بموجبه المشرع البلجيكي الإضراب في بعض القطاعات المهمة والتي لا غنى عنها ولا تسمح طبيعتها بممارسة هذه الحرية فيها. فضلا عما تقدم فإن الدور الأكبر في إطار تحديد ملامح هذه الحرية كان ولا زال ملقى على عاتق القضاء، فلا حكامه دور كبير في وضع آلية للتمتع بهذه الحرية، فمثلا صدر حكما للمحكمة العليا البلجيكية سنة ١٩٨١ أكدت فيه حق العاملين بالامتناع عن أداء الالتزامات الواردة في العقد (أو عقود العمل الجماعية أو القانون) أثناء كفاحهم لتحسين ظروف العمل مبررة توقف العمال عن التزاماتهم المقررة بموجب القانون بتمتعهم بالحرية في الإضراب. وحددت أحكام القضاء طبيعة الإضراب بالشخصية التي من الممكن أن تمارس من قبل العاملين دون الانتماء للنقابات^{٨٧}. وقررت ذات المحكمة بإمكانية مشاركة العاملين في إضراب نادت به نقابات لا ينتمون لها، وقررت أيضا في حكم صدر لها في ٢١-١٢-١٩٨١ بان ممارسة الإضراب يوقف علاقة العمل بين العامل المضرب ورب العمل^{٨٨}. كذلك فان الإضراب بموجب الأحكام القضائية هو تصرف جماعي في ممارسته ، ففي عدة مناسبات أكدت المحكمة العليا بان الإضراب هو توقف العمال الجماعي عن أداء التزامات لغرض الضغط على رب العمل أو على طرف اخر من أجل تحسين ظروف العمل^{٨٩}.

فمن خلال مجمل الأحكام القضائية الصادرة بهذا الشأن يتضح ان لممارسة حرية الإضراب في بلجيكا تتطلب توافر الآتي:

١ توقف عن أداء العمل : ان يكون توقف العمال عن العمل جماعيا - أن يكون توقف العمال عن أداء العمل يهدف إلى خلق ضغط على رب العمل أو طرف آخر.

٢ عدم المساس بحريات الآخرين: كذلك يستنتج من مجمل الأحكام المتعاقبة للمحكمة العليا البلجيكية الصادرة سنة ١٩٩٩ بان الإضراب يجب أن تتحقق فيه موازنة مع الحريات الاجتماعية الأخرى (كحق العمال غير المضربين بالعمل) ، كذلك فأن العمال (المضربين ليس لهم المطالبة بأجور عن الأوقات التي كانوا فيها ممتنعين بصورة جماعية عن أداء التزاماتهم اتجاه رب العمل) ، (يعاقب العامل المضرب في حالة ارتكابه أخطاء يعاقب عليها القانون وقد تكون كافية لإقالته في بعض الأحيان من قبل رب العمل)^{٩٠}.

أما فيما يتعلق بالإضراب في الخدمات الأساسية في بلجيكا فأن تكييف الإضراب حرية من الحريات التي من الممكن ان يتمتع بها العاملون في بلجيكا أنتج أثارا ايجابية كبيرة لتحسين ظروف العمل للعاملين في هذا البلد إلا ان إطلاقه دون قيود تشريعية والاكتفاء بدور القضاء يبدو في غاية الخطورة عندما يتعلق بخدمة من الخدمات الأساسية التي ترتبط ارتباطا وثيقا بحياة المجتمع، فالمنطق يرجح تقييد حرية من الحريات لحماية المصلحة العامة. لذلك فقد تدخل المشرع البلجيكي لتحديد حرية الإضراب في نطاق الخدمات العامة، إذ صدر المرسوم الملكي لسنة ١٩٣٧ حيث منع منتسبي الشرطة من ممارسة الإضراب وان كان حرية لتحقيق مصلحة أكبر تتمثل بحماية الأمن العام، فضلا عن تحديده لحد ادني لا يمكن التخلي أو النزول عنه في إطار الخدمات الأساسية سواء أكانت في نطاق القطاع العام أو الخاص. ولهذا الغرض فقد تم تأسيس لجان^{٩١} هدفها مراقبة ممارسة حرية الإضراب ، ولها صلاحية التدخل لتحديد الحد الأدنى من الخدمات الأساسية الذي يجب الاحتفاظ به في حالة الإضراب، ويتعرض العاملون المضربون لعقوبات جنائية في حالة عدم مراعاة ما تقررره اللجنة.

عموما فأن الإضراب لم يبق حرية من الحريات في بلجيكا بنظر البعض بعد المصادقة على الوثيقة الاجتماعية الأوروبية ، حيث ان المادة ٤١٦ من وجهة نظر

الفقه والقضاء في هذا البلد تعترف بالإضراب والإغلاق بوصفهما حقين للعامل ولرب العمل في نطاق دول الاتحاد الأوروبي^{٩٢}.

ألمانيا: في ألمانيا أيضا يكتيف الإضراب على أنه حرية من الحريات ، اذ لا يوجد تشريع خاص لمعالجة الإضراب في القانون الألماني بالإجازة أو التجريم. لذلك جرى العمل على ممارسة الإضراب في ألمانيا في القطاع الخاص حصرا، استنادا لمبدأ حرية الاجتماع وهو مبدأ دستوري (المادة التاسعة /الفقرة الثالثة) ، إذ ورد نص المادة المذكورة تحت عنوان حرية إقامة الجمعيات والائتلافات الآتي: (١). للألمان كافة الحق في تشكيل جمعيات وروابط ٢. يتم حظر الجمعيات التي تتعارض أهدافها وأفعالها مع أحكام القوانين الجزائية أو تتخذ موقفا مضادا للنظام الدستوري أمضادا لفكر التفاهم بين الشعوب . ٣. يبقى الفرد مكفولا لكل فرد ولكل فئة مهنية بإقامة اتحادات من أجل صون وتحسين ظروف العمل والوضع الاقتصادي . كل مبادرة تهدف الى الحد من هذا الحق أو اعاقته تعتبر باطلة . كل اجراء في هذا الاتجاه يكون غير شرعي . لا يجوز للأجاءات الواردة في المادة ١٢ أ والمادة ٣٥ فقرة (٢) و (٣) والمادة ٨٧ أ فقرة (٤) والمادة ٩١ أن تطبق ضد فعاليات النضال العمالية التي تقوم بها الاتحادات من أجل صون وتحسين ظروف العمل والوضع الاقتصادي ضمن مفهوم الجملة (١)^{٩٣} .

بالإضافة للنص المذكور يساهم في تنظيم الإضراب في ألمانيا قانون فض النزاعات العمالية الذي استوحى أحكامه من أفضية المحاكم ومن الأحكام التفصيلية الواردة في بعض القوانين فضلا عن عقود العمل الجماعية والقواعد الذاتية الخاصة بالنقابات^{٩٤} . عموما فان مفهوم الإضراب في ألمانيا لا يخرج عن كونه توقف العمال الجماعي عن العمل ويتحقق إذا ما أعلن عن القيام به عدد مهم من العاملين بهدف حل خصومة عمالية. فممارسة الإضراب في ألمانيا تحكمه مجموعة من المبادئ المهمة أهمها:

(١) مبدأ النسبية: حيث إن قرار الإضراب لا يتخذ دون الحصول على ٧٥% من نسبة العاملين في مشروع العمل. المبدأ المذكور جاء بحكم لمحكمة العمل الفيدرالية عام ١٩٧١، فالمحكمة ترى إن الإضراب إنما يمارس لكونه حرية من الحريات العامة والتي لا تحوز المشروعية إلا إذا ما راعت شرطين أساسيين هما:

- أن يكون الإضراب مسبقا بتصويت من قبل العاملين في ذات المشروع لاتخاذ قرار الإضراب، على أن يحصل قرار الإضراب على نسبة لا تقل عن ٧٥% من مجموع العاملين.

- أن يكون الإضراب المرحلة الأخيرة للسير لفض النزاع، أي يجب أن لا يصوت لاتخاذ قرارا بالإضراب إلا بعد أن تنتهي كل إجراءات التوسط والتفاوض لحل النزاع مع أرباب العمل، فلا يغني أبدا إذن سابقا من النقابة للشروع بإضراب طالما لم تتم مراعاة شروط التفاوض والتوسط السابقة على اتخاذ قرار الإضراب. على أن لا يفسر هذا الشرط بالمعنى الضيق إذ قضت مؤخرا محكمة العمل الاتحادية بمشروعية إضراب قصير (من ٢ إلى ٣ ساعات) هدفه تحسين ظروف العمل في ذات الوقت الذي كانت تجري به مفاوضات بين العمال وأرباب العمل لتحقيق ذات المطلب بعقد عمل جماعي^{٩٥}.

(٢) مبدأ الملائمة الاجتماعية: فالإضراب لا ينظر إليه نظرة ضيقة في ألمانيا، طرفيها العامل ورب العمل فحسب، بل تؤخذ بنظر الاعتبار أيضا مصلحة المجتمع بأسره، إذ يوجد بجانب حرية الإضراب مجموعة من المصالح تفوق في بعض الأحيان التمتع بهذه الحرية، كالصحة والأمن. العمل بهذا المبدأ جاء نتيجة لحكم صادر من محكمة العمل الفيدرالية والتي أكدت فيه بأن مبدأ النسبية غير كاف وملائم لتقرير مدى مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب، فالأشياء في مجتمعنا ترتبط بعضها ببعض، فالإضراب والإغلاق لا يقتصران على العمال وأرباب العمل في نزاعهما في قضية من قضايا العمل، بل يشمل أيضا العمال غير المضربين وإطراف أخرى لها صلة مباشرة أو غير مباشرة لا بل المجتمع

بأسره^{٩٦}. وهذا يعني إن المصلحة العامة يجب أن لا تنتهك في ممارسة هذه الحريات، خاصة إذا تعلق الأمر بصحة وسلامة الإنسان^{٩٧}.

لا شك أن مبدأ الملائمة الاجتماعية يجري الحديث عنه متى ما تعلق الإضراب بخدمة من الخدمات الأساسية للمجتمع، حيث يلزم بإعمال المبدأين معاً، أي مبدأ النسبية ومبدأ الملائمة الاجتماعية، وقد ترك القضاء أمر تحديد الحد الأدنى المكفول من الخدمات الأساسية التي لا يتم الاستغناء عنها في أوقات الإضراب بالاتفاق بين العمال وأرباب العمل. ويتم إعمال مبدأ النسبية فقط في مجمل الأنشطة التي لا تتصل اتصالاً مباشراً بالخدمات الأساسية للمجتمع^{٩٨}. كذلك يشترط أن يكون للإضراب في ألمانيا هدفاً صريحاً يتمثل بتحسين ظروف العمل مع نية حقيقة للعودة لممارسة العمل. ولا يمكن أن يتم التجاوز على القيود التي تضعها عقود العمل الجماعية لممارسة الإضراب ولا سيما تلك المتعلقة بالحصول على إذن مسبقاً للإضراب.

يبدو أن الإضراب بهذه القيود يعد أمنية صعبة المنال لا تتحقق شروط ممارستها بيسر في ألمانيا، فهو حرية لا تمارس إلا جماعياً من خلال النقابات ويشترط نسبة ٧٥% من نسبة العاملين في المشروع ولا يتم التصويت عليه إلا بعد أن تمضي مرحلة التفاوض والوساطة بين العمال وأرباب العمل. وهذا ما ساهم في جعل ألمانيا واحدة من أقل دول أوروبا من حيث عدد الإضرابات وعدد المضربين عن العمل^{٩٩}.

يستنتج مما تقدم بأن تكييف الإضراب حرية من الحريات يؤدي بطبيعة الحال إلى خلق فراغ تشريعي كبيراً مما يجعل القضاء أما مواقف متعددة لا توجد لها حلول تشريعية مما يضطره إلى لعب دور مؤثر في موضوع الإضراب في مثل تلك البلدان^{١٠٠}.

المطلب الثالث

الإضراب يمثل حقا من الحقوق

إن الإقرار بالإضراب حق من الحقوق هي مرحلة متقدمة وصلت لها بعض التشريعات بعد صراع طويل وتمثل دون أدنى شك اعترافا لشريحة العمال بأهمية دورها الكبير التي تمارسه وبقدرتها على توجيه هذا الإقرار بالشكل الأمثل ، فما اعتراف المشرع به حق من الحقوق إلا نتيجة طبيعية لدور الإضراب في حل أمثل للمنازعات عندما تعجز عن حلها المفاوضات أحيانا ، فضلا عن ثقة المشرع بهذه الشريحة وقدرتها في توجيهه بالشكل الأمثل لتحقيق مصالحها . لذلك فأنا سنستعرض مجموعة من التجارب لبعض الدول الأوروبية التي تعترف بالإضراب وتكييفه على أنه حقا من الحقوق.

اليونان: إذ يعد الإضراب في اليونان حقا من الحقوق التي كفلها الدستور وتناوله بالتفصيل القانون رقم ١٢٦٤ لسنة ١٩٨٢ فضلا عن المبادئ القضائية الصادرة في هذا الشأن. فالمادة ٢٣ من الدستور اليوناني نصت على أن (الإضراب يعد حقا يمارس حصرا من قبل النقابات العمالية المشكلة بموجب القانون للدفاع عن العمال وحماية مصالحهم الاقتصادية وتطوير أوضاعهم العامة. لا يتمتع بحق الإضراب بكل صوره القضاة ورجال الأمن وللقانون أن يضع قيودا لممارسته من قبل منتسبي القطاع العام والأشخاص القانونية في القانون العام، والمؤسسات العامة والمنافع العامة والتي يكون عملها حيويا لإشباع الحاجات الأساسية للمجتمع. القيود المذكورة ليس لها أن تبطل حق الإضراب أو أن تعوق من الحق في ممارسته)

أسبانيا: في اسبانيا الإضراب أصبح حقا بعد أن كان جريمة يعاقب عليها القانون، وذلك بعد سقوط نظام فرانكو *Franchista*، حيث صدر المرسوم الملكي رقم ١٧ في ١٩٧٧/٣/٤ والخاص بعلاقات العمل والذي اعترف بحق الإضراب وحق الغلق من طرف رب العمل ، كما نص الدستور الصادر في ١٩٧٨/١٢/٢٧ على حق الإضراب حيث وردت فيه إجازة صريحة بممارسة الإضراب بكونه حقا من

الحقوق الدستورية ، وقد ورد تقييدا لهذا الحق في الفقرة الثانية من ذات المادة بضمان الحد الأدنى من الخدمات العامة الضرورية بالنص (الإضراب حقا مكفولا للعمال للدفاع عن مصالحهم ويحدد القانون الذي ينظم ممارسة هذا الحق الضمانات التي تؤمن الحد الأدنى من الخدمات الأساسية أثناء ممارسة الإضراب).

ويفهم من النص المذكورة أعلاه بان الإضراب حق دستوري وضمان الحد الأدنى من الخدمات الأساسية ضمانة من الضمانات التي كفلها الدستور لممارسة هذا الحق. فالمصدر القانوني الوحيد - إلى جانب الدستور - الذي ينظم هذه الضمانة هو المرسوم الملكي decreto-Ley رقم ١٧ الصادر في ١٩٧٧/٠٣/٤ ، حيث أجاز للحكومة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان الحد الأدنى من الخدمات الأساسية في أوقات ممارسة الإضراب. وتجدر الإشارة هنا بان المرسوم الملكي لم يحدد المقصود بالخدمات العامة الأساسية لرغبته في تحاشي الجمود في تحديد هذا المفهوم ولجعل تفسيره مرنا قابلا للتعديل يستند في فهمها على الظروف الاجتماعية والتاريخية والاقتصادية للمجتمع عامة وللمنتفعين من الخدمة خاصة^{١٠١}.

إيطاليا: أما في إيطاليا فالإضراب مر بثلاث مراحل تاريخية متميزة ، فبعد أن كان جريمة يعاقب عليها القانون أصبح حرية من الحريات ليكون مؤخرا حقا من حقوق العمال الأساسية (*Sciopero - diritto*) ، حيث بدأت هذه المرحلة بصدر الدستور الإيطالي النافذ لسنة ١٩٤٧ بعد الحرب العالمية الثانية ولا زالت سارية ، إذ ورد في المادة ٤٠ منه على أن (الإضراب يمارس وفق القوانين المنظمة له) ، لذلك فان العاملين في الجمهورية الإيطالية يمارسون هذا الحق للمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل سواء كانوا عمالا في القطاع العام أو الخاص الإيطاليين أو أجانب ولكن وفقا للقوانين التي تنظمه^{١٠٢}.

لا شك إن تقرير مدى مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب في إيطاليا استغرقت وقتا طويلا قبل أن تصل لما هي عليه الآن في وقتنا الحاضر، فإمام نص دستوري

صريح يجوز الإضراب واقتقاد نص تشريعي ينظم آلية التمتع بهذا الحق جعل القضاء يلعب دورا كبيرا في تقرير مدى مشروعية الإضراب، إذ استند ابتداء على مبدأ التناسب لتقرير ذلك وبمقتضاه يكون الإضراب تعسفيا إذ كانت الأضرار التي لحقت برب العمل من جراء الإضراب تفوق تضحية العمال أنفسهم في إضرابهم عن العمل^{١٠٣}. وقد تم العدول لاحقا عن هذا المبدأ لكونه يقيد في الكثير من الحالات نصا دستوريا صريحا يجيز الإضراب بصورة صريحة مما ساعد على الاعتراف بالمشروعية لعدد كبير من صور الإضراب حتى في الحالات التي يتحمل بها رب العمل عبئا أكثر من الأضرار مقارنة بالعمال أنفسهم، فضلا عن إن المشرع الايطالي لم يسن قانونا يحدد صور الإضراب التي تكون حقا للعاملين مما ساعد على فهم الإضراب بأنه حقا مطلقا طالما لم ينتهك الحقوق الأخرى عامة والدستورية خاصة^{١٠٤}.

أما فيما يتعلق بنطاق حق الإضراب ، فعلى الرغم من أن نص المادة ٥٠٣ من قانون العقوبات الايطالي تعد الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون إذا كان لإغراض غير عقدية إلا أن الرأي الذي كان سائدا في الفقه والقضاء الايطاليين (صدرت أحكاما قضائية بهذا الخصوص^{١٠٥}) يقضي بأن القانون الايطالي يجيز كل أنواع الإضراب دون تمييز بين إضراب سياسي أو اقتصادي أو غيره من أنواع الإضرابات وقد تأكد هذا الرأي في حكم للمحكمة الدستورية صدر في ١٩٧٤/٢٩٠ .

وإذا كان القضاء الايطالي يضع من القيود والحدود على ممارسة حق الإضراب (أحد عشر قيودا) إنما هي قيود خارجية وليست داخلية، خارجية بمعنى أنها لا تتعلق بذاته وإنما بالظروف المحيطة به ومدى ممارسته دون المساس بالحقوق الدستورية الأخرى كالحفاظ على الحياة وحرية المبادرة الاقتصادية(م. ٤١ من الدستور)، فالقضاء الايطالي في تقريره لهذه القيود إنما يهدف للتوفيق في ممارسة مثل هذه الحقوق^{١٠٦}.

فرنسا: وفي فرنسا فإن حق الإضراب حق دستوري مكفول استنادا لدستور الجمهورية الخامسة الصادر سنة ١٩٥٨، إذ كرر في ديباجته موقف دستور الجمهورية الفرنسية الرابعة بالنص (يمارس الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه). وقد عرف الفقه الفرنسي الإضراب بأنه توقف كل أو مجموعة من العاملين بهدف الحصول على استجابة لمطالبهم^{١٠٧}.

وقد فهم الإضراب في السابق بأنه حقا ممنوحا للعاملين في القطاع الخاص فقط ويستثنى من التمتع به التابعين في نطاق القطاع العام استنادا للقانون الصادر في ١٩٦٣/٠٧/٣١ والذي عالجته أحكامه الإضراب بوصفه حقا للعاملين في القطاع الخاص، إلا إن هذا الفهم انتهى بموجب الأحكام الصادرة من محكمة القضاء الإداري ومجلس شورى الدولة والتي أقرت بالإضراب كحق لجميع العاملين سواء في نطاق القطاع العام أو الخاص وتكفلت فيما بعد بتحديد آلية ممارسته^{١٠٨}.

موقف المشرع العراقي من طبيعة الإضراب : أما مشروعية الإضراب في القانون العراقي فأنها كانت ولا تزال تثير إشكالات قانونية كثيرة بدءا من قانون العقوبات البغدادي الصادر ١٩١٨ ومرورا بالقانون الأساسي لسنة ١٩٢٥ باعتباره دستور الدولة العراقية وقانون العمل رقم ٧٢ لسنة ١٩٣٢ وقانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ وقانون العقوبات لسنة ١٩٦٩ وقانون العمل رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٠ وقانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ وانتهاء بقانون إدارة الدولة العراقية للفترة الانتقالية والدستور العراقي النافذ لسنة ٢٠٠٥ وسنقتصر على بيان حكم المشرع العراقي للإضراب استنادا للتشريعات سارية المفعول في وقتنا الحاضر :

أولا: قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل: عالج المشرع العراقي الجرائم الماسة بسير العمل في الفصل السادس حيث نص في المادة ٣٦٤ على (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 امتنع عمدا عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان

من شأن الترك 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 مرفقا عاما .
٢. ويعتبر ظرفا مشدد إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك)

يفهم من نص المادة المذكور أعلاه إن شروط تطبيق النص تكون كالآتي:

- ١ انه لا يسري إلا على الموظفين والمكلفين بخدمة عامة
- ٢ أن يترك الموظف أو المكلف بخدمة عامة عمله
- ٣ أن يجعل هذا الترك أو الامتناع حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو يكون من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذ عطل مرفقا عاما يتضح مما تقدم ذكره انه يخرج من نطاق سريان نص المادة ٣٦٤ العمال (منتسبي القطاع الخاص والمختلط والتعاوني) الذين يسري بحقهم نصوص قانون العمل ، ويترتب على ذلك عدم وجود نص يحرم الإضراب على العمال من الناحية الجنائية وإنما يقتصر الأمر على شريحة الموظفين والمكلفين بخدمة عامة ، بعبارة أخرى سريان النص يقتصر على من يطبق بحقهم قانون الخدمة المدنية فقط . وهو أمر لا يثير أي إشكال إذ اعتادت بعض التشريعات التي تجيز الإضراب إجازته لمنتسبي القطاع الخاص حصرا دون أن يمتد ذلك الحق لمنتسبي القطاع العام .

كذلك فإن النص يحدد بدقة نطاق سريانه على أفعال الموظفين فلا يجرم أفعال الموظفين والمكلفين بخدمة عامة في حالة تركهم العمل أو امتناعهم إلا إذا كان من شأن هذا الترك أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو يكون من شأن ذلك أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذ عطل مرفقا عاما .

نستنتج من كل ما تقدم الأتي : لا يتعارض مضمون نص المادة مع أجازة الإضراب لو كان يجيزه الدستور العراقي أو أحد القوانين العادية حيث انه لا يسري على :

١ الفئات التي تسري عليها نصوص قانون العمل من منتسبي القطاع الخاص والمختلط والتعاوني

٢ الموظفين والمكلفين بخدمة عامة الذين يتركون عملهم أو يمتنعون عمدا عن واجب من واجبات الوظيفة دون أن يجعل تركهم أو امتناعهم عن العمل حياة الناس أو صحتهم في خطر أو دون أن يكون من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو يعطل عمل مرفقا عاما . ولا يتعارض ذلك في حقيقة الأمر مع إجازة الإضراب إذ رأينا فيما تقدم إن كل التشريعات تحرص على ضمان الحد الأدنى من الخدمات الضرورية خلال فترة الإضراب

٣ إن المشرع العراقي لم يقصد تحريم الإضراب بهذا النص بقدر ما أراد تجريم أفعال معينة لأشخاص معينين وبظروف وشروط خاصة وهو نص تقضي به التشريعات الأوروبية -حتى التي كيفته حقا من الحقوق الدستورية -وهو يتعلق بمبدأ وجوب توفير الحد الأدنى من الخدمات الأساسية التي لا غنى عنها حتى في أوقات ممارسة الحقوق والحريات الدستورية .

ثانيا: قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل : يكاد أن يجمع الفقه العراقي^{١٠٩} بأن قانون العمل النافذ قد أجاز الإضراب وذلك في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز بعد ثلاثة أيام من تبليغه بالقرار ولكن بشرط أن يبلغ العمال وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له وان يبينوا الأسباب التي حملتهم على ذلك و الاحتياطات التي اتخذوها لمحافظة على الأمن والنظام وحماية وسائل الإنتاج ومقر العمل^{١١٠} .

ومما يلاحظ على النص ان المشرع العراقي لم يستخدم مصطلح الإضراب في نص المادة ١٣٦ بالأسلوب الذي تتبعه التشريعات في معالجتها لمثل هذا الموضوع المهم مستعيضا عنها بمصطلح التوقف عن العمل وفي حالة واحدة فقط محددة بدقة ومعلقة على تحقق شرط هو امتناع صاحب العمل أو أصحاب العمل عن تنفيذ هيئة

قضايا العمل في محكمة التمييز وبعد ثلاثة أيام من تبليغهم بالقرار . ويعني ذلك بتقديرنا بأنه أشار إلى إحدى تطبيقات الإضراب الخاصة وليس للإضراب ذاته بنص عام فمثلا إذا امتنع رب العمل عن دفع أجور العمال ليس لهم أن يضربوا استنادا لنص المادة ١٣٦ لأنها لا تعالج غير حالة توقف العمال وفقا لظروف معينة واردة على سبيل الحصر متمثلة بوجود نزاع عما جماعي قضت به هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز ومضت عليه ٣ أيام ولم ينفذه رب العمل .

يفهم مما تقدم بان الإضراب غير محرم بنصوص قانون العقوبات وغير مجاز بنصوص قانون العمل العراقي مما يستدعي الأمر البحث عن الموضوع في القواعد الدستورية. بعبارة أخرى إن موقف قانون العقوبات العراقي النافذ لا يختلف عن موقفه في قانون العمل إذ لم يعالج موضوع الإضراب في نصوصهما ولم يستخدم مصطلح الإضراب إطلاقا فالأمر اقتصر على أجازة التوقف عن العمل بظروف معينة واردة على سبيل الحصر في قانون العمل وتجريم أفعال الموظفين بشروط خاصة في قانون العقوبات .

ثالثا: الإضراب في ظل قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية الصادر في آذار ٢٠٠٤

إن هذا القانون عد الدستور العراقي المؤقت وقد تطرق هذا القانون لحق الإضراب وذلك في المادة الثالثة عشر فقرة ه التي نصت على إن " للعراقي الحق بالتظاهر والإضراب سلميا وفقا للقانون " . ومن النظر لهذا النص نرى إن الإضراب أصبح حقا ذا طبيعة دستورية، الأمر الذي يوجب احترامه والالتزام به ليس من قبل القاضي فحسب، بل من قبل المشرع أيضا^{١١١} .

نخلص من ذلك إن الطبيعة الدستورية لحق الإضراب أوضحت لا تثير الشك بعد أن اعترف بحق الإضراب في صلب الدستور فأصبح هذا الحق يتمتع بالقيمة الدستورية التي تتمتع بها النصوص الدستورية ذاتها وأصبح مباحا للموظفين والعاملين في المرافق العامة .

رابعاً: دستور ٢٠٠٥ : على الرغم من الأجواء المشجعة التي سن بها دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ إلا أنه وعلى النقيض من قانون إدارة الدولة جاء خالياً من معالجة الإضراب لا بالإجازة ولا بالتحريم مما يعني بأن حكم الإضراب في القانون العراقي يثير تساؤلات كثيرة ، إذ لم يعالجه الدستور ولم ينص عليه قانون العمل ولم يجرمه قانون العقوبات العراقي .

إن غموض معالجة المشرع العراقي للإضراب وعدم وجود نص داخلي صريح يتناوله يجب أن لا يكون مبرراً لتحريمه بل يستدعي الأمر البحث عن أساسه على مستوى الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها العراق ، إذ خلا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨ من الإشارة للإضراب بسبب اقتصره على الحقوق الفردية دون الإشارة للحقوق الجماعية ومنها حق الإضراب^{١١٢} . كذلك فإن الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي والتي تعد من أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية وعن مكتب العمل الدولي لم تذكر الإضراب بين نصوصها والحال ذاته ينطبق على الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بحق التنظيم والمساومة الجماعية لم تشر إلى الإضراب بشيء بالرغم من أن الإضراب يعد أحد وسائل المساومة التي تمتلكها الطبقة العاملة للدفاع عن حقوقها .

وأمام هذا التجاهل التام لحق الإضراب فقد صدر عن منظمة العمل الدولية مجموعة من التوصيات التي تشير للإضراب^{١١٣} ، لتوالى النص على مشروعية الإضراب فيما بعد بالاتفاقيات الدولية وما يهمننا بهذا الصدد هي الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الصادرة عن منظمة المم المتحدة في ١٩٦٦/١٢/١٦ ويطلق عليها العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث نقضي المادة الثامنة منه بالقول (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي د: حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني) وبحسب المادتين (٢) و (٣) من هذا العهد يجب على الدولة الطرف في

العهدين)العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، ولكي تضمن أو تؤمن تحقيق هذا الحق لمواطنيها أن تتخذ الإجراءات التشريعية وغير التشريعية من أجل ذلك ، وحيث ان العراق دولة طرف في هذين العهدين بموجب المصادقة رقم ١٩٣ لسنة ١٩٧٠ لذا فانه من الدول التي يجب عليها تنفيذ هذا الالتزام ولاسيما انه لم يضع تحفظات على أية مادة من مواد العهدين أي إن كل ما ورد فيهما من حقوق يجب عليه تنفيذها وتحقيقها لمواطنيه وعلى قدم المساواة بين الرجال والنساء دون أي تمييز .

مما تقدم يتضح بان الإضراب يعد حقا من الحقوق في العراق للعاملين والموظفين على حد سواء ولا يوجد نص قانوني يحرمه وعلى السلطات ان لا تمنعه استنادا لعدم وجود نص قانوني ينظمه .

المبحث الثالث

اثار ممارسة الإضراب

إن للإضراب أثارا متنوعة متعددة، فإثره بالنسبة للعامل المضرب يختلف عن أثره بالنسبة للعامل غير المضرب، والذي بدوره يختلف عن أثره بالنسبة لصاحب العمل ، كما إن للإضراب اثار لا تقتصر على النواحي القانونية بل تتعداها إلى النواحي الاقتصادية والاجتماعية لذا سنقسم هذا المبحث لثلاث مطالب نخصص الأول منها لأثر الإضراب على عقد العمل بالنسبة للعمال المضربين فيما سنخصص المطلب الثاني لأثر الإضراب على العمال غير المضربين وسننتهي بمطلب ثالث نعالج فيه اثر الإضراب على صاحب العمل.

المطلب الأول
اثار ممارسة الإضراب على العاملين المضربين

الأثر المهم الذي يترتب على ممارسة العامل لحقه في الإضراب في اغلب التشريعات يتمثل بوقف عقد العمل سواء أكان عقدا دائما أو مؤقتا ، فالعامل لا

يلتزم خلال مدة الإضراب بالتزامه بالحضور وممارسة عمله ، بالمقابل فإن رب العمل لا يلتزم هو الآخر بالتزامه بدفع الأجر المقرر بعقد العمل الفردي أو بعقد العمل الجماعية . لا شك في ان هنالك العديد من الآثار التي تترتب على وقف عقد العمل، فمنها ما هو خاص باجر العمال وملحقاته، ومنها ما هو خاص بالإجازات، وإصابات العمل، واثار الإضراب على إنهاء عقد العمل وهذه الآثار نتناولها تباعا :

(١) اثر الإضراب على الأجر : يعرف الأجر بأنه " المقابل الذي يتقاضاه العامل نظير ما يؤديه لصاحب العمل من جهد ونشاط بموجب العقد المبرم بينهما"^{١١٤}، وعرف بموجب المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ بأنه "ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية ويستحق الدفع بموجب عقد خدمة مكتوب أو غير مكتوب ابرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل انحرز أو يجري انجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"^{١١٥}

والقاعدة العامة إن العمال المضربين لا يستحقون أجرا خلال مدة الإضراب، بالاستناد إلى فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين ، فبما ان العمال لا يؤدون عملا لصاحب العمل لذا فان لصاحب العمل الحق في عدم دفع الأجر للعامل طالما انتفى سبب دفع الأجر وهو أداء العمل من قبل العمال^{١١٦}، إلا إن قاعدة الحرمان من الأجر خلال فترة الإضراب يرد عليها العديد من الاستثناءات : منها في حالة اتفاق الطرفين السابق أو اللاحق للإضراب ، كما هو الحال في إبرام اتفاق في نهاية الإضراب يقرر حق العمال في الأجر، وكذلك إذا كان الإضراب بسبب الخطأ الجسيم لصاحب العمل كتأخره في دفع الأجور، او اذا عمد إلى إنقاص أجور العمال دون وجه حق، او اذا كان النظام الأساسي للمنشأة أو العرف أو القانون يقضي باستحقاق العامل أجره خلال الإضراب^{١١٧}.

وبهذا الصدد فإن ما تبنته بعض القوانين الأوروبية يبدو عادلا في استمرار رب العمل بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ، فالإضراب لا يعفي رب العمل إلا من التزامه بدفع الأجر اذ يبقى مسئولا عن التزاماته الأخرى فمثلا يلتزم بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي أو أي ضمان آخر ملتزم به بموجب القانون أو العقد مع اختلاف القوانين في موقفها إزاء الأمر .

(٢) اثر الاضراب على ملحقات الاجر : يقصد بملحقات الاجر صور الاجر التي استقر عليها الفقه والقضاء ، سواء نص عليها القانون ام جرى العرف بسريانها ، وهي تشمل المكافاة بكافة انواعها كمكافاة الانتاج والتي تكون عبارة عن نسبة معينة من الانتاج الذي يحققه المشروع، ومكافاة الاقدمية التي تقرر على اساس المدة التي امضاها العامل في خدمة المنشأة، ومكافاة المواظبة والتي تمنح للعامل الذي يواظب على حضوره الى عمله واداء العمل بصورة منتظمة، ومكافاة العمل الشاق، والمكافآت المضادة للاضراب والتي تمنح للعامل كمقابل لعدم اشتراكه في الاضراب، وقد تكون في صورة تقديم مسكن او ملابس او أغذية ومكافاة اعداد الميزانية السنوية وغيرها^{١١٨} .

وان ملحقات الاجر تخضع لقاعدة التخفيض النسبي خلال فترة الاضراب، حيث تكون مدة الإضراب هي معيار هذا التخفيض ،وقد قررت ذلك صراحة محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ١١/٣٠ / ١٩٧٨ والذي نص على إن " تخفيض اجور العمال ومكافاتهم يجب ان يكون متناسبا مع مدة التوقف عن العمل وليس مدة توقف الات العمل " الا انه لا يوجد ما يمنع الأخذ بمعيار انخفاض الانتاج كما في حالة الابطاء في اداء العمل ولكن ماهو الحكم اذا ما وجد شرط عقدي سواء من خلال اتفاق عمل جماعي او اللوائح الداخلية يقر بحق صاحب العمل بتخفيض هذه المكافآت بصورة جزافية أو حرمان العامل منها في حالات الغياب عن العمل ؟

اجاب المشرع الفرنسي عن ذلك صراحة بموجب المادة ١٥٢١ الصادر في ١٧ /٧/ ١٩٧٨ والتي نصت على ان " الاضراب لاينهي عقد العمل الا في حالة الخطا المهني الجسيم كما ان ممارسة هذا الحق لاتعطي صاحب العمل الحق في اتخاذ اجراءات التمييز بين عماله فيما يتعلق بالمزايا الاجتماعية " ^{١١٩} كذلك فانه بموجب القانون الصادر في ٩٨٢/٨/٤ قد نص على ان الشروط التي تمنح صاحب العمل الحق في تخفيض مكافآت المواظبة بصورة جزافية خلال الاضراب ستكون باطلة لمخالفتها نصوص المادتين ٣٧-١٢٢\٣٤-١٢٢ من قانون العمل الفرنسي.

ولهذا فان الراي الغالب في الفقه والقضاء الفرنسيين يذهب الى انه لايجوز لصاحب العمل تقديم مكافآت خاصة للعمال غير المضربين، كما لايجوز له حرمان العمال المضربين من مكافاة المواظبة او تخفيضها جزافيا، حيث تعتبر من قبل التمييز غير المشروع بين العمال المضربين وغير المضربين في الحصول على المكافآت ،وتعتبر هذه الشروط باطلة بموجب المواد سالفة الذكر اعلاه وبالنتيجة فانه يجب تخفيض المكافآت على اساس مدة الاضراب فان لم نستطيع تحديدها فيجوز ان يتم ذلك على اساس الانخفاض في الانتاج كما هو الحال بالنسبة للاجر ^{١٢٠}.

ويعد السكن من أهم ملحقات الأجر ،فذهب غالبية الفقه الى عدم جواز حرمان العامل من اشغال المسكن لعدم انقطاع العلاقة العقدية بل توقفها، بالاضافة الى ان هذا الالتزام من الالتزامات المستمرة ولا تتاثر بانتهاء علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل ^{١٢١}. فالاضراب يحرم العامل ليس من مكافاته فحسب ،ولكنه يحرمه ايضا من ملحقات الراتب الاخرى كالعلاوة الاسرية او العائلية فيتم تخفيضها الى الحد الادنى للمكافاة الشهرية، وبالمقابل فان الاضراب لا يحرم العامل من حقوقه كملحقات الضمان الاجتماعي ^{١٢٢}.

(٣) الإضراب والإجازات :قد يحصل تداخل بين مدة الاضراب ومدة الاجازات فهل يستحق العمال المضربين اجورهم في هذه الحالة ام يسري عليها مبدأ الحرمان من الاجر ؟

الواقع انه يفرق بين حالتين الأولى : التداخل بين مدة الإضراب والعطل، والثانية التداخل بين مدة الإضراب ومدة المرض ففي الحالة الأولى لابد من التمييز بين نوعين من العطل :النوع الأول إذا كانت أيام العطل منصوصا عليها قانونا ،فقد قرر القضاء الفرنسي ان يوم العطله يدخل في مدة الاضراب، ومن ثم يسري عليها مبدأ الحرمان من الاجر، الا اذا قام العامل بالوفاء بأيام العمل السابقة على هذا اليوم^{١٢٣}، اما النوع الثاني اذا كانت ايام العطل متفقا او منصوصا عليها في لوائح العمل الداخلية واتفاقيات العمل الجماعية وورد شرط يقضي بضرورة قيام العمال باداء العمل في الايام السابقة على الاضراب ، فان محكمة النقض الفرنسية قد قررت ان هذا اليوم جزء لا يتجزأ من ايام العمل السابقة، أي انها تعتبر من مدة الاضراب التي لا يستحق عنها العامل اجرا الا اذا ادى العمل في الايام السابقة على هذه الاجازة^{١٢٤}.

اما الفقة فكان له رأي مخالف لما انتهى اليه القضاء فانتقد موقف القضاء هذا، ونادى بضرورة عدم ادخال هذه الاجازات ضمن ايام الاضراب ،ومن ثم يستحق العامل اجره عن هذه الايام فلا تلازم بين هذه الاجازات وايام الاضراب^{١٢٥} اما في الحالة الثانية(التداخل بين مدة الاضراب ومدة المرض) فان القضاء قد اخذ بالتفرقة بين ثلاثة فروض: الحالة الاولى اذا حدث المرض بعد اعلان الاضراب ففي هذه الحالة لا يستحق العامل المريض التعويضات التكميلية المنصوص عليها في اتفاق العمل الجماعي، ويخضع لمبدأ الحرمان النسبي من الاجر بما يتناسب مع مدة الاضراب ،اما اذا انتهى الاضراب فيستحق العامل هذه التعويضات^{١٢٦}.

اما الحالة الثانية اذا حدث المرض قبل اعلان الاضراب، فيستحق العامل التعويضات التكميلية المنصوص عليها في اتفاق العمل الجماعي لان العقد يكون موقفا بسبب المرض وليس الاضراب ،اما الحالة الثالثة اذا حدث المرض اثناء الاضراب قصير المدة فلا يستحق العامل المريض التعويضات الاتفاقية المنصوص عليها في اتفاق العمل الجماعي ويخضع لقاعدة الحرمان النسبي من الاجر الا اذا تحول الى اضراب تقليدي فيستحق العامل المريض هذه التعويضات الاتفاقية^{١٢٧}.

اما الفقه الفرنسي فقد انتقد موقف القضاء وانتهى الى انه اذا لم يكن هنالك من جدال في استحقاق العامل المريض الاجر المنصوص عليه قانونا ،فانه من باب اولى يرى ضرورة استحقاق العامل المريض التعويضات الاتفاقية على اساس ان عقد العمل يكون موقفا بسبب المرض وليس بسبب الاضراب ،اذا ما علمنا ان الاتفاقيات الجماعية لم تفرق بين حدوث المرض قبل او بعد اعلان الاضراب ،ولهذا فانه من المجحف بحق العامل حرمانه من هذه التعويضات^{١٢٨}.

ان طبيعة قانون العمل والذي يتسم بحكم علاقات غير متوازنة بين طرفين تقتضي في حالة تداخل مدة الإضراب مع أيام العطل بأن لا تعد مدة الاجازات جزء من ايام الاضراب طالما لم يوجد اتفاق او شرط يقضي بذلك، اما في حالة وجود اتفاق جماعي يقضي بان اداء العمل قبل الاضراب شرط للتمتع بالاجازات فيتم الاخذ بهذا الشرط ،وبالتالي فان الاجازات تعتبر جزءا لا يتجزأ من ايام الاضراب طالما لم يؤد ايام العمل السابقة على الاضراب .

اما في حالة المرض فيستحق العامل التعويضات التكميلية المنصوص عليها سواء كان المرض سابقا ام لاحقا على قيام الاضراب ،فلا مجال للتداخل بين الاضراب والمرض، حيث ان عقد العمل يكون موقفا بسبب المرض وليس الاضراب، ولهذا يستحق الاجر في جميع الحالات .

(٤) الاضراب واصابات العمل : لاشك في ان مسألة الإصابات التي تلحق بالعمال خلال فترة الاضراب من المسائل المختلف فيها سواء كان ذلك على صعيد الفقه أو القضاء الأوربيين ، فذهب جانب من الفقه والقضاء الى ان الاصابات التي تلحق بالعمال خلال فترة الاضراب تعد اصابات عمل على اساس ان الاضراب حق للعامل ، بالاضافة الى ان المشرع لم يستلزم توافر علاقة تبعية مباشرة بين العامل وصاحب العمل بل يكفي وقوع الحادث اثناء العمل او بسببه، فالنشاط المهني للعامل هو معيار اعتبار الحادث اصابة عمل^{١٢٩}. في حين ذهب جانب اخر من الفقه الى ان الاصابات الواقعة اثناء الاضراب لاتعد اصابه عمل، وذلك لعدم توافر علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل خلال الاضراب، والتي توجب التعويض عنها بموجب قانون تامين اصابات العمل، وقد اخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الراي في العديد من احكامها منها الحكم الصادر في في ٢٠ /٣/ ١٩٥٣ بانه " لاتعتبر اصابة عمل تلك التي لحقت بعاملة بعد مغادرتها اجتماعا نظمته لجنة الاضراب^{١٣٠}"

(٥) اثر الاضراب على انتهاء عقد العمل : لا بد من التفريق بين حالتين: الحالة الاولى اذا كان عقد العمل محدد المدة فان وقفه بسبب الاضراب لا يترتب عليه امتداد العقد لمدة مساوية لفترة الاضراب، لان القول بغير ذلك يتضمن تعديلا جوهريا لشرط المدة الوارد في هذا العقد، والذي لا يتم الا بإرادة الطرفين فنخلص من ذلك الى ان العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته حتى وان تخلله اضراب، اما الحالة الثانية اذا كان العقد غير محدد المدة فانه يظل موقوفا الى ان يزول سبب الوقف، أي يجب انجازه بعد انتهاء فترة التوقف^{١٣١}، و بشرط مراعاة مهلة الإخطار من الطرف الراغب في الانهاء وتوافر المبرر المشروع للانهاء والا عد الانهاء تعسفيا^{١٣٢}.

ولكن إذا سلمنا بحق الطرفين في انتهاء العقد فما هو اثر الوقف على مهلة الإخطار

ذهب غالبية الفقه في البلدان الأوروبية إلى إن وقف عقد العمل بسبب الإضراب لا يؤثر في سريان مهلة الإخطار اثناء الإضراب، وبانقضاء هذه المهلة فإن العقد ينتهي تلقائياً بمجرد انتهائها دون حاجة إلى إجراء جديد أو امتداد لأجل هذه المهلة، أما القضاء الفرنسي فقد شاطر الفقه في هذا الرأي وذهب إلى أن مهلة الإخطار هي مدة محددة مسبقاً فتوقف العامل بسبب الإضراب اثناء مهلة الإخطار لا يؤدي إلى تمديد هذه المهلة، وبالتالي الحيلولة دون انتهاء العقد في الموعد الذي حددته مهلة الإخطار^{١٣٣} .

المطلب الثاني

أثر الإضراب على العمال غير المضربين

إذا كان رب العمل كما نوهنا به سابقاً، يتوقف عن أداء أجور العمال المضربين أثناء فترة الإضراب، إلا أنه وفي مواجهة العمال الذين لم يتأثروا بالإضراب واستمروا في أداء أعمالهم المنوطة بهم بحسب عقود استخدامهم. فإن رب العمل يبقى ملتزماً بأداء الأجور التي تترتب عليه في مواجهتهم، فرب العمل يظل محكوماً بالعقود التي أبرمها معهم طالما استمر هؤلاء الأجراء في تنفيذ التزاماتهم التعاقدية قبل رب العمل حيث إن موقفهم رفضاً للإضراب وهم أثروا البقاء تحت مظلة عقد العمل دون اللجوء إلى وقفه عبر الإضراب وهم لم يستعملوا حقهم القانوني به. فالإضراب مبدئياً لا يعفي رب العمل من التزاماته التعاقدية في مواجهة العمال غير المضربين . وقد تبنت محكمة النقض الفرنسية هذا الرأي في العديد من أحكامها منها الحكم الصادر في ٢٤ مارس ١٩٧١ والذي جاء فيه " إن العامل غير المضرب له الحق في مطالبة صاحب العمل بالتعويض الذي يقابل أجره خلال فترة الإضراب طالما أنه وضع نفسه تحت تصرفه خلال هذه الفترة^{١٣٤} .

أما في العراق فإن قانون العمل النافذ قد نص على استحقاق العمال غير المضربين لأجورهم على أساس أدائهم المفترض للعمل وذلك بموجب المادة ٣٣ منه والتي

نصت على انه " إذا حضر العامل إلى مقر العمل وكان مستعدا لأداء العمل وحالت دون ذلك أسباب لا يد له فيها اعتبر قد أدى عمله واستحق أجره " ١٣٥ .

لا شك في ان مبدأ حرية العمل يقضي باحترام إرادة العمال غير المضربين وبالتالي تمكينهم من الاستمرار في عملهم ، هذه من الناحية النظرية ، أما عمليا فمن النادر أن يتمكن رب العمل تشغيل جزء من العمال في مشروع أضرب غالبية عماله وذلك بسبب الترابط والتكامل الموجود بين الأعمال المختلفة التي يؤديها العمال . من جهة ثانية فقد يخشى رب العمل السماح لهؤلاء العمال بالاستمرار على العمل من رد الفعل الذي يحدثه هذا لدى العمال المضربين كما قد تتدخل السلطات العامة وتمنع تشغيل غير المضربين محافظة على الأمن . فهل يلزم صاحب العمل بدفع الأجر إلى العمال غير المضربين اذا تعذر تشغيلهم في فترة الإضراب أم لا ؟

هنالك العديد من الحالات التي لا يستحق العمال غير المضربين أجورهم بالرغم من إنهم وضعوا أنفسهم تحت تصرف صاحب العمل وهذه الحالات كالآتي :

١. البطالة الفنية : لكي يتخلص صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر للعمال غير المضربين فانه يلجأ إلى وضعهم في حالة بطالة فنية وذلك بمناسبة الإضراب ومن ثم فان العمال غير المضربين سيحصلون على إعانة البطالة الجزئية من صندوق الضمان الاجتماعي تعويضا عن فقدانهم للأجر وبالتالي يعفى صاحب العمل من دفع الأجر للعمال ١٣٦ .

وان محكمة النقض الفرنسية فقد أيدت هذا الرأي وذلك في حكمها الصادر في ١٠/ ١٩٧٥ حيث قررت إن " صاحب العمل غير ملزم بتعويض العمال المضربين عن أجورهم متى قام بوضع هؤلاء العمال في حالة بطالة فنية واثبت ان هذا الإجراء كان يقتضيه اختلال سير العمل بالمشروع الناجم عن اندلاع حركة الإضراب في المشروع " ١٣٧ .

٢. القوه القاهرة: ^{١٣٨}: لا شك بأننا بحاجة ماسة لبيان موقف قانون العمل من القوة القاهرة ، فما هو مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل؟ وهل إن مفهوم القوة القاهرة في قانون العمل الذي يحمل في طياته مفهوما اجتماعيا وإنسانيا هو نفسه المفهوم الذي نعرفه لهذه القوة القاهرة في القانون المدني؟.

الاتجاه الأول: يشترط لإعفاء صاحب العمل من التزامه بدفع الأجر للعمال غير المضربين توافر عدة شروط في الإضراب لكي يعد قوة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل تعفيه من دفع الأجر منها إن الإضراب كان غير متوقع ومستحيلا دفعه وخارجيا عن نشاطه، ويجب عليه أن يقدم الدليل على توافر شروط القوة القاهرة في هذا الإضراب وهي نفس معايير القانون المدني كما في حالة تدخل السلطة العامة لمنع العمال من دخول أماكن العمل ^{١٣٩}.

فإعفاء صاحب العمل من دفع أجور العمال غير المضربين هو على أساس انتفاء الخطأ في جانبه وتطبيقا لذلك ذهب القضاء الفرنسي إلى الإقرار بتوافر القوة القاهرة كما في الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ١٩٧٨ حيث نص على ان " صاحب العمل الذي يتصرف في حدود سلطته في المشروع فانه يعفى من الالتزام بدفع الأجر إلى العامل غير المضرب وذلك بسبب إضراب عمال المشروع ^{١٤٠}. فنخلص من ذلك ان صاحب العمل غير ملزم بدفع أجور العمال غير المضربين إذا استطاع إثبات توافر شروط القوة القاهرة في هذا الإضراب .

الاتجاه الثاني: ويذهب إلى انه اذا كان الفقه والاجتهاد على صعيد القانون المدني قد استقر على وجوب اجتماع شروط معينة في الحدث لكي يعتبر بمثابة قوة قاهرة فانه من الصعب اشتراط توافر هذه الشروط مجتمعة بالنسبة للإضراب الذي هو بمثابة تعبير عن نوع من الديمقراطية الاجتماعية أو عن الاتجاه الليبرالي الحرّ في بلدان الديمقراطيات الاجتماعية . وعلى ذلك فالإضراب كحدث هو من حيث المبدأ متوقع الحصول، كما انه لا يستحيل دفعه، وبالتالي فإن الإضراب لا يعتبر من حيث المبدأ كقوة قاهرة على صعيد علاقات العمل الجماعية.

لا شك في اننا نرى بان ينظر إلى كل إضراب على حده نظرة خاصة أي بحد ذاته والمحكمة أو القاضي له دور مهم هنا بالنظر إلى الظروف التي سبقت الإضراب ورافقت إعلانه كما ولها أن تنتظر في موقف رب العمل من هذا الإضراب للحكم من خلال ذلك على هذا الإضراب. وهل يشكل قوة القاهرة أم لا من جهة ونرى من جهة ثانية ان مفهوم القوة القاهرة المعمول بها على صعيد القانون الاجتماعي (قانون العمل)، غير القوة القاهرة المنصوص عليها في القانون المدني. فإذا كان في القانون المدني يجب أن يكون الحدث غير متوقع ولا يمكن دفعه ولا علاقة للمتعاقد الآخر بحدوثه. أما وقد ارتقى الإضراب في بعض البلاد إلى مصافي القواعد الدستورية، فقد بات متوقعا في البلدان ذات النظام الديمقراطي، لذلك فإنه يعود للقضاء أن يمحس كل حالة على حدة لكي يحلل الظروف التي رافقها، والقول بعد ذلك بوجود أو عدم وجود القوة القاهرة، وبالتالي إعفاء أو عدم إعفاء رب العمل من تحمل التزاماته العقدية التعاقدية.

إن ما تقدم ذكره نجد له تطبيقات كثيرة ، فالقضاء الفرنسي مثلا لا يعتبر الإضراب قوة القاهرة إلا في الحالات التي يتحقق فيها وقف العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل كما في الحالة التي تتدخل فيها السلطة العامة لمنع العمال من دخول أماكن العمل تجنباً للاضطرابات. بخلاف ذلك فإنه يستند لموقف قانون العمل الفرنسي الذي يمنح العامل أجرا لحضوره واستعداده لأداء العمل وان حالت دون ذلك أسباب لا يد له فيها^{١٤١}. وقد قضت المحاكم الفرنسية في مناسبات متعددة بأن عدم قيام رب العمل باتخاذ الإجراءات القانونية بحق المعتصمين داخل المعمل لا يجعل من الاعتصام قوة القاهرة^{١٤٢}.

أما في العراق فان الإضراب يعد من حالات القوة القاهرة التي تعفي صاحب العمل من أداء الأجر للعمال غير المضربين عندما يتحقق وقف العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل فيتم الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني

فيقتضي في القوة القاهرة استحالة التنفيذ مطلقا وعدم التوقع وعدم الخطأ كشرط لإعفاء صاحب العمل من دفع أجور العمال غير المضربين^{١٤٣}.

٣. خطأ العمال غير المضربين : إن محكمة النقض الفرنسية مستقرة على إعفاء صاحب العمل من دفع الأجر إذا اتفق العمال غير المضربين بأن يعملوا لكي يحصلوا على أجر يساهمون بها في دعم العمال المضربين لمواصلة الإضراب. أما الفقه الفرنسي فقد انتقد موقف محكمة النقض وقرر أن العمال يستحقون الأجر طالما يؤدون العمل المتفق عليه^{١٤٤}.

أخيرا فإن ما قلناه عن آثار الإضراب القانوني فيما يتعلق بعلاقة رب العمل مع العمال غير المضربين يكاد ينطبق على علاقة رب العمل في مواجهة عملائه ودائنيه. فمن حيث المبدأ لا يعفي الإضراب صاحب العمل من التزاماته التعاقدية تجاه الغير من زبائن وعملاء، بل إنه يظل ملتزما بالعقود التي قام بإبرامها معهم من موردين وغيرهم طالما أن هؤلاء قد استمروا في تنفيذ التزاماتهم المفروضة عليهم بمقتضى العقود التي أجروها من صاحب العمل وبالتالي فإنه لا يمكن التسليم بإعفاء رب العمل من التزاماته التعاقدية خصوصا في الحالة التي تتحقق فيها إمكانية رب العمل للاستجابة إلى مطالب عماله المضربين أو يكون الإضراب محصورا في مؤسسة رب العمل وحده. أما في الحال التي يتصف فيها الإضراب بكونه شاملا لقطاع مهني معين فيمكن في هذه الحالة إعفاء رب العمل من تحمل التزاماته التعاقدية هذه بالنظر لكون إنهاء الإضراب أو الاستجابة إلى مطالب المضربين لا يتعلق برب العمل لوحده وهي ليست بفعل مبادراته وإنما ذلك يتسع ليشمل قطاع مهني معين بأكمله.

المطلب الثالث

اثر الإضراب بالنسبة لصاحب العمل

إزاء توقف العمل بالمشروع وإصابته بالشلل نتيجة الإضراب فإن صاحب العمل يلجأ إلى الاستعانة بعمال آخرين لإحلالهم محل العمال المضربين كما قد يطلب

صاحب العمل من عماله المضربين تعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب .

أولاً: حق صاحب العمل في الاستعانة بعمال آخرين أثناء مدة الإضراب: اختلفت تشريعات الدول الأوروبية في معالجتها لهذا الموضوع ، فبعضها أجازته (بصورة مطلقة دون قيود أو بقيود) وأخرى حرمتها وفئة ثالثة تركت معالجته .

لا شك إن من أبرز المشاهد الذي أثار جدلاً كبيراً في هذا المعنى وصدرته به عدد كبير من أفضية المحاكم هو الموقف الايطالي . فالاستبدال المؤقت لعامل مضرب بأخر يطلق عليه في القانون الايطالي *Crumiraggio* ، وقد اختلف حكم القانون الايطالي طبقاً لنوع الـ *Crumiraggio* وفق التفصيل الآتي :

- استبدال مباشر (*Crumiraggio diretto*) : ويعني إن رب العمل يستبدل مؤقتاً العامل المضرب بتابع آخر غير مضرب من ذات المشروع ، ليتمكن من مواصلة العمل دون أن يصاب عمله بأي خلل جراء ممارسة العامل لحقه في الإضراب. واستبدال رب العامل للعامل بهذه الطريقة لا يثير إشكالا قانونيا سواء من جانب العامل البديل أو رب العمل، فهي تدخل ضمن حرية العامل في العمل فربما ينتمي هذا العامل البديل لنقابة أخرى لم تناد بهذا الإضراب مثلاً، فضلاً عن دخولها في إطار سلطة رب العمل التي منحها له القانون لتسيير شؤون عمله^{٤٥} .

- استبدال غير مباشر (*Crumiraggio indiretto*) : ويعني إن رب العمل يستبدل العامل المضرب مؤقتاً بأخر من غير تابعيه – أي من خارج مشروع العمل – ليتحاشى نقص اليد العاملة الناجم عن الإضراب.

فيما يتعلق بمشروعية أو عدم مشروعية هذا النوع من الاستبدال يميز بين نوعين :

- الأول: استبدال داخلي (*Crumiraggio Interno*) ويكون فيه العامل البديل قد توقف فجأة عن ممارسة عمله الاعتيادي.

- الثاني: استبدال خارجي (*Crumiraggio Esterna*) ويكون فيه العامل البديل قد عدل عن ممارسة عمله السابق لغرض استبدال من اضرب عن العمل.

فيما يتعلق بالنوع الأول فلا يوجد شك في مشروعيته لان رب العمل يحاول من خلاله تخفيف الأضرار التي من الممكن أن تصيبه من جراء الإضراب، فضلا على عدم تأثير تصرفه هذا على حقوق العمال المضربين^{١٤٦}. وقد أكدت محكمة النقض الايطالية هذا في حكمها ٢٠٠٦/١٠٦٢٤ إذ قررت (يحتفظ رب العمل بحقه بممارسة عمله بواسطة استبداله للعامل المضرب لعامل آخر غير مضرب من خارج المشروع في حدود القواعد المقررة بموجب القانون أو عقود العمل الجماعية) .

على نقيض ذلك ، فإن الأحكام القضائية الصادرة بخصوص *Crumiraggio Esterna* تؤكد عدم مشروعيته ، فضلا عن بعض نصوص القوانين المنظمة لأنواع من عقود العمل المؤقتة والتي تمنع إبرام عقد (مثل *somministrazione*) لاستبدال عاملا في حالة الإضراب .

أما الحال في أسبانيا فهو مختلف قليلا إذ لا يجوز لرب العمل استبدال عامل في حالة الإضراب بموجب القانون الاسباني باستثناء الحالة التي لا تلتزم بها لجنة الإضراب بتعهداتها او التزاماتها بضمان الحد الأدنى من الخدمات الضرورية^{١٤٧}.

وأخيرا في فرنسا إذ إن هذا الحق يعتبر امتدادا لحق صاحب العمل في الإشراف والتوجيه وقد طرا على هذه المسألة تعديل جوهري وذلك بموجب القانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٨٢ والمعدل بالقانون رقم ٩٠-٦١٣ في ١٢ تموز ١٩٩٠ حيث انه حظر على صاحب العمل الاستعانة بالعمال المؤقتين حيث نصت المادة (1.124.2.3) على انه " لايجوز لصاحب العمل اللجوء الى العمل المؤقت للإحلال محل العامل الذي يكون عقد عمله موقفا بسبب نزاع عمل جماعي " وسواء كان الاستخدام سابقا ام لاحقا على الاضراب بعكس النص السابق الذي كان يحظر الاستعانة بالعمال في مرحلة النزاع أو الإضراب فقط^{١٤٨}.

وقد تضمن القانون المذكور رقم ٩٠ حظر ابرام عقود العمل محددة المدة مع بعض العمال لإحلالهم محل العمال المضربين بموجب المادة (l.124.2A12) حيث نصت على ان " عقد العمل يمكن ان يبرم لمدة محددة في حالة غياب التافيت او ان عقد عمل العامل الموقوف لا يكون ناتجا عن نزاع عمل جماعي " يتضح ان هذا القانون قد أورد استثناء وهو ألا يكون هدف عقد العمل محدد المدة هو تنفيذ أعمال مؤقتة خلال الإضراب، وكذلك الا يكون عقد العمل موقفا بسبب نزاع عمل جماعي فاذا انتفى هذان الاستثناءان يجوز لصاحب العمل ابرام العقود محددة المدة^{١٤٩}.

اما في العراق فقد اشار جانب من الفقه العراقي إلى انه ليس لصاحب العمل تشغيل عمال جدد مكان العمال المضربين واذا ما فعل ذلك فيعد مخالفا لشروط عقد العمل وقد يلزم بالتعويض للعمال بحسب الظروف والأحوال^{١٥٠}.

ثانيا: تعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب : تكاد أن تكون قوانين دول الاتحاد الأوروبي متفقة على عدم منح رب العمل إمكانية تعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب بصورة صريحة أو ضمنية ، ففي فرنسا تم تنظيم هذا الموضوع بموجب القانون الفرنسي الصادر في ١٠ / ٨ / ١٩٧٦ إذ حظر تعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب في حالة الإضرابات الداخلية بموجب المادة (d.212.1) والتي نصت على إن " ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب أو الإغلاق لا تكون محلا للتعويض عنها " ولهذا فإذا رفض العامل تعويض هذه الساعات فلا يشكل ذلك خطأ جسيما يبرر فصل العامل^{١٥١}

ولكن ما هو الحكم لو ابرم اتفاق عمل جماعي يخول صاحب العمل حق فرض ساعات عمل إضافية على العمال المضربين مقابل اجر مضاعف ؟

لقد أجاب غالبية الفقه والقضاء الفرنسيين عن هذا السؤال بالقول بمشروعية الاتفاق الجماعي الذي يتضمن هذا الشرط بالاستناد إلى إن المادة (d212) تحظر على صاحب العمل أن يفرض بإرادته المنفردة على عماله تعويض ساعات العمل

المفقودة بسبب الإضراب مقابل الأجر المخصص لساعات العمل العادية^{١٥٢}. أما إذا كان الإضراب معلنا على سبيل التضامن الخارجي مع عمال مشروع آخر فإن لصاحب العمل مطالبة العمال المضربين بتعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب مقابل الأجر المخصص لأداء ساعات العمل الاعتيادية ، وقد قرر القضاء الفرنسي متمثلا بمحكمة النقض الفرنسية ذلك في حكمها الصادر في ٢١/٧/١٩٨١ حيث نص على أن " صاحب العمل بموجب سلطته في تنظيم العمل في المشروع يملك تغيير مواعيد العمل أو إغلاق المشروع كلياً أو جزئياً حسب ما يقتضيه حسن سير العمل بالمشروع ولذا يجب على العمال المضربين الانصياع إلى أوامر صاحب العمل بتعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب " ^{١٥٣}.

أما في العراق فنجد ان قانون العمل النافذ قد فرق بين حالتين: الاولى اذا كان التوقف بسبب قوة قاهرة فاجاز في المادة ٦٥ منه لصاحب العمل تكليف العامل بعمل اخر مقارب او تكلفه بتعويض الوقت الضائع بعمل اضافي بلا اجر لايزيد على ساعتين في اليوم ولمدة لاتزيد على ٣٠ يوم في السنة مع الزام صاحب العمل بدفع اجر العامل بما لايزيد على ٦٠ يوم، اما اذا كان التوقف بسبب صاحب العمل فعليه دفع اجور العمال طيلة فترة التوقف وله تكليفهم بعمل اضافي باجر لتعويض الوقت الضائع .

وقد يترتب على إضراب العمال حق لصاحب العمل في اغلاق مشروع العمل ، اذ قد يلجأ رب العمل إلى هذه الوسيلة على أثر إضراب العمال باعتباره إجراء دفاعياً يأمل بواسطته حمل العمال غير المضربين على التأثير على زملائهم المضربين من جهة وتهديد مجموع العمال من جهة ثانية. بعبارة أخرى إن كان تكتل العمال وامتناعهم عن العمل للضغط على أصحاب العمل وبالتالي إرغامهم على قبول طلباتهم يعتبر خير سلاح يلجأ إليه العمال فإن أصحاب الأعمال يواجهون العمال بسلاح مشابه للسلاح الأول وهو إغلاق المحل لتحقيق مطالبهم المقبولة . ويختلف الإغلاق عن الإضراب من حيث انه لا يشترط لتحقيقه تجمع أرباب العمل اذ الغالب

أن يقوم به رب عمل واحد لان اتفاق أصحاب العمل على إغلاق محلاتهم يجابه صعوبات كثيرة بسبب اختلاف مصالحهم ومشكلاتهم.

وقد اختلفت قوانين دول الاتحاد الأوروبي في النص عليه فبعضها إجازته (القانون السويدي)^{١٥٤} وأخرى حرمة^{١٥٥} وأخيرة تركت معالجته (القانون الفرنسي)^{١٥٦}.

الخاتمة

إن الإضراب تمتع بأهمية كبيرة على مر العصور بغض النظر عن تكييفه ، إذ انه كان ملاذا للعاملين في أوروبا وخير وسيلة من الوسائل المؤثرة في فض النزاعات العمالية ، فهو إن لم يكن حقا من الحقوق كان حرية من الحريات وإذا كان قد عد في يوم من الأيام جريمة من الجرائم كان بذات الوقت متسامحا فيه بدرجة كبيرة وكان القضاء يتفنن في إيجاد المبررات التي تعفي العمال المضربين من مسؤوليتهم عن الإضراب حتى وصل الأمر ليوونا المعاصر الذي نال اهتمام أكبر ولاسيما من قبل الاتحاد الأوروبي الذي اقر به حقا من الحقوق بصورة صريحة وما هي إلا مسألة وقت لينتقل بها في كل بلدان الاتحاد الأوروبي من حرية إلى حق طالما كان له أساس قانوني في اتفاقيات الاتحاد الأوروبي .

لا شك في إن تبدل النظرة للإضراب كان له أثر كبير في مفهوم الإضراب من ناحيتين الأولى خروجه عن المفهوم التقليدي للإضراب الذي ساد لفترة طويلة فخرج الإضراب بذلك عن آلية ممارسته ومدته ومكان ممارسته ، فضلا عن بروز صور جديدة له. ومن جهة أخرى أصبح المضرب عن العمل يحتل مركزا أقوى بكثير عما كان عليه في السابق وبغض النظر عن تكييف الإضراب في بلده ، فمثلا إذا كان من يضرب من العاملين يحرم من أجره في السابق ، ظل في وقتنا الحاضر مستمرا ولكن يتحمل رب العمل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي مثلا ، أو التشدد كثيرا في إقالة العامل في حالة ارتكابه سببا من أسباب الإقالة عند إضرابه بعبارة أخرى فان العامل المضرب أصبح ينظر إليه نظرة مقدسة في ظل أجواء

الحرية والديمقراطية التي تعيش فيها البلدان الأوروبية مما أثر بالتالي بتوجهات القضاء في تقرير مسؤولية المضربين عن العمل .
أخيرا لم يتبق إلا أن نبدي الاستنتاجات والتوصيات الآتية :
أولا : الاستنتاجات

١. إن الإضراب عد حقا من الحقوق للعاملين والموظفين على حد سواء في العراق منذ ٣ / ١٢ / ١٩٧٦ وفقا للمادتين ٨ و ٢٧ من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ واستنادا لقانون المصادقة الصادر في العراق رقم ١٩٣ لسنة ١٩٧٠ .

ومن الممكن أن يمارس الإضراب أيضا في العراق (أسوة لما سار عليه العمل في ألمانيا) بوصفه حرية من الحريات العامة التي يجوز ممارستها استنادا لنص المادة ٣٧ من الدستور العراقي الفقرة ثالثا والتي تقضي ب (حرية الاجتماع والتظاهر السلمي...) فاستنادا لهذا النص ونظرا للتحويلات الديمقراطية في العراق فأنا نرى ضرورة منح العاملين والموظفين في العراق التمتع بحرية الإضراب على حد سواء للمطالبة بحقوقهم المشروعة بشرط عدم المساس بحقوق وحريات الآخرين فضلا عن ضرورة مراعاة المفاهيم العامة السائدة في ممارسة الإضراب من ضرورة الإخطار وإعلام رب العمل والسلطات العامة ببذئه وانتهائه

٢. وجدنا إن نص المادة ٣٦٤ من قانون العقوبات العراقي لا يحرم الإضراب ولا يتعارض مع إجازته إطلاقا بل يهدف إلى تحقيق حدا أدنى من الخدمات العامة الأساسية المتعلقة بحياة الناس أو صحتهم أو أمنهم وهو ما يدخل في الإطار العام الذي سلكته القوانين الأوروبية عامة حتى تلك التي كيفته حقا دستوريا .

٣. وجدنا إن الأسباب التي تحيل دون حدوث إضرابات في العراق (حتى في فترة سريان قانون إدارة الدولة الذي أجازه صراحة آنذاك) هي
- قلة الوعي الثقافي للمجتمع العراقي للتعامل مع الإضراب وتسخيره بالشكل الذي يخدم تحقيق الأهداف ؛

- عدم وجود تنظيمات نقابية من شأنها أن توجه العمال والموظفين بالشكل الأمثل ؛

- عدم تحقق حماية قانونية تضمن للعمال في القطاع الخاص ممارسة الإضراب ، فالعامل في بلدان الاتحاد الأوروبي لا يخشى الإضراب لأنه يعلم مقدما بأنه ليس لرب العمل أن يقلبه بسبب الإضراب أولا أو ينهي عقده الا بتحقيق سبب جدي و حقيقي للإقالة الذي يتشدد القضاء بمفهومه، أما العمال في العراق فلا يمكن للعمال أن يقدموا على الإضراب بسبب نزاع مع رب العمل بسبب ضعف مركزهم إذ يستطيع رب العمل استنادا لنص للمادة ١٧/١ ان ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة بعد إنذار العامل وله ذلك في حالة تقليص العمل في المشروع استنادا لنص المادة ٣٦/سادسا استنادا لسلطته التقديرية ، مما يساهم في القضاء على المبادرة به إطلاقا من الناحية الواقعية للمطالبة بالحقوق وان كان تجيزه القوانين .

- غموض الموقف القانوني من الإضراب وشيوع مفهوم عام بتحريمه حتى بين المختصين . إذ لم نعثر للقضاء العراقي على أي تطبيق للإضراب .

٤. إن اتساع نطاق الإضراب وتعدد مظاهره يجعل منه قوة تزداد أهميتها يوما بعد يوم فهو وان كان قد وجد في النظام الرأسمالي مجالا خصبا لنموه وتطوره فإنه لم يعد مرتبطا في مفهومه الجديد بفكرة صراع الطبقات ، لأنه لم يعد مقتصرا على تعارض مصالح أصحاب الأجور مع مصالح الرأسماليين بل أصبح مظهرا من مظاهر وجود مصالح خاصة لجماعات قوية ومنظمة تلجأ هذه الجماعات إلى الإضراب كلما امتنع رب العمل أو السلطة للاستجابة لطلباتهم .

٥. أن الإضراب مهما كان شكله أو التقنية المتبعة في إجراءاته يبقى حركة مطلبيه واحتجاجية يكون الغرض منها الضغط على صاحب العمل وحتى على السلطة العامة لتلبية مطالب معينة سواء تم التوقف عن النشاط كليا أو جزئيا أو اضرب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم، طالبت فيه المدة أو قصرت، يبقى هذا

الإضراب آخر إجراء ووسيلة في يد العامل سواء كان تابعا للقطاع العام أو الخاص إذ يسعى به لبلوغ المكاسب المهنية.

٦. إن تكليف الإضراب على أنه حرية من الحريات يترتب عليه نتائج مهمة تختلف كثيرا في أثارها عن القوانين التي تكيفه حقا من الحقوق . فتكليف الإضراب حرية من الحرية يترتب عليه التشدد في مراعاة الحريات الأخرى التي أجازها الدستور والقوانين النافذة في البلد ، كذلك فإن القضاء يكون أكثر تشدد فيما يتعلق بالآثار التي تترتب جراء إساءة التمتع بهذه الحرية مقارنة بموقف القضاء من التعسف بالإضراب في الدول التي تكيفه على أنه حقا من الحقوق .

٧. إذا كان الإضراب قد حقق الكثير من مطالب العمال فإن نجاحه يتوقف على اعتبارات مختلفة منها قوة إطار النزاع والوضع الاقتصادي والقانوني (مدى تمتع أفراد المجتمع بالحقوق والحريات في ظل نظام ديمقراطي) ، ففي الغالب ينجح الإضراب في فترة الرخاء الاقتصادي . ولهذا فإن للإضراب إستراتيجية معينة يجدر ملاحظتها :

- أ- أن يكون التجمع العمالي أكثر فاعلية ، بصورة عامة ، إذا كان وقف العمل فجائيا إذ يضع العمال خصومهم تجاه الأمر الواقع .
- ب- إن الإضرابات لا يمكن أن تنجح إلا حينما يكون العمال على قدر كاف من الوعي وحيث يكونون قادرين على اختيار اللحظة المناسبة للقيام بالإضراب ، ومعرفة كيفية التقدم بمطالبهم ، وحينما تكون لديهم اتصالات وثيقة فيما بينهم من جهة والنقابات العمالية من جهة أخرى .
- ت- كلما كان التجمع شاملا كلما كان أقرب إلى النجاح ، فالإضراب يكون معرضا للفشل إذا تمكن رب العمل حمل فئة من العمال على الاستمرار بأعمالهم أو إذا أحل عمالا محل العمال المضربين .
- ث- ويتوقف نجاح الإضراب على مدى تضامن بقية العمال مع العمال المضربين .

وإذا كانت العوامل الداخلية تتمتع بدور كبير في تقرير مدى فعالية الإضراب ، فإن للعوامل الخارجية أهمية لا تقل شأنًا عن تلك المتعلقة بالإضراب نفسه . فمثلا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادرا على التأثير (كالإضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور) ، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا لأنه ذو علاقة بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية . ويبقى بالأخير أهم ما يقرر نتيجة الإضراب بصورة عامة هو قابلية الطرفين المتنازعين على المقاومة فالموضوع ينحصر في معرفة من من الطرفين يستطيع أن يتمسك بوجهة نظره لمدة أطول .

٨. يترتب على وقف عقد العمل عدم استحقاق العمال المضربين الأجر خلال الإضراب على أساس الأجر مقابل العمل ويكون الحرمان نسبيا من الأجر وملحقاته حيث ان مدة التوقف عن العمل هي معيار الخصم من اجر العامل المضرب في كل صور الإضراب أما إذا تعذر حساب مدة التوقف كما في حالة الإبطاء في أداء العمل فيكون الحرمان من الأجر على أساس الانخفاض في الإنتاج ويستحق العامل المضرب الأجر إذا كان راجعا إلى الخطأ الجسيم لصاحب العمل أو في حالة توقيع اتفاق يقضي باستحقاق الأجر كما يترتب على وقف عقد العمل أن العامل يظل محتفظا بأقدميته في المشروع خلال فترة الإضراب والاستفادة من المزايا المالية المرتبطة بهذه الأقدمية باستثناء المزايا المرتبطة بالعمل الفعلي وفي حالة تداخل الإجازات مع الإضراب فان هذه الإجازات لا تدخل في مدة الإضراب ومن ثم يستحق الأجر المقابل لها أما في حالة التداخل بين مدة الإضراب ومدة المرض فان العقد يكون موقوفا بسبب المرض ومن ثم يستحق التعويضات التكميلية المنصوص عليها في اتفاقات العمل الجماعية سواء حدث المرض قبل او بعد الإضراب كما إن الإضراب لا تأثير له على استمرار نفاذ عقد ايجار المسكن

وذلك لأنه من الالتزامات المستمرة التي لا تتأثر بوقف عقد العمل كما إن الإصابة التي تلحق بالعامل أثناء الإضراب لا تعتبر إصابة عمل وفق القانون.

ثانياً :المقترحات

١. إصدار قانون ينظم الإضراب في العراق استناداً لنص المادة الثانية من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ ومصادقة العراق عليه بالقانون رقم ١٩٣ لسنة ١٩٧٠ .

٢. تأكيد الإضراب وحرية ممارسته بوصفه صورة من صور حرية الاجتماع وذلك بإصدار قانون ينظم حرية الاجتماع استناداً لنص المادة ٣٧/ثالثاً من الدستور العراقي على ان يشمل بمضمونه حرية الإضراب لجميع العاملين والموظفين .

٣. النص صراحة في قانون العمل بحق العاملين في الإضراب بعد تعديل كل النصوص القانونية التي من شأنها أن تحول عملياً دون ممارسة هذا الحق ولاسيما ما تعلق منها بإنهاء العقد بالإرادة المنفردة لرب العمل.

٤. نوصي بضرورة ممارسة القضاء لدوره في التصدي لحماية كل مظاهر التعبير عن الرأي بما فيها حرية الإضراب والبحث عن السبل التي تكفل ممارسته والوقوف على تفصيلاته . فالإضراب يعد حقاً من الحقوق في العراق للعاملين والموظفين على حد سواء ولا يوجد نص قانوني يحرمه وعلى السلطات أن لا تمنعه استناداً لعدم وجود نص قانوني ينظمه والاستفادة من مواقف الدول الأوربية المختلفة في طريقة معالجته.

¹ - Camerlynck(G.H)- Lyon Caen(G)-Droit du Travail – 11eme ed –
Dalloz- paris -1982 – p961 أشار إليه

^٢ - الإضراب strike هو الكف والأعراض والأنصراف عن عمل أو امر أو رأي . وفي أصله الضرب بمعنى الشدة ، تستعمل لصرف المضروب عن وجهته أو إجباره عن العدول عنها. ويعرف أيضا بأنه الكف والأعراض فيقال اضربت عن الشيء أي كففت واعرضت عنه فالاضراب في اللغة العربية يحمل معنى الإعراض والكف والامتناع .

(لسان العرب لابن منظور- المجلد الاول - بيروت - دار صادر- ١٩٥٥- ص ٥٤٧ و معجم العلوم الاجتماعية - ابراهيم مدكور - الهيئة المصرية العامة للكتاب - ١٩٧٥ - ص ٤٧)
وقد بدأ استخدام كلمة "إضراب" في اللغة الإنجليزية عام ١٧٦٨، عندما عمل بحارة في لندن على شل حركة السفن في الميناء، تعبيرا عن تأييدهم لمظاهرات انطلقت في نفس المدينة. الدستور المكسيكي، كان أول دستور في العالم يضمن الحق القانوني في الإضراب وذلك عام ١٩١٧ .

ويرى البعض إن اصل كلمة الإضراب يرجع الى مكان معين بالعاصمة الفرنسية باريس يطلق عليه place de greve حيث كان يتجمع فيه العمال العاطلين عن العمل ، ومن هذا المكان اشتق مصطلح الإضراب، والذي أصبح لاحقا وسيلة العمال لإجبار صاحب العمل على اجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من قبل، فالإضراب مصطلح قانوني خاص بالقانون الفرنسي (عبد الباسط عبد المحسن - الإضراب في قانون العمل(المشروعية -الاثار القانونية) - رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق - جامعة القاهرة-١٩٩٠- ص ٢٢)

الحكم مشار www.emersionefrosinone.it 9.juil.1988, D.p.1979 IP(730) ³
إليه في الموقع

⁴Cass.Req.27Juil 1970, GAZ.PAL.1970.II.P.67

⁵ D 45/1990 www.europa.it

الحكم مشار إليه في الموقع الرسمي للاتحاد الأوروبي

⁶ 711 in 30/01/1980 K dal sito ufficiale delle corte costituzionale italiana www.cortecostituzionale.it

⁷ Claude Albert Colliard- Libertes publiques – Precis- Dallos- 1939 –p 458

⁸ Sinay(helen) La greve . dallos – paris- 1966-p133

⁹ Zoppoli L., La titolarità sindacale del diritto di sciopero, Jovene, Napoli,2006.,p(54).

¹⁰ Andreoni A., Lavoro, Diritti sociali e sviluppo economico, Torino 2006,p(56) .

بهذا المعنى ينظر أيضا – Latournerie(roger)-Le droit francais de la greve – sirey-paris-1972-p267

Burn(A) et Calland(H)- Droit du Travail –T.11 2e ed –sirey 1978p 427

¹¹ Allegranti, B., Giusti, C., *Lo sciopero della fame del detenuto*, Cedam, Padova, 1983, p(76) .

¹² Camerlynck(G.H)- Lyon Caen(G)-Droit du Travail – 11eme ed – Dalloz- paris -1982 – p961

^{١٣} ينظر المادة الأولى \ ب من نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات بين أرباب العمل والعمال رقم ٦٣ لسنة ١٩٥٤ .

ويعلق احد الأساتذة على هذا التعريف بقوله إن هذا التعريف يتسم بالإيجاز المخل بالمعنى، فضلا عن ان صياغته معيبة من الناحية اللغوية،اذ أن الأصل ان الجمل التي تأتي بعد النكرات تكون صفات فعبارة (تعمل بتضامن) صفة لجماعة من العمال، ولكن هذا المعنى لم يقصده مشروع هذا النظام وإنما قصد (التوقف عن العمل بتضامن) وليس توقف العمال المتضامنين ، وهو ما يعنيه الإضراب الجماعي

د.صادق مهدي سعيد – اقتصاد وتشريع العمل- مطبعة المعارف- بغداد – ١٩٦٩- ص ٥٠٣
بالرغم من كل هذه الانتقادات إلا إن المشرع العراقي كان له سبق الفضل في تعريف الإضراب، حيث كانت المحاولة الأولى من نوعها في ظل تشريعات العمل العربية لتعريف الإضراب، وبذلك فقد جرى على خلاف هذه التشريعات التي تركت للفقه والقضاء الاضطلاع بمهمة التعريف، كما ان المشرع العراقي لم يورد التفاصيل اللازمة لوضع هذا الحق محل التنفيذ في الواقع العملي وإنما أتاح للفقه والقضاء العراقي إيراد مثل هذه التفاصيل .

ولم ينفرد المشرع العراقي في تعريف الإضراب وإنما شاركه في ذلك المشرع الأردني، حيث تناول تعريف الإضراب في المادة الثانية من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ حيث نص على إن الإضراب هو "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي

^{١٤} ينظر المادة ٥٠ من قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ الملغي

ومن النظر إلى هذا التعريف نلاحظ أن المشرع العراقي قد حاول تلافي بعض النواقص التي لحقت النظام المشار إليه سلفاً، حيث ذكر بعض عناصر الإضراب كعنصر الجماعية التي لم يشير إليها ذلك النظام، كما حدد أسباب الإضراب في مجالات شروط العمل والاستخدام وأحوالهما، فضلاً عن استثناء بعض الصور غير المشروعة للإضراب وهي كل من الإبطاء في أداء العمل، والإضراب مع احتلال أماكن العمل

ينظر: د.محمد عزيز - اقتصاد العمل - مطبعة المعارف - بغداد، ١٩٥٨ - ص ٢٣٨

¹⁵ Andreoni A., op cit, p(34). Camerlynck(G.H)- Lyon Caen(G)-op cit., p(83) .

^{١٦} ، وهذا ما ورد في الفقرة الثانية من المادة ٢٩ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني الصادر في 2 أيلول ١٩٦٤. وأكدت اللجنة التحكيمية اللبنانية هذا المفهوم في قرار لها رقم ٦ عرض عليها عام ١٩٦٦ بين نقابة موظفي وعمال شركة مرفأ بيروت وبين لشركة نفسها، وذلك عندما سعت النقابة للحصول على زيادات لأجراء الذين حرموا منها والتي نص عليها قانون ٧ أيار ١٩٥٧ ، فقالت اللجنة التحكيمية بوجود مجموعة من النزاعات الفردية، وليس نزاع جماعي، وأكدت انه لا يكفي ليكون النزاع جماعي أن يكون مؤلفاً من عدة طلبات فردية أي مجموعة أجراء، بل يجب أن يتناول كذلك مصالح نموذجية مبدئية (Interest types) لا يعرف من هم المستفيدون منها، فإذا عرف كل من أصحاب الحق المدعى به واحداً واحداً، فيمكن لكل منهم أن يراجع المرجع المختص. وذات الحال ينطق على قرار رقم ٧٢/١ صادر بتاريخ 18 نيسان 1972 ، لخلاف نشأ بين نقابة مستخدمي وعمال النقل المشترك لمصلحة سكك حديد الدولة وبين النقل المشترك لبيروت وضواحيها. ذلك بالإضافة إلى قرارات أخرى صدرت لتؤكد على أن المصلحة الجماعية هي تلك المصلحة التي تشمل فئة معينة من الأجراء، وتجمع بينهم بمناسبة نوع العمل، أي هي المصلحة الاقتصادية والمهنية المشتركة لهذه الفئة.

¹⁷ Zoppoli L., op cit, p(73).

^{١٨} ينظر : عبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق-ص ٤٥٠ و٤٥٣

¹⁹ 56/1996 in 21/3/1996 pubblicato in encyclopedica giuridica P(67).

^{٢٠} وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بذلك في حالة رفض العمل لساعات إضافية. كما لا يعد إضراباً توقف العمال نهائياً عن أداء عملهم إذ يعتبر هذا بمثابة الاستقالة.

انظر الحكم في P. Durand, Traité de droit du travail, T,III,P(34)

^{٢١} يستنتج ذلك من مجمل التعاريف الفقهية المتقدمة التي عرفت الإضراب .

^{٢٢} وهنا يجب الإشارة أنه وإن كان الإضراب مؤقتاً إلا أن ذلك لا يمنع من قصر أو طول المدة، فهذه الأخيرة مرهونة بالمطالب والخلافات وحلها، فقد نجد إضراباً يدوم لساعات وينتهي وآخر لأيام أو أشهر) كالذي شهده لبنان في الأربعينات من قبل عمال معمل الأصواف الوطنية في الحازمية، استمر هذا الإضراب مدة أربعة أشهر.

²³ Zoppoli L., op cit, p(78).

^{٢٤} يطلق عليه الإضراب الاعتيادي أو الإضراب الكلاسيكي أو الإضراب التام أو الإضراب الكامل أو الإضراب العلني أو الإضراب مع التنزه

²⁵ Andreoni A., op cit, p(36). Camerlynck(G.H)- Lyon Caen(G)-op cit., p(88)

²⁶ ROSA LUXEMBURG, *Riforma sociale o rivoluzione*, Newton Compton, Roma, 1978, p(54) .

²⁷ Antonio F., *Lo sciopero in Italia*, Roma,1999,p(43). Allegranti, B., Giusti, C., op cit, p(76)

²⁸ Cass.564 in 3-4-1965 sul sito [www.giurisprudenza](http://www.giurisprudenza.it) .it

²⁹ Bonaventura L., *Una norma sociale per il mercato del lavoro* sommerso,paper n.1 2004, p(72).

³⁰ Andreoni A., *Lavoro* op cit .p(40).

³¹ Durand(paul) et vito(andre)- op cit -p205

³² Sinay et Javalier-op cit, p171.

³³ Burn et Calland-H)- op cit-p901

^{٣٤} ينظر عبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق ،ص ٤٦٢ .

^{٣٥} عبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق- ص-٤٦٤-٤٦٦

^{٣٦} تنظر المادة الخامسة والسادسة من القانون رقم ١٢٦٤ لعام ١٩٨٢

³⁷ Andreoni A., op cit .p(45).

³⁸ Zucchetti E., Un mercato del lavoro plurale: tra 2vecchi” e “nuovi” equilibri in”sociologia del lavoro2,n.97,2005.p(78).

^{٣٩} ويتميز هذا الإضراب بأنه قصير المدة فقد يستمر يوماً أو بعض يوم في معظم الحالات لان الغرض منه لفت النظر وإثبات الشعور . كما يكون عادة إضراباً عاماً يشترك فيه العمال في جميع المهن وفي كل أنحاء البلاد .

⁴⁰ ROSA LUXEMBURG, op cit, p(65) .

في النمسا بسبب طبيعة المعالجة الخاصة للإضراب تخرج كثيراً من صور الإضراب من نطاق المشروعية فمثلاً الإضراب السياسي وإضراب التضامن وإن كان لأهداف اقتصادية بحتة يعدان صوراً للإضراب التعسفي . في هذا السياق نتوقف لنقول، أن التوقف عن العمل قد يحمل أهدافاً مهنية وأخرى سياسية في نفس الوقت، فيصبح من الصعب عند ذلك تحديد نوع وماهية الإضراب الذي أمامنا، هل هو سياسي أم مهني . هذا النوع من الإضرابات يعرف بالإضراب **المختلط**، والذي نعمل معه مبدأً معيار (الغائية) ما هي الغاية من قيامه؟(، فإذا قام التوقف عن العمل لأجل مصلحة مهنية، اعتبر عند ذلك هذا التوقف إضراباً قانونياً . أما إذا نشأ التوقف عن العمل لأجل تحقيق مصلحة سياسية، لم يعتبر هذا التوقف إضراباً مهنيّاً، واعتبر غير قانوني، وإن كانت وسائله المتخذة مهنية بحتة. ويثير الأمر صعوبات أيضاً في الدول التي لا تجيز الإضراب السياسي وتجيز الإضراب المهني في الحالة التي

نكون فيها أمام إضراب مهني وذا أهداف مهنية، ثم ينقلب إلى إضراب سياسي أو ذا أهداف سياسية) أي تحول من المهني إلى السياسي فهل يصبح إضراب غير جائز ؟ وبهذا الصدد يرى جانب من الفقه بأنه لو اتبعت بعض الوسائل السياسية لتحقيق أهداف مهنية فإن ذلك جائز، أما عكس ذلك؛ وهو اللجوء إلى وسائل مهنية لتحقيق أهداف سياسية فإنه غير جائز . Andreoni A., op cit.p(45).

⁴¹ Mortati, C., *La tutela della salute nella Costituzione italiana*, in "Raccolta di scritti", III, Giuffrè, Milano 1972, p(62).

⁴² Zopoli L., op cit,p(76).

⁴³ Zoppoli L., op cit.p(54).

⁴⁴ Rosa L., op cit, p(85) .

^{٤٥} انظر الملحق المرفق في بحثنا

^{٤٦} في إيطاليا مثلا كان محرما في السابق أنظر الحكم :

Corte cost., 13 giugno 1983 n. 711 in Giust civ.,1983

⁴⁷ 23/95 in 23/3/1995 pubblicato in enciclopedia giuridica, Roma, 1995,p(63).

⁴⁸ Sinay et Javilier-op cit-p48 et124

⁴⁹ Andreoni A., op cit .p(45).-p182

^{٥٠} عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق -ص ٣٨٤

بعض التشريعات نصت على هذه القيود بموجب نص دستوري كالدستور السلوفاكي الذي أجاز الإضراب بموجب المادة ٣٧ من الدستور والتي وضعت قيودا على ممارسة الإضراب لفئات معينة

⁵¹ Sinay et Javilier-op cit-p48 et124

^{٥٢} عبد الباسط عبد المحسن -مصدر سابق-ص ٤٠١-٤٠٢

^{٥٣} انظر المادة ١٠ المرسوم الملكي Ley-decreto رقم ١٧ الصادر في ١٩٧٧/٠٣/٤ .

⁵⁴ Sinay et Javilier- op.cit-250 et 251

⁵⁵ Revero J et Savitier(jean)-Droit du Travail-themis-p.u.f-Paris-1970-p220، Burn et Calland-op.cit-p438\ Sinay –op.cit-p203

⁵⁶ 78/1999 in Andreoni A., op cit .p(45).-p182

^{٥٧} عبد الباسط عبد المحسن -مصدر سابق -ص ٥٠٣

⁵⁸ Sinay et Javilier -op.cit-p20

^{٥٩} . عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق-ص ٣٩٠ و٣٩٧ .

^{٦٠} عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق -ص ٥٠٢-٥٠٣

⁶¹ CMDSG , *Sul nesso fra lavoro dignitoso e globalizzazione*, 2004, p(66).

⁶² Sinay et Javilier-op.cit-p343 \Burn et Calland-op.cit-p 436\Revero et Savitier-op.cit-p194

⁶³ Cass.soc.5.oct.1960

ذكره عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق – ص ٣٨٥

⁶⁴ Burn et Calland-op.cit-p891\Sinay-op.cit-p384\ Camerlynck et Lyon-caen-op.cit-p

⁶⁵ Sinay et Javilier-op.cit-p106pp45\Sinay-op.cit-p44

⁶⁶ Sinay et Javilier-op.cit-p403\Sinay-op.cit-pp381

⁶⁷ Camerlynck et Lyon-caen-op.cit-p565\ Sinay et Javilier-op.cit-p254\Burn et Calland op-cit-p438\ Durand et Vito –op.cit-p597

^{٦٨} عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق-ص٥٢٠

^{٦٩} انظر المادة ١٠ المرسوم الملكي decreto-Ley رقم ١٧ الصادر في ١٩٧٧/٠٣/٤ .

^{٧٠} بالمقابل يقع على رب العمل الالتزام بعدم استبدال العامل المضرب خلال فترة الإضراب

⁷¹ Caruso B., *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento costituzionale europeo*, di prossima pubblicazione in Sciarra S., Caruso B. (a cura di), *Il lavoro dipendente*,2008,p(470).

⁷² Andreoni A., *op cit*, p(45).

^{٧٣} بعد صدور الدستور الايطالي ولسنوات طويلة ذهب الفقه إلى ان حق الإضراب يمارس من خلال النقابات العمالية التي تتقدم بطلب للسلطات الرسمية لممارسته من قبل منتسبيها المسجلين، حاليا فإن الفقه والقضاء متفق على إن ممارسة هذا الحق مكفولة للعمال مجتمعين او لعامل واحد منتمين أو غير منتمين للمنظمة النقابية وبذلك فإن حق الإضراب لم يعد مرتبطا في ايطاليا بتوقف العمال الجماعي عن العمل^{٧٣} . ومع ذلك فإن ممارسة حق الإضراب وان كانت تحمل الفردية في حق المطالبة ولكنها عمليا لا تتم إلا بواسطة النقابات التي تطالب وتبذل جهود كبيرة لممارسة هذا الحق .

⁷⁴ Corte di cassazione 30 gennaio1980 n.711

⁷⁵ PINO G, *Conflitto e autonomia collettiva*, Giappichelli, Torino, 2005,p(56).

^{٧٦} ان عدم وجود قانونا ينظم الإضراب ثار الكثير من الاستفسارات فمثلا من يستطيع أن يختار العاملين الذين يقودون الإضراب النقابات، صاحب العمل أو نقابات أصحاب العمل.

^{٧٧} أما أنصار حق الإضراب فيقولون أن هذا الحق هو حق طبيعي للعمال كما أنه السلاح العملي المفيد الذي يمكن للعمال استعماله لحمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم ، حيث يلاحظ أن حركات الإضراب تنتهي غالبا بإجابة كل أو بعض مطالب العمال خصوصا إذا كانت الحركة العمالية المستخدمة لهذا السلاح حركة منظمة نقابيا ومطالبها عادلة.

⁷⁸ CMDSG , *op cit*, p(64).

⁷⁹ K MARX., *Salario prezzo e profitto*, Roma, Editori riuniti, 1975, p114.

^{٨٠} إن الجدير بالإشارة إليه في هذا النطاق يتعلق بطبيعة قوانين العمل الأوروبية ، ففي بعض هذه البلدان يستند على مبدأ الحرية في تنظيم علاقات العمل ، لا بل يتعدى الأمر ذلك وتفتقد بعضها لوجود تشريع عمل أصلا ، إذ أن الاتجاه السائد فيها يرى بأن علاقة العمل يجب أن تترك لطرفين أساسيين لا ثالث لهما هما أرباب العمل والعمال بصورة أساسية هذا الحال نجده في الدنمارك مثلا . لذلك فلا غرابة أن لا نجد تنظيما تشريعا للإضراب في مثل هذه البلدان ويخضع شأنه شأن المواضيع المهمة الأخرى لإرادة الأطراف الاجتماعية. أو تفتقد قوانين أخرى لتشريع عمل خاص وينكفل القانون المدني والقوانين الخاصة بتنظيم علاقة العمل . كما هو الحال في إيطاليا إذ يخلو هذا البلد من وجود تشريع للعمل وتلعب القوانين الخاصة دورا كبيرا إلى جانب القانون المدني في تنظيم علاقات العمل فيه .

^{٨١} الوثيقة الأوروبية لا تميز في منحها حق الإضراب بين المنتسبين للقطاع العام والخاص

⁸² Tangian A, *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, in Diskussionspapier Nr. 157 Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, p(45).

⁸³ . Cass.Req.27Juil 1988, GAZ.PAL.1999.II.P.67 الحكم مشار إليه في الموقع

www.emersionefrosinone.it

⁸⁴ Cass.Req.27Juil 1987, GAZ.PAL.1988.II.P.671. الحكم مشار إليه في الموقع

www.emersionefrosinone.it

⁸⁵ Cass. Req.9 juil.1978, D.p.1979 IP(730). الحكم مشار إليه في الموقع

www.emersionefrosinone.it

^{٨٦} فالموضوع قيد البحث له أصول تاريخية خاصة، فحق الإضراب لموظفي القطاع العام كان قد أقر من قبل المحاكم الهولندية في وقت كانت تمنعه وتحرمه التشريعات الصادرة في هولندا آنذاك وكان ذلك في عام ١٩٠٣ وتم إلغاؤها في عام ١٩٨٠ أما في وقتنا الحاضر فتطبق كما رأينا كليا السوابق والإحكام القضائية كمصدر رئيسي لتنظيم الإضراب في هولندا.

⁸⁷ Cass.Req. 8 Dèc.1996 RTM. 1996.p(460). الحكم مشار إليه في الموقع

www.emersionefrosinone.it

⁸⁸ Cass.Req.27Juil 1987RTM.1988.II.P.671. الحكم مشار إليه في الموقع

www.emersionefrosinone.it

⁸⁹ Cass. Req.9 juil.1978RTM.1979 IP(730) الحكم مشار إليه في

الموقع www.emersionefrosinone.it

⁹⁰ Cass.Req.27Juil 1997, RTM.1998.II.P.671. الحكم مشار إليه

www.emersionefrosinone.it

^{٩١} وتتألف من ممثلي العمال وأرباب العمل

⁹² Carabelli U., *Dagli ammortizzatori sociali alla rete integrata di tutele sociali:alcuni spunti per una riforma del welfare*,disponibile in www.unicz.it/lavoro, p(56).

^{٩٣} قررت محكمة النقض في لكسمبورك- بعد مناقشات استمرت لفترة طويلة - في

١٩٥٢/٠٧/٢٤ بأن المشاركة في أضراب جائز أستنادا لنص المادة ٥/١١ من الدستور) .

أنظر نص الحكم في الموقع :www.csmb.unimo.it.

^{٩٤} ان عدم وجود قانونا ينظم الاضراب ثار الكثير من الاستفسارات فمثلا من يستطيع ان يختار العاملين الذين يقودون الاضراب النقابات، صاحب العمل أو نقابات أصحاب العمل.

⁹⁵ Cesare V. e Condini E., *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione, L'esperienza italiana nel contesto internazionale*, I, Franco Angeli, Milano, 2006. p(52).

⁹⁶ Vitulano R., “Flessicurezza inutile senza rafforzare i diritti dei lavoratori”, in Conquiste, 14.9.2007,p(34).

⁹⁷ Anastasia B., Bragato S.,Rasera M., *Dopo la grande regolarizzazione del 2002.Percorsi lavorativi degli immigrati e impatto sul mercato del*

lavoro, in Barbagli M., Colombo A., Sciortino G. (a cura di), *I sommersi e i sanati. Le regolarizzazioni degli immigrati in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2004.

⁹⁸ Zucchetti E., *Un mercato del lavoro plurale: tra 2vecchi” e “nuovi” equilibri in”sociologia del lavoro* 2, n.97, 2005. p(48).

⁹⁹ انظر الاحصاءات في الموقع www.europarl.europa.eu

¹⁰⁰ تخرج عن هذه القاعدة النمسا ، فعلى الرغم من إن الإضراب يكتيف على انه حرية من الحريات العامة الآن ان دور القضاء يكاد ان ينعدم في هذا النطاق ، اذ لا تجد أحكام ومبادئ قضائية صادرة من المحكمة النمساوية العليا في موضوع الأضراب بالرغم من ان الأضراب بدأ يتسامح به ودخل في نطاق الحرية ابتداء من عام ١٨٧٠ .

¹⁰¹ وبهذا المعنى فقد أقر القضاء الأسباني العديد من الأحكام تتمحور حول تحديد مفهوم الخدمات الضرورية للمجتمع .

¹⁰² MARCO BIAGI., *Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa*, in L. MONTUSCHI- TIRABOSCHI-T, TREU(A CURA DI), MARCO BIAGI. *Un giurista progettuale*, Milano, Giuffrè, 2003, p.551.

ففي إيطاليا نصت المادة الرابعة من القانون الإيطالي رقم ٦٠٤ الصادر في ١٥-٧-١٩٦٦ على إلغاء الإقالة الصادرة بحق العامل بسبب ممارسة أنشطته النقابية (ومنها حق الإضراب) ، أما دستور العمال فقد نص في المواد ١٦، ١٥ و ٢٨ على منع ومعاقبة أي تصرف يصدر عن رب العمل من شأنه إعاقة أو منع العامل من ممارسة حق الإضراب . والحال ذاته ينطبق على القوانين الأخرى التي تكتيف الاضراب على أنه حقا من الحقوق .

¹⁰³ Corte di cassazione 30 gennaio 1980 n.711

¹⁰⁴ G. PINO, op cit, p(56).

¹⁰⁵ Corte di Assise di Lucera , 5-4 1953

¹⁰⁶ لهذا السبب فقد أصبحت الاضرابات العمالية متكررة الحدوث لأقصى درجة في إيطاليا في السنوات الأخيرة فلم تعد هناك مؤسسة صناعية واحدة لم تقع فيها عدة اضرابات ولا تتوقف الأضرابات قط في المدن الكبرى .

¹⁰⁷ ROSA LUXEMBURG, op cit, p(65) .

كان القضاء الفرنسي يعد الإضراب مهما كان الدافع له مبررا لإنهاء عقد العمل وذلك استنادا الى نص المادة ١٧٨٠ من القانون المدني الذي يقرر حق المتعاقد في انتهاء العقد بارادته المنفردة اذا كان العقد غير محدد المدة . ويعتبر اعلان الأضراب اخطارا يوجهه العامل المضرب الى صاحب العمل بإنهاء العقد ولم يؤثر في هذا الاتجاه القانون الصادر في ١٨٦/٥/٢٥ الذي اجبى الأضراب بمقتضاه حيث ذهب القضاء الى ان هذا القانون يعالج الاضراب من الناحية الجنائية باعتباره جنحة تجمع العمال . الا ان الفقه لم يذهب في نفس الاتجاه بل كان يؤيد بان الاضراب لا ينهي عقد العمل لان هذا يتعارض مع ارادة العمال المضربين الذين تتصرف نيتهم الى التوقف عن تنفيذ التزامهم بأداء العمل على أمل العودة الى العمل بعد انتهاء الإضراب وهذا ما يؤيده الواقع فنية العمال المضربين لم تتصرف بأي حال من الأحوال الى انتهاء العقد انما انصرفت الى وقف سريانه خلال الإضراب . يفهم من ذلك بأن العمال المضربين متمسكون خلال الأضراب بعقد العمل القائم وكل ما هناك فأنهم يعرضون مشروعا لتعديل هذا العقد فاذا نجح الأضراب تحقق التعديل واذا فشل سقط المشروع .

^{١٠٨} لقد اتسع نطاق الأضراب مؤخرا ليشمل ميادين اخرى غير عمالية ، فالموظفون يتمتعون بحق الأضراب في بعض الدول كما هو الحال في فرنسا وايطاليا وبصورة عامة ان اضراب عمال المرافق العامة لا يختلف بطبيعته عن اضراب عمال القطاع الخاص سوى من حيث كون رب العمل هو الدولة ، والأضراب في المرافق العامة يؤدي الى الاخلال بسيرها وبالتالي يؤثر في حياة الجماعة كلها.

^{١٠٩} ينظر د. عدنان العابد ويوسف الياس مصدر سابق ص ١٥٦ .

^{١١٠} ينظر نص المادة ١٣٦ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ .

^{١١١} وبالرغم من الاعتراف الدستوري الصريح بحق الإضراب إلا ان صياغة هذه المادة لم تكن دقيقة ، اذ استخدم المشرع لفظ " للعراقي " وهذا يوحي ان هذا الدستور ممنوح من قبل دولة أجنبية وإذا أخذنا بمفهوم المخالفة نجد ان هذا النص لا يجيز لغير العراقي القيام بالإضراب في العراق.

^{١١٢} ينظر هناء السعيدى -نزاعات العمل الجماعية وإجراءات تسويتها- رسالة دكتوراه -كلية

القانون -جامعة بغداد- ١٩٩٢، ص ٢١٢ .

^{١١٣} ينظر التوصية رقم ٩٢ لسنة ١٩٥١ مثلا .

^{١١٤} د محمد علي الطائي - أجور العمال في الشريعة الإسلامية والتشريعات الوضعية (دراسة مقارنة) - بحث منشور في مجلة العلوم القانونية - العدد الاول والثاني - ٢٠٠٢ - ص ٢٩٩ .

^{١١٥}. ولقد صادق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٦٠ المنشور في الوقائع العراقية بالعدد ٣٣٤ في ١٩٦٠/٤/٢٠ .

أما قانون العمل العراقي النافذ فقد عرفه في المادة ٤١ بأنه " كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال ايا كانت طريقة حسابه لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل "

¹¹⁶ . Camerlynck et Lyon-caen-op.cit –p978 \Javilier-op.cit-525\Sinay et Javilier-op.cit-p 317\Sinay-op.cit-p264

¹¹⁷ Burn et Calland –op.cit-p908\ Revero et Savatier-op.cit-p 204\ Sinay et Javilier –op.cit .P(53).

¹¹⁸. R Dahrendore, Classi e conflitto di calasse nella società industriale, Bari, Laterza,1970,P(541).

حسام الدين الاهواني-شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة-١٩٨٢ص ١٩٥
^{١١٩} عبد الباسط عبد المحسن – مرجع سابق- ص ٧٠٢ و ٧١٦

¹²⁰. Camerlynck et Lyon –Caen-op.cit-
p995

وعبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق - ص ٧٢٢

¹²¹ Sinay et Javilier-op.cit-pp305 et306\sinay-op.cit-259 .

ود حسام الدين الاهواني- مرجع سابق-ص ٥٧٠ و عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق- ص ٧٥٤ وصبا نعمان –وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي –رسالة ماجستير –كلية القانون –جامعة بغداد -١٩٩٨، ص ١٣٥ .

¹²² Camerlynck et Lyon-caen –op.cit-p980

¹²³ . Sinay-op.cit-p267-268\burn et Calland-op.cit- p908\ Camerlynck et Lyon-caen-op.cit- p 977\Sinay et Javilier-op.cit- p320

^{١٢٤} عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق – ص ٧٤١-٧٤٢

¹²⁵ Sinay et Javilier-op.cit-p320\sinay-op.cit-p268\camerlynck et lyon-caen-op.cit-p977

¹²⁶ .Camerlyck et Lyon-caen-op.cit-p978 \ Sinay et Javilier-op cit-p349\javilier-op.cit-p526-527

^{١٢٧} . عبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق – ص ٧٤٥ - ٧٤٦

¹²⁸ . Sinay et Javilier-op.cit-p349-350\Javilier-op.cit-p526-527

¹²⁹ Javilier-op.cit-p526 \Durand et Vito-op.cit-p-711

وينظر المادة ٤١٥ من قانون التأمين الاجتماعي

الفرنسي النافذ وكذلك المادة ٥ من قانون التأمين الاجتماعي المصري رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥

¹³⁰ Camerlynck et Lyon-caen-op.cit-p 977/ Burn et Calland-op.cit-p473٣٥٩

^{١٣١} . د. حسام الدين الاهواني – مصدر سابق – ص ٣٥٢ ود. فتحي عبد الصبور - الوسيط في

قانون العمل – ج ١ - المدخل الى تشريع العمل - عقد العمل الفردي - القاهرة ١٩٦٧ ص ٥٩٧ .

^{١٣٢} . د. حسام الدين الاهواني - مصدر سابق، ص ٦٦٨ و ٦٧٦ ود محمد علي - محمد علي الطائي

– الانهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة – بحث منشور في مجلة العلوم

القانونية - العدد الاول والثاني - ١٩٩٨ - ص ٢٤٦

¹³³ Burn et Calland-op.cit-602

ود. عدنان العابد - عدنان العابد وقف عقد العمل – مجلة القانون المقارن - السنة السابعة العدد

العاشر ١٩٧٩ - ص ٢٠٥ .

^{١٣٤} . أشار اليه عبد الباسط عبد المحسن - مصدر سابق - ص ٨٠٧ .

فنخلص من هذا الحكم الى ان العامل المضرب يستحق مقابل الاجر وليس الاجر نفسه فقد تغير

وصف الاجر في هذه الحالة الى تعويض يوازي قيمة الاجر .

^{١٣٥} . المادة ٣٣ من قانون العمل النافذ رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧

¹³⁶ .Sinay et Javilier-op cit-p 339 et 341, ١٠٨ مصدر سابق - ص ١٠٨

^{١٣٧} . cass.soc.1er oct.1975 ذكره عبد الباسط عبد المحسن – مصدر سابق – ص ٨١٥

يقصد بالقوة القاهرة بانها القوة المادية التي تعدم ارادة الشخص ويترتب عليها مخالفة لقاعدة

قانونية او التزام تعاقدية

^{١٣٨} . يقصد بالقوة القاهرة بانها القوة المادية التي تعدم ارادة الشخص ويترتب عليها مخالفة

لقاعدة قانونية او التزام تعاقدية

Zoppoli L., op cit, p(82).

¹³⁹ Camerlynck et Lyon-Caen- op.cit-p997 \ Sinay et Javilier-op.cit-p340 , Revero et Savitier-op.cit-p198\Jean Brochard-op.cit-129

«Bronzini G., Piccone V. (2007), *Le Corti sovranazionali e il Parlamento europeo insistono per '«efficacia anticipata» della Carta di Nizza*, in *D&L*, 2, pp. 319-330.

^{١٤٠} عبد الباسط عبد المحسن- مصدر سابق -ص ٨١٣-٨١٤ .

^{١٤١} المادة السادسة من القانون رقم ٧٧٧ لسنة ١٩٦٣ ورد فيها بأن الاضراب عن العمل لمدة تقل عن مدة عمل يوم فانها تحتسب لاغراض هذا القانون مساوية لاجر يوم كامل والحال ذاته ينطبق في حالة اضراب Singhiozzo.

^{١٤٢} وهذا ما يذهب اليه استاذنا الفاضل د. عدنان العابد من ان العمال غير المضربين يستحقون الأجر ما دامو مستعدين لأداء العمل وان عدم ادائهم له يرجع لاسباب لا دخل لارادتهم فيها تطبيقا لأحكام المادة ٣٣ من قانون العمل التي تنص على (اذا حضر العامل مقر العمل وكان مستعدا لادائه وحالت دون ذلك اسباب لا يد له فيها اعتبر انه قد أدى عمله واستحق أجره) انظر: د.عدنان العابد و د.يوسف الياس:مصدر سابق،ص٢١٧.

^{١٤٣} دعدنان العابد ويوسف الياس- مصدر سابق-٢١٧

¹⁴⁴ Camerlynck et Lyon-caen-op.cit-p998\Sinay et Javilier-op.cit-p342-243.

¹⁴⁵ Margara, A., *Manicomi giudiziari: ipotesi di superamento*, Firenze, 1982, p(13) .

¹⁴⁶ Rosa Luxemburg, op cit, p(65) .

^{١٤٧} فضلا عن ذلك فإنه يقع على عاتق لجنة الإضراب والمضربين ضمان الأمن والالتزام بالحفاظ على صحة الأشخاص وحماية ممتلكات مشروع العمل الذي يعملون به .

¹⁴⁸ Sinay et Javilier-op.cit-p314 و عبد الباسط عبد المحسن-مصدر سابق -ص ٧٩٠

¹⁴⁹ Sinay et Javilier-op cit-p 314

^{١٥٠} د صادق مهدي سعيد – اقتصاد وتشريع العمل-ط٢- مطبعة المعارف بغداد – ١٩٦٩ ص ٥٢٦.

^{١٥١} Camerlynck-et Lyon-caen –op.cit-p 999 .

^{١٥٢} Sinay et Javilier-op cit-p345\camerlynck et lyon-caen- ibidem-p999

^{١٥٣} اشار اليه عبد الباسط عبد المحسن –مصدر سابق ص ٧٩٩-٨٠٠

^{١٥٤} انظر نص المادة ٢/١٧ من الدستور السويدي .

^{١٥٥} كالدستور البرتغالي وذلك بموجب المادة ٥٧ منه .

^{١٥٦} القانون النمساوي والبلجيكي والأسباني ينظر الملحق

مصادر البحث

١. حسام الدين الاهواني-شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة-١٩٨٢ .
٢. صادق مهدي سعيد – اقتصاد وتشريع العمل-ط٢- مطبعة المعارف بغداد – ١٩٦٩ .
٣. صبا نعمان –وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي –رسالة ماجستير –كلية القانون –جامعة بغداد -١٩٩٨ .
٤. عبد الباسط عبد المحسن - الاضراب في قانون العمل(المشروعية – الاثار القانونية) - رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق - جامعة القاهرة-١٩٩٠ .
٥. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، فانون العمل ،العاتك لصناعة الكتب ط٢ ، بغداد ، ٢٠١٠ .
٦. عدنان العابد وقف عقد العمل –مجلة القانون المقارن-السنة السابعة العدد العاشر ١٩٧٩ .
٧. فتحي عبد الصبور-الوسيط في قانون العمل –ج ١-المدخل الى تشريع العمل-عقد العمل الفردي -القاهرة ١٩٦٧ .
٨. محمد عزمي البكري- مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، ج٢، المكتبة القانونية، القاهرة، ١٩٨٦ .
٩. محمود جمال زكي - قانون العمل، ط٢ ، القاهرة ، ١٩٨٣ .

11. Allegranti, B., Giusti, C., *Lo sciopero della fame del detenuto*, Cedam, Padova, 1983.
12. Anastasia B., Bragato S., Rasera M., *Dopo la grande regolarizzazione del 2002. Percorsi lavorativi degli immigrati e impatto sul mercato del lavoro*, in Barbagli M., Colombo A., Sciortino G. (a cura di), *I sommersi e i sanati. Le regolarizzazioni degli immigrati in Italia*, Il Mulino, Bologna, 2004.
13. Andreoni A., *Lavoro, Diritti sociali e Sviluppo economico*, Giappichelli, Torino, 2006.
14. Antonio F., *Lo sciopero in Italia*, Roma, 1999.
15. Bellanca N., *Cooperazione senza fiducia originaria. Gli effetti di rete come opportunità per le politiche locali*, in *Stato e Mercato*, 2002, n.66 .
16. BLANPAIN R. (1998), *Il Trattato di Amsterdam e oltre: la fine del modello sociale europeo?*, in *DRI*, 1.
17. Bonaventura L., *Una norma sociale per il mercato del lavoro sommerso*, paper n.1/2004.
18. Bottari, M., *Principi costituzionali e assistenza sanitaria*, Giuffrè, Milano, 1991 .

-
19. Bronzini G., Piccone V., *Le Corti sovranazionali e il Parlamento europeo insistono per '«efficacia anticipata» della Carta di Nizza, 2007*, in D&L, 2.
 20. Burn et Calland-H)- *droit du travail –T.11 2e ed –sirey* 1978.
 21. Cangiano A., Strozza S., *Le procedure straordinarie di regolarizzazione: regole e risultati delle diverse tornate*, in Strozza S., Zucchetti E. (a cura di), *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. Vecchi e nuovi volti della presenza migratoria*, II, Franco Angeli, Milano, 2006.
 22. Carabelli U., *Dagli ammortizzatori sociali alla rete integrata di tutele sociali: alcuni spunti per una riforma del welfare*, disponibile in www.unicz.it/lavoro,
 23. Caruso B., *I diritti sociali fondamentali nell'ordinamento costituzionale europeo*, di prossima pubblicazione in Sciarra S., Caruso B. (a cura di), *Il lavoro dipendente*, 2008 .
 24. Cesare V. E Condini E., *Il Mezzogiorno dopo la grande regolarizzazione. l'esperienza italiana nel contesto internazionale*, I, Franco Angeli, Milano, 2006.
 25. CIPE, “Linee guida per il programma straordinario di accertamento finalizzato alla intensificazione dell'azione di contrasto all'economia sommersa e per l'emersione progressiva

per i lavoratori subordinati”, Roma, 6 giugno 2002, disponibile presso il sito www.governo.it.

26. CMDSG , *Sul nesso fra lavoro dignitoso e globalizzazione*, 2004.

27. Commissione europea , *Politiche sociali e del mercato del lavoro: una strategia 'investimento nella qualità*, COM(2001) 313 def., 20.6.2001, Bruxelles.

28. Consiglio dell'ue (2005), *Decisione sugli orientamenti per le politiche degli Stati membri a favore dell'occupazione*, 2005/600/CE, 12.7.2005, Bruxelles, in *GUUE*, 6.8.2005, L 205.

29. G. PINO, *Conflitto e autonomia collettiva*, Giappichelli, Torino, 2005.

30. K MARX., *Salario prezzo e profitto*, Roma, Editori riuniti, 1975 .

31. Lupi R e Tomassini A., *Ancora sugli interpelli fiscali e il requisito della preventività* , in *Dialoghi di diritto tributario* , 2007.

32. Marco Biagi., *Cultura e istituti partecipativi delle relazioni industriali in Europa*, in L. MONTUSCHI-TIRABOSCHI-T, TREU(A CURA DI), MARCO BIAGI. *Un giurista progettuale*, Milano, Giuffrè, 2003 .

-
33. Margara, A., *Manicomi giudiziari: ipotesi di superamento*, Firenze, 1982 .
34. Mortati, C., *La tutela della salute nella Costituzione italiana*, in "Raccolta di scritti", III, Giuffrè, Milano 1972 .
35. R Dahrendore, *Classi e conflitto di calasse nella società industriale*, Bari, Laterza,1970
1. ROSA LUXEMBURG, *Riforma sociale o rivoluzione*, Newton Compton, Roma, 1978, p(54)
36. Sinay et Javalier- *La greve .t.v1.2eme.ed- dalloz-paris-1984*
37. Tangian A. (2007), *Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005*, in *Diskussionspapier Nr. 157 Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.*
38. Vitulano R., “Flessicurezza inutile senza rafforzare i diritti dei lavoratori”, in *Conquiste*, 14.9.2007.
39. Zoppoli L., *La titolarità sindacale del diritto di sciopero*, Jovene, Napoli,2006.
40. Zucchetti E., *Un mercato del lavoro plurale:tra 2vecchi” e “nuovi” equilibri in”sociologia del lavoro2,n.97,2005.*