

تنظيم الإضراب العملي دراسة مقارنة

م. د. عماد صالح الحمام
كلية الإسراء الجامعة، بغداد - العراق

Practical Strike Organization A Comparative Study

Dr. Imad Saleh Al-Hamam
Al-Esraa University College, Baghdad - Iraq

المستخلص

إن الإضراب يعد سلاحاً يستخدمه الكادحون لإرغام مستغليهم على التسليم ببعض مطالبهم والتي تكون هي كفاف العيش خاصة في ظل سيطرة أصحاب العمل على مصدر القرار وعدم أنصاف العمال ومنحهم حقوقهم، وهو من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي اعترفت بها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، كما يعد هذا الحق منذ القدم من أهم وسائل التنظيم لحل منازعات العمل الاجتماعية، ومن اجل بيان ذلك تم تسليط الضوء على مرحلة مهمة في حياة الإضراب العمالي وهي التحريم وفصل العمال المضربين واعتبار هذا جريمة يعاقب عليها القانون، والمرحلة الثانية هي اباحة الإضراب واعتباره مشروعاً في القوانين والدساتير. أن الحق في الإضراب لا يؤخذ على إطلاقه نظراً لما قد يترتب على ممارسته بطريقة عشوائية من نتائج خطيرة إذا لم يتم تنظيم ممارسته، لذلك فرضت التشريعات العمالية بعض القيود والضوابط كي يستخدم بالشكل الذي يوفق بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم المهنية بواسطة الإضراب وبين مصالح صاحب العمل في المحافظة على سير عمل مؤسسته بالحدود الدنيا وعدم تحميله اضرار كبيرة، وهو مأسوف نبينه من خلال بحث شروط الإضراب بشكل عام والتي تنص عليها أغلب التشريعات العمالية، بالإضافة إلى بيان شروط الإضراب في قانون العمل العراقي وفي القوانين المقارنة.

الكلمات المفتاحية: التنظيم، الاضراب، المجتمع، القانون.



Abstract

The strike is a weapon that the toilers use to force their exploiters to accept some of their demands, which are subsistence of subsistence, especially in light of the employers' control over the source of the decision and the lack of fairness to the workers and granting them their rights, and it is one of the most important economic and social rights recognized by international conventions and treaties, as this right has been since Antiquity is one of the most important means of organizing to solve social labor disputes, and in order to clarify this, an important stage in the life of the workers' strike has been highlighted, which is the prohibition and dismissal of striking workers and considering this a crime punishable by law, and the second phase is the permissibility of strikes and considering it legitimate in laws and constitutions. The right to strike is not taken at all due to the dangerous consequences that may result from its indiscriminate exercise if its practice is not regulated. Therefore, labor legislation imposed some restrictions and controls in order to be used in a manner that reconciles the right of workers to defend their professional interests by striking and the interests of the employer. In maintaining the functioning of his institution to the minimum limits and not incurring major damages, which we will clarify by examining the conditions for strike in general, as stipulated in most labor legislation, in addition to explaining the conditions of the strike in the Iraqi labor law and in comparative laws.

Keywords: Organization, Strike, Society, Law.

مقدمة

تختلف النظرة إلى الإضراب من بلد لآخر باختلاف الفلسفة السائدة في هذا المجتمع أو ذاك، فأغلب التشريعات ترى في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوبة، ونتيجة لتطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان بدأ العمال وموظفو المرافق العامة يحصلون شيئاً فشيئاً على حقوقهم حتى حصلوا على أقدس حق كانوا محرومين منه منذ قرون طويلة وهو حق الإضراب، لهذا أخذت معظم الدول تنظم هذا الجانب بسن قوانين وتنظيمات سعياً لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى، ومنعه وتحريمه في ميادين الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع.

كما أن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية، وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني غالباً ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفية ممارسته.

وهكذا يشكل الحق في الإضراب أحد أهم الآليات التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم، كما يعمل على التأثير في الرأي العام من جهة، والحياة الاقتصادية وأمن الدولة من جهة أخرى، وحيث إن العمال في كل عصر وفي كل أمة متحضرة هم أداة الحكم وصلاحي هذه الأداة أو فساده مرهونان بصلاحيهم أو بفسادهم (منصور، 1970: 249).

مشكلة البحث

يمكن القول أن مشكلة البحث تتمحور حول نقاط أساسية تتحدد في الاسئلة الاتية:
هل الإضراب مباح أم محرم في التشريع العراقي والمصري؟ ماهي الشروط التي حددها قانون العمل العراقي لتنظيم الإضراب العمالي؟ وماهي الشروط العامة لتنظيم الإضراب؟ متى يصبح الإضراب غير مشروع؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول موضوعاً قل الاهتمام به من قبل المختصين في مجال الفقه القانوني والقضاء العراقي؛ نظراً لحدثة تشريع العمل العراقي، والقطاع الخاص، وندرة الأحكام القضائية في هذا المجال.

هدف البحث

يهدف البحث إلى توضيح العديد من المسائل التي سوف نتناولها في ثناياه، ولعل أهم هذه المسائل توضيح متى كان الإضراب محرم ويؤدي إلى فصل العمال وكيف أصبح مباحاً تسمح به التشريعات العمالية والدساتير، بالإضافة إلى بيان الشروط التي يجب توافرها لتنظيم الإضراب العمالي سواء كانت شروط عامة أو في القوانين المقارنة.

منهجية البحث

في كتابة هذا البحث اعتمدنا على المنهج التحليلي وكان الهدف منه تحليل النصوص والآراء الفقهية والأحكام القضائية بالإضافة إلى مقارنة نصوص القانون العراقي مع القانون المصري.

هيكلية البحث

إن بحث هذا الموضوع يتطلب منا تقسيمه على مبحثين، الأول مشروعية الإضراب، ونقسمه إلى مطلبين الأول نبحت فيه تحريم الإضراب، والثاني فيكون أباحه الإضراب. أما المبحث الثاني فيكون بعنوان وسائل تنظيم الإضراب العمالي، ونقسمه إلى مطلبين الأول نبحت فيه شروط الإضراب، والثاني فيكون شروط الإضراب في قانون العمل العراقي، أما الثالث فتم تخصيصه لدراسة تنظيم الإضراب في القانون المقارن.

المبحث الأول: مشروعية الإضراب

يعد حق الاضراب من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية التي اعترفت بها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، كما يعد هذا الحق منذ القدم من أهم وسائل التنظيم لحل منازعات العمل الاجتماعية، ومن أجل بيان ذلك نقسم هذا المبحث لمطلبين الأول نسلط الضوء فيها على مرحلة مهم في حياة الإضراب العمالي وهي التحريم وفصل العمال المضربين واعتبار هذا جريمة يعاقب عليها القانون، أما المطلب الثاني فخصصته لبيان المرحلة التالية وهي اباحة الإضراب واعتباره مشروعاً في القوانين والدساتير.

المطلب الأول: تحريم الإضراب

لقد مرة الإضراب العمالي بمجموعة من المراحل فقد كان من الأشياء المحرمة والتي تعاقب عليها القوانين ويعتبر نوع من التمرد على صاحب العمل لا يكتفى بإنهاء عقد العمل في حال القيام به بل بالإضافة إلى ذلك قد يتم تجريم العمال المضربين ومعاقبتهم بعقوبات قاسية لكي يمنع غيرهم من العمال من التفكير بالقيام بمثل هذا الفعل المجرم، وسوف نطلع في هذا المطلب بشئ من الإيجاز على مرحلة تجريم الإضراب العمالي والعقوبات التي تم وضعها له في العراق وبعض الدول الأخرى. وسوف نبدأ في مرجع القوانين اللاتينية وهو القانون الفرنسي، فقد بدأت النظرة التشاؤمية للمشرع الفرنسي من الاضراب، منذ زمن بعيد سابق على قيام الثورة الفرنسية سنة 1789، ففي ظل النظام القديم الذي كان سائداً قبل الثورة الفرنسية اتسم موقف المشرع بالشدّة في مواجهة الاضرابات العمالية، حيث قررت عقوبات قاسية ضد العمال المضربين لا تتفق وأبسط المبادئ الانسانية، فكان هؤلاء العمال يتعرضون لعقوبة الأشغال الشاقة التي يمكن أن يتم تنفيذها في سجن الباستيل، أو يتم ارسالهم إلى القوات المسلحة لتنفيذ تلك العقوبة، وأحيانا يتم تكليفهم بأعمال السخرة.

وبعد قيام الثورة الفرنسية سنة 1789 والتي كانت الطبقة العاملة من المساهمين الرئيسيين فيها وبديل من أن تعمل الثورة على رفع المعاناة عن تلك الطبقة، ذهب إلى دعم

موقف أصحاب العمل، وذلك بتبنيها لمبدأ الحرية الاقتصادية والصناعية، والذي كان من نتائج تطبيقه حرمان العمال من حق التكتل والتجمع وحق الاضراب، باعتبارها وسائل تشكل اعتداء على هذه الحرية (Madjidi، 1955: 30).

وهكذا جاء قانون الذي أصدرته الثورة في الفترة من 14-17 يونيو سنة 1791 مؤكدا لهذا الاتجاه، حيث الغى تجمعات العمال وأرباب العمل، وحظر التحالفات ومنع أي مساس بحرية العمل، وذلك باسم الحرية الفردية (احمد، 2013: 16).

أيضا نص القانون الجنائي الصادر سنة 1810 على تجريم تكتل وتجمع العمال وأرباب العمل، إذا كان الغرض من وراء تكتل هؤلاء الآخرين تخفيض الأجور بطريقة غير عادلة، ذلك بتقرير عقوبة السجن لفترة تتراوح بين شهر وثلاثة أشهر بالنسبة للمضربين وبين عامين وخمسة أعوام بالنسبة لمنظمي الاضراب (Laugier، 1965: 7).

إذ ساد الاعتقاد بان الإضراب ينهي عقد العمل مهما كان الدافع إليه سواء كان سياسياً أم مهنياً أم تضامنياً وقد استند غالبية القضاء الفرنسي في هذا الرأي على المادة (1780) من القانون المدني الفرنسي التي تقرر بأنه: (يجوز للعامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المفردة اذا كان العقد غير محدد المدة بشرط مراعاة مدة الإخطار) (العابد والياس، 2009: 215)، فقضت محكمة النقض الفرنسية بأن الإضراب العام من قبل العمال تصرف يؤدي إلى فسخ عقد العمل وبالتالي يتيح لصاحب العمل تسريح العمال المضربين (نايل، 2004: 669).

أما عن الإضراب العمالي في العراق فإن الحركة الصناعية بدأت متأخرة منذ أوائل الربع الأول من القرن العشرين حيث لا توجد في هذه الفترة إضرابات عمالية واسعة وقد جرى تجريم الإضراب في قانون العقوبات البغدادي لسنة 1918 (عبد الكريم، 1983)، والذي تم وضعه من قبل الحاكم البريطاني للعراق سنة 1918 ليكون نافذا سنة 1919، ولما كانت الطبقات الرأسمالية التجارية والإقطاعية هي القوة المسيطرة والموجهة في هذا النظام فكان من الطبيعي أن يستهدف أي قانون يصدر في تلك المرحلة حماية المصالح الأجنبية ومصالح الإقطاع وأعضاء الطبقة الحاكمة؛ لذا جرم قانون العقوبات البغدادي الإضراب، ومن الإضرابات التي حصلت في هذه المرحلة إضراب عمال السكك الحديد في بغداد عام 1927، والإضراب العام سنة 1931 وكانت له صفة سياسية وقد صاحبت أعمال

عنف وقسوة شديدة من جانب السلطات، وكذلك الإضرابات العمالية في عامي 1936 و1937 والتي من أهمها إضراب عمال السكك الحديدية في بغداد والموانئ في البصرة، ثم إضراب عمال النفط الواسع في كركوك صيف عام 1946 حيث أطلقت السلطات النار على العمال المضربين في مجزرة كار وباغي الشهيرة حيث قتل وجرح فيها عدد كبير من العمال، ووقع كثير من الإضرابات العمالية في العراق بعد ذلك حتى آخر إضراب عمالي عام 1968 في شركة الزيوت النباتية الذي أجهزت عليه السلطات في ذلك الوقت بكل قسوة وحكمت بالإعدام على قادة العمال المضربين في حينه وهم عبد جاسم وعدنان غضبان، واستشهد العامل جبار لفته، وجرح عامل آخر وجرى توقيف أكثر من ثلاثين عاملاً من المضربين عن العمل، وكان هذا آخر إضراب عمالي كبير في العراق، وكان لحركة الإضرابات العمالية أثر فعال في تقوية الحركة العمالية والنقابية، وهذا يعني أن تجريم الإضراب كان في ظل الاحتلال البريطاني للعراق ومن ثم ليس صحيحاً القول إن النظام الملكي في العراق هو الذي منع الإضراب ولم يجعله وسيلة من وسائل إبداء الرأي عن طريق إغفاله الإشارة إلى الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في القانون الأساسي لسنة 1925 ذلك لأن الإضراب عد جريمة في قانون العقوبات البغدادي لسنة 1918 أي قبل النظام الملكي سنة 1921، أما بخصوص عدم الإشارة إلى الإضراب وتجاهل القانون الأساسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية فذلك مرده إلى أن الدساتير لم تكن تهتم إلى عهد قريب بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية ولم يتغير الأمر إلا بعد الحرب العالمية الثانية حيث أخذت دساتير العالم تعير هذه المواضيع أهمية بالغة (غافل، 2015: 34).

أما في ظل قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل فقد نصت المادة 364 من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969 المعدل على ما يلي: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد عن مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة أو عمل ترك عمله ولو بصورة الاستقالة أو امتنع عمداً 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 اضطرابات أو فتنة بين الناس، أو إذا عطّل مرفقا عاما"، ويعد ظرفاً مشدداً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك.

أما في مصر فقد جرت الدساتير على أغفال النص على حق الإضراب سواء بالتحريم أم بالإباحة، وكذا الحال بالنسبة للقانون العادي، فلم يكن هناك قانون يحرم الإضراب حتى سنة 1923، ولما كانت الإباحة هي الأصل فإنه يمكن القول أن حق الإضراب كان مباحاً في مصر خلال المدة التي سبقت سنة 1923 من الناحية الجزائية، سواء للعاملين في القطاع الحكومي أم الخاص على حد سواء (هلال، 1984: 562).

ومع تطور حركات الإضراب في مصر وازدياد انتشارها واتسع مداها حتى شملت كافة الطوائف سواء لأجل تحسين شروط العمل أو للمطالبة بزيادة الأجور والمرتبات، ولم يتعرض القائمين بالإضراب في تلك المرحلة لأي عقوبة تذكر، لعدم وجود نص يجرم الإضراب وكان يكتفى باللجوء إلى الأحكام العرفية لمقاومته فضلاً عن الجزاءات التأديبية التي كانت تصل في أغلب الأحيان إلى إنهاء الخدمة، ولعدم كفاية هذه الإجراءات لمقاومة الإضراب تم وضع عقوبات جنائية على القائمين بالإضراب بموجب القانون رقم 37 لسنة 1923 (العريف، 1054: 236-237)، وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الإضراب ينهي عقد العمل لأنه يشكل اختلافاً جسيماً بالالتزامات التعاقدية الناشئة عن عقد العمل، كما ورد في الحكم الصادر عن محكمة النقض في حكمها الصادر في 25 / ابريل / 1937. وقد أهتم المشرع المصري أكثر في تجريم أضراب الموظفين العموميين وعمال القطاع الخاص الذين يؤدون خدمة أو عمل عامة بالإضافة إلى تشدده تجاه المحرضين على مثل هذا النوع من الإضرابات⁽¹⁾، وظهرت النوايا واضحة بشأن الاستمرار في حظر

1- إن المشرع المصري ذهب إلى تجريم ترك العمل الذي يتم من جانب موظف واحد متى تبين أن ذلك كان بقصد الإخلال بانتظام العمل أو عرقلة سيره، بل إن المشرع قد عاقب على الإضراب ولو اتخذ صورة الاستقالة، فهذا الاتجاه يشير إلى مدى التشدد والمغالاة في مكافحة الإضراب خاصة أنه يصعب التعرف على البواعث الحقيقية لاستقالة الموظف، فقد تفسرها الإدارة بالنظر إلى الظروف التي صدرت فيها على أن المقصود منها هو الإخلال بنظام العمل وبالتالي يتعرض الموظف حسن النية للعقاب. ولا يقتصر التجريم والعقاب على الموظف المضرب وحده وإنما يمتد إلى المحرضين، وعلى ذلك يقضى قانون العقوبات بأن يعاقب بضعف العقوبات كل من اشترك بطريق التحريض في تلك العملية. ويلاحظ البعض أن هذا النص يمثل خروجاً على القواعد العامة في القانون الجنائي وذلك من ناحيتين أنه يعتبر سلوك الشريك جريمة حتى ولو لم يترتب على تحريضه أية نتيجة، وأنه يقرر للشريك ضعف عقوبة الفاعل الاصلي. بل وذهب المشرع إلى أبعد من ذلك حينما قرر مضاعفة العقوبة على الأفراد الذين يؤدون أو يحبذون جرائم الإضراب عن طريق إذاعة بيانات أو أخبار بأي طريق كان سواء أكانت هذه الأخبار صحيحة أم كاذبة. كذلك يلاحظ أن المشرع قرر تطبيق الأحكام المتعلقة بتجريم الإضراب ليس فقط على الموظف العام بالمعنى المتفق عليه في الفقه والقضاء وإنما أيضاً على جميع الأجراء الذين يشتغلون بأي صفة كانت.

الإضراب ومعاقبة العاملين الذين يفكرون في اللجوء إليه أبغض العقوبات وذلك بمناسبة حوادث الشغب التي اجتاحت مصر والتي على أثرها أصدر رئيس الجمهورية القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977 والذي صدر بمناسبة الاضرابات التي حدثت في يومي 18 و19 يناير سنة 1977 والتي نصت على أن: " يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقيين في ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي"، وفي يوم 27 مارس 1977 أعلن رئيس الجمهورية في اجتماع اللجنة المركزية للاتحاد الاشتراكي أن أسلوب الضغط بالإضراب أو الاعتصام لا يجب الالتفات إليه وهو مرفوض شكلاً وموضوعاً (مصطفى، 1977: 378)، وهكذا قد جعل المشرع الإضراب بمقتضى هذا النص، جناية معاقباً عليها بالأشغال الشاقة المؤبدة اذا كان من شأنه أن يمثل تهديداً للاقتصاد القومي، وقد ساوى المشرع في هذا القانون بين العاملين في القطاع العام، والعامل في القطاع الخاص (نايل، 1988: 83). وهناك من يرى بأن تلك العقوبة المشددة تتجاوز بكثير الخطورة الإجرامية لهؤلاء المضربين عن العمل مهما كانت أغراضهم الدينية، عليه وفي ظل الانتقادات التي وجهت لهذا القانون بوصفه قيداً على الحريات العامة ومنها الإضراب فقد اصدر رئيس الجمهورية القرار بقانون رقم 194 لسنة 1983 مقررًا إلغاء القرار بقانون رقم 2 لسنة 1977 سالف الذكر (جمال الدين، 1982: 155).

المطلب الثاني: إباحة الإضراب

أن مرحلة تجريم وتحريم الإضراب التي كانت تعاني منها الطبقة العمالية تغيرت نحو الإباحة لكن لم تأتي هذه المرحلة إلا بعد نضال طويل وفقدان الآلاف من العمال لعملهم وتعرض بعضهم لعقوبات أخرى منها الحبس والإشغال الشاقة ولم نبالغ إذا قلنا أنه تم معاقبة بعض منظمي الإضرابات بالإعدام لارتكابهم لهذه الجريمة البشعة التي كان ينظر لها من أصحاب العمل على أنها نوع من التمرد على قرارات صاحب العمل بينما لم يكن الهدف منها إلا المطالبة بتحسين الجور وظروف العمل والتقليل من ساعات العمل، وقد اختلفت الدول في طريقة أبحاثها للإضراب العمالي.

لقد كان المشرع الفرنسي السابق في إباحة الإضراب وذلك من خلال اعترافه به الحق في ديباجة دستور 1946 والذي أصبح يعرف بدستور الجمهورية الرابعة، وكان ذلك في

الفقرة الخامسة والتي نصت على أن (حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه) (الشاوي، 2007: 85)، وأيضاً تم التأكيد على هذا الحكم في دستور 1958 والذي قضى بأن مقدمة دستور سنة 1946 جزء لا يتجزأ منه، وذلك عندما نصت مقدمته على تمسك الشعب الفرنسي بحقوق الإنسان وبمبادئ السيادة الوطنية التي حددها إعلان الحقوق الصادرة سنة 1789، ولقد وقع خلاف فقهي على القيمة القانونية لهذه الحقوق والحريات: الوارد ذكرها في مقدمة الدستور، والرأي الراجح يذهب إلى أن مقدم الدستور لها نفس القيمة القانونية التي تكون للنصوص الواردة في متن الدستور، وبالتالي فهي ملزمة للمشرع بوصفها جزء لا يتجزأ من الدستور الذي يجب احترامه ومراعاته من قبل المشرع العادي، وذلك بسبب أن هذه النصوص ورد ذكرها في مقدمة الدستور تأتي من ذات المنبع إلا وهو إرادة السلطة التأسيسية، كما أن من غير الجائز أن يكون للشيء الواحد تقديرين مغايرين في نفس الوقت فضلا عن أهمية ما تضمنته هذه المقدمة من حقوق وحريات.

ويرى جانب من الفقه القانوني أن اعتراف الدستور بالحق في الإضراب والذي جاء واضحاً ومحدداً تحديداً كافياً، بطريقة تمكن من تطبيقه تطبيقاً مباشراً، ودون حاجة لصدور تشريعات، ويترتب على هذا التفسير، أن حق أصبح معترفاً به لجميع العمال في القطاعين الخاص والعام، لأن هذا الحق يمثل في المقام الأول مظهراً من مظاهر ممارسة حرية الرأي التي كفلها الدستور، ولا ينال من ذلك عدم صدور القوانين التي تنظم هذا الحق وتضع الضوابط اللازمة لممارسته، والحكمة في ذلك تكمن في أن حق الإضراب مستمد مباشرة من الدستور، لذلك فإن التمتع به لا يتوقف على تدخل المشرع لتنظيمه، لأن الحقوق والحريات العامة التي يقرها الدستور، لا يجوز أن يتم تعليق أمر ممارستها، وأياً كانت الظروف (Waline, 1970: 619).

وهكذا يمكننا القول أن الحقوق والحريات التي ينص عليها الدستور ومن بينها حق الإضراب تصبح واجبة التطبيق مباشرة، ودونما انتظار لتدخل المشرع العادي لتنظيمها، على أن تكون ممارستها تحت رقابة القضاء، باعتباره الحارس الطبيعي للحقوق والحريات العامة. ولقد أقر المجلس الدستوري الفرنسي بالطبيعة الدستورية لحق الإضراب الذي نصت عليه مقدمة دستور 1946 والتي عاد وجسدها دستور 1958، وذلك بموجب قراره في 16 تموز 1971 والمتعلق بمبدأ حرية التجمع وإنشاء الجمعيات، وتم التأكيد على هذا

الطابع الدستوري لحق الإضراب في العديد من القرارات الصادرة عن المجلس، (روبسون، 2001: 41) وقد تم وضع قيود على حق الإضراب بعد الإطلاق الذي جاء في قرار المجلس ذي الرقم 144 في 22 تشرين الأول 1982، ذلك لضرورة المحافظة على الحقوق والمبادئ الأخرى التي كفلها الدستور، وهذه القيود تتمثل فيما يلي:

1. إن حق الإضراب يقف عند حدود مبدأ استمرارية المرافق العامة (قرار المجلس ذي الرقم 105 في 25 حزيران 1979) (www.lexinter.nl).
2. أن لا يتعارض حق الإضراب مع تأمين حماية صحة وسلامة الأشخاص والممتلكات، لأن حق الحماية هذا له كحق الإضراب منزلة الدستور (قرار المجلس ذي الرقم 117 في 22 تشرين الأول 1980).
3. لا يجوز أن يؤدي حق الإضراب إلى إلحاق أي ضرر جسيم بمبدأ المساواة (قرار المجلس ذي الرقم 144 في 22 تشرين الأول 1982).

وقد أقر القضاء بهذا الحق في أحكامه على أساس التوفيق بين حق الأفراد في ممارسة الحقوق والحريات التي نص عليها الدستور، وبين عدم اضرارها بالغير، فهو بالتالي يوقف عقد العمل ولا ينهيه إلا في حالة الخطأ المهني الجسيم المنسوب للعامل الذي ارتكابه، مستنداً في ذلك إلى روح النص الدستوري، فما دام الدستور قد قرر الإضراب صراحة فإن القاضي أصبح ملزماً أن يستمد من هذا الاعتراف الدستوري نتائج المنطقية المتمثلة في توقف عقد العمل بسبب الإضراب، فمن غير المعقول ان يقرر الدستور هذا الحق ويعاقب عليه في آن واحد (طالب، 2013: 103)، وقد قررت محكمة النقض في حكمها الصادر في 27 يناير سنة 1956 (بأن الاعتراف بحق الاضراب في حالة عدم وجود تشريع عام ينظمه، ليس معناها اطلاق هذا الحق واستثنائه من القيود التي يجب أن ترتب عليه كسائر الحقوق الأخرى، أن تقييد حق الإضراب وتنظيمه هو الضمان التي يكفل عدم التعسف في استخدامه فيما لا يتعارض مع النظام العام).

ولكن يجب أن نلاحظ، أن هذا الرأي لا يعني احلال القاضي محل المشرع في تنظيم الحقوق والحريات التي ينص عليها الدستور، وإنما يعني فقط أن القاضي يستطيع وضع الضوابط والقيود التي تكفل ممارسة الافراد لتلك الحقوق والحريات، وذلك حتى يتدخل المشرع لتنظيمها.

أما بالنسبة للمشرع العراقي بدأ مرحلة أباحه الإضراب مع صدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ذي الرقم 1223 بتاريخ 7 / 10 / 1970، والمتضمن إصدار قانون المصادقة على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 / 2 / 1966 والتي دخلت حيز التنفيذ ابتداءً من 1/3 / 1976 والتي وقع عليها العراق في مقر الأمم المتحدة بتاريخ 18 / 2 / 1969، والتي تنص المادة الثامنة من الاتفاقية المذكورة على أنه "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي... (1) - حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني....."⁽¹⁾

فانضمام العراق للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 قد أباح الإضراب وتعتبر نصوص تجريم الإضراب في قانون العقوبات العراقي المعدل والنافذ ملغاة ضمناً بموجب أحكام هذه الاتفاقية، لأن نصوص المعاهدة تعتبر نصوص قانونية وهي لاحقة في التاريخ على نصوص قانون العقوبات المجرمة للإضراب والقاعدة إن القانون اللاحق يلغي القانون السابق ويحل محله فيما يتعارض معه من أحكام.

ورغم اعتراف المشرع العراقي صراحة بحق الإضراب في قانون إدارة الدولة للمرحلة الانتقالية الصادر في 8 آذار سنة 2004⁽²⁾، أما في الدستور العراقي الحالي لايعني عدم الإقرار بالحق في الإضراب أنه يعارضه لأنه حق مقرر بموجب الاتفاقية المذكورة، ويعزز ذلك نص المشرع الدستوري العراقي بأنه (يراعي العراق مبدأ حسن الجوار ويلتزم بعدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول الاخرى... ويحترم التزاماته الدولية) (www.nazaha.iq).

وأن المشرع العراقي لم يصدر قانون مستقل ينظم الحق في الإضراب بشكل عام لجميع فئات المواطنين لكنه قام بتنظيم أضراب العمال في مجموعة من المواد في إطار قانون العمل النافذ، ولو كانت غير كافية وهو ما سوف نبحثه في المبحث القادم ونسلط عليه الضوء بشيء من التفصيل، فالإضراب ما هو إلا صورة من صور حق أساسي كفلته

1- قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 1223 والمنشور في الوقائع العراقية العدد 1927 في 7 / 10 / 1970. وذلك استناداً للمادة 42 من الدستور المؤقت.

2- المادة 13 الفقرة (هـ) من قانون إدارة الدولة للمرحلة الانتقالية الصادر في 8 / 3 / 2004، والتي نصت على أنه (....هـ_ للعراقي الحق بالتظاهر والإضراب سلمياً وفقاً للقانون.....)

الدساتير العراقية ألا وهو حق التعبير عن الرأي بوصفه من أهم مظاهر الديمقراطية (www.nazaha.iq).

ويلاحظ أن المشرع المصري أباح الإضراب بموجب الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي وقعت عليها مصر في الرابع من أغسطس سنة 1967 وفي عام 1981 أصدر الرئيس القرار رقم 537 لفي اتجاه وسابقة جديدة من المشرع الدستوري المصري نص دستور سنة 1981 بشأن الموافقة على هذه الاتفاقية والتي تم نشرها بالجريدة الرسمية في الثامن من أبريل سنة 1982 فأخذت الاتفاقية هنا قوة القانون وبالتالي يجب احترام ما جاء بها من أحكام، فأصبح المشرع مطالباً بالتدخل من أجل الغاء النصوص المتعلقة بتحريم الاضراب، على أن يحل محلها تشريع آخر ينظم الحق في الإضراب (احمد، 70)، وهو ما أعترف به المشرع في دستور 2014 المعدل بسنة 2019 والذي نص على أن حق الإضراب السلمي وذلك في المادة 15 منه وذلك على النحو الآتي: "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون". (دستور جمهورية مصر العربية المعدل سنة 2019)

وهو اتجاه محمود من المشرع أن نص على ذلك الحق الذي طالما أهدر النص عليه في الدساتير السابقة مثل دستور 1971.

لكننا إذا نظرنا إلى القوانين التي تنظم الإضراب لن نجد إلا نصوصاً متفرقة في عدة قوانين مختلفة تتضمن مناقشة هذا الحق، فلا يوجد قانون موحد صارم يختص بالإضراب من حيث ماهيته وأحواله وشروطه والفئات التي تخضع له والفئات المستثناة من الخضوع له وأيضا العقوبات التي توقع على مخالفة قواعد الإضراب، فكل هذا يجب أن يتم صبه في قوالب قانونية صارمة وتحت قانون موحد للإضراب وذلك حتى يسهل على ممارسي القانون التعامل مع هذا الحق، وتحديد جوانبه وأساسه ومتى يكون إضراباً سلمياً ومتى لا يكون كذلك، وحتى يتسنى وضع وسائل حماية له من خلال النص الدستوري والقانون المنظم له (العكيدى، 391).

وبالتالي فإن تنظيم وسائل حماية هذا الحق الدستوري - مع عدم وجود قانون حقيقي لتنظيم الحق وآلية لذلك وأيضا مع غموض نص المادة 15 المشار لها - يكون من الصعب ومستحيلا في بعض الأحيان.

ورغم ذلك الأمر إلا أنه توجد بعض القوانين التي ساهمت ولو قليلا في وضع إطار حتى لو كان بسيطا لتنظيم حق الإضراب، والذي نجده في قانون العمل الموحد موضوع دراستنا فقد نظم الحق في الإضراب وسوف نبث وسائل هذا التنظيم في المطلب القادم.

مما سبق نجد أن الحق في الإضراب قد اباحته القوانين ليس استجابة لمطالب العمال بل كان ذلك نتيجة الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتي صدرت عن الأمم المتحدة سنة 1966 ونصت في مادتها الثامنة (أن على الدول الأطراف في الاتفاقية أن تكفل.... الحق في الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين البلد المختصة)، ويجب عدم المغالاة في فرض القيود على الحق في ممارسة الإضراب حتى يصل الأمر إلى الحظر الكلي، وقد حاولت الاتفاقية وضع بعض الضوابط التي تحول دون إفراغ هذه الحقوق والحريات من مضمونها، ومن بين تلك القيود أن يتم فرض القيود بموجب قانون، (علوان، 1985: 159) هو ما نصت عليه المادة الرابعة من الاتفاقية، وذلك لما يمر به أصدر القانون من مراحل تشريعية وأتصافه بالعمومية وبعدم الرجعية، وبالمشروعية، ولمنع التعسف من السلطة التنفيذية، ويجب أن تكون هذه القيود تهدف إلى حماية النظام العام داخل المجتمع، كما ذهب الاتفاقية أنه يجب أن يكون هناك تناسب بين القيد الذي تضعه الدولة والهدف الذي تسعى إلى تحقيقه من ورائه، وهو ما أكدته نص الفقرة الثانية من المادة الخامسة من الاتفاقية، نجد أن الاتفاقية راعت التوازن بين حق العمال في الإضراب، (عبد المحسن، 321) باعتباره يمثل أحد الوسائل الضاغطة لتحقيق مطالبهم المهنية، وحق صاحب العمل والدولة في وضع الضوابط والقيود التي تكفل ممارسة هذا الحق بما لا يضر الشركة وصاحب العمل.

وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية والتي تعتبر المدافع الأول عن حقوق العمل نجد أن جميع اتفاقياتها التزمت الصمت فيما يتعلق بالحق في الأضراب، مما جعل من أمر تطوير مفهومه وتحديد نطاقه من مسؤولية الهيئات المعنية بإعمال حقوق الإنسان (www.ilo.org)، على الرغم مما يحظى به هذا الحق من فعالية وتحقيقه لمطالب العمال المهنية، ولا نجد مبرر لتجاهل المنظمة لهذا الحق المهم لما له آثار مهمة في ممارسة العمال لحقهم في التعبير عن آراءهم ومحاولة جعله وسيلة لضغط على أصحاب العمل لاستعادة حقوقهم

وتحسين ظروف عملهم، وأن هذا الصمت لا يمنع أنتشار هذا الأمر وممارسته على نحو واسع في الدول من قبل العمال.

ومن اتفاقيات منظمة العمل العربية التي أبحاث الحق في الإضراب بشكل واضح الاتفاقية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية في مادتها الثانية عشر أنه (للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح)، وهذا ما عادة وأكدت عليه الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية في المادة الحادية عشرة بأنه (يحدد التشريع الوطني فترة زمنية للدخول في التفاوض والانتهاه منه، كما ينظم أيضا حق الإضراب وقفل مكان العمل أثناء سير التفاوض).

المبحث الثاني: وسائل تنظيم الإضراب العمالي

أن الحق في الإضراب لا يؤخذ على إطلاقه نظراً لما قد يترتب على ممارسته بطريقة عشوائية من نتائج خطيرة إذا لم يتم تنظيم ممارسته، لذلك فرضت التشريعات العمالية بعض القيود والضوابط كي يستخدم بالشكل الذي يوفق بين حق العمال في الدفاع عن مصالحهم المهنية بواسطة الإضراب وبين مصالح صاحب العمل في المحافظة على سير عمل مؤسسته بالحدود الدنيا وعدم تحميله اضرار كبيرة، وهو ما سوف نبينه من خلال بحث شروط الإضراب بشكل عام والتي تنص عليها أغلب التشريعات العمالية، أما المطلب الثاني فتم تخصيصها لبحث شروط الإضراب في قانون العمل العراقي وختم المبحث بمطلب يتناول شروط الإضراب في القوانين المقارنة.

المطلب الأول: شروط الإضراب

لقد تم التصدي لممارسة العمال لحقهم في الإضراب بمجموعة من الشروط الشكلية، والتي تم تنظيمها في العديد من الدول حتى لا يتماذى العمال أو يتجاوزوا أثناء ممارستهم للإضراب الغاية التي شرع من أجلها، فكان لابد لنا من التعرف على هذه الشروط المشتركة بشكل سريع قبل الخوض في تفاصيلها في قوانين العمل محل الدراسة.

1 - الأخطار

يعد الأخطار من الأمور المهمة التي ينبغي على العمال القيام به لما له من عظيم الأثر في إمكانية تفادي الإضراب، (هلال، 83) والذي يقصد به قيام العمال المضربين بإبلاغ صاحب العمل بقيامهم بالإضراب في الوقت الذي ينوي فيه العمال القيام بالامتناع عن العمل وذلك حتى يمكن لصاحب العمل اتخاذ ما يلزم من إجراءات لتفادي توقف العمال عن العمل واتخاذ كافة الاحتياطات التي تحميه من قيام العمال بالإضراب، ويعد الإضراب إجراء يكشف رغبة العمال في القيام بالإضراب بعد فشلهم في المفاوضات مع صاحب العمل، ويعد الغرض

من الإخطار السابق، تفادي الضرر الذي قد يلحق برب العمل من أثر مفاجأته بالتوقف عن العمل، ويمكنه أن يبحث عن عمال آخرين بدلا من العمال المضربين عن العمل (حمزة، 285). وبحسب الفقه القانون فإن الهدف من الأخطار أنه قد يستجيب رب العمل لمطالب العمال قبل موعد الإضراب وهذا يكون فيه مصلحة للعاملين ورب العمل في أن واحد وهي عدم تعطيل العمل أي يقوم رب العمل بتلافي الأضرار الناتجة عن الإضراب نتيجة لاستجابته لمطالب عماله، وأن يقوم رب العمل بتدبير عاملين آخرين بدلا من الذين يقومون بالإضراب أو تشغيل العمال غير المضربين أوقاتاً إضافية لكي يغطي العجز الذي ينشأ من جراء قيام زملائهم المضربين بالإضراب أو الاستعانة بعمال آخرين للقيام بالأعمال المنوط بها المضربين (عمران، 2005: 403).

2 - التنظيم النقابي

أن يكون تنظيم الإضراب وإعلانه وممارسته عن طريق النقابات العمالية لما لهذا النقابات لما تتمتع تلك النقابات بإمكانات مادية وخبرات بشرية ومن قدرة على الحصول على المزيد من الحقوق للعمال (عبد المحسن، 502)، سواء أكان ذلك من خلال العقود الجماعية، أو تحقيق فوائد للعمال، ومن خلال سعيها لسن قوانين في صالحهم (المعداوي، 2017: 44)، كما أنها 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 والوقت المناسب للإضراب وإجراء المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل من أجل حل النزاع القائم، مما يؤدي إلى نجاح الإضراب في اغلب هذه الحالات (عبد المحسن، 502).

3 - الاستفتاء

يقصد 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 (Sinay et Javalier، 1984:20).

المطلب الثاني: شروط الإضراب في قانون العمل العراقي

أن الحق في الإضراب شأنه شأن سائر الحقوق الأخرى يجب أن يمارس في نطاق النظام العام وإلا يكون هناك تعسف في استعماله، فالتصرفات الأفراد بصفة عامة يجب أن تتم دائماً في حدود النظام العام وأن عدم الالتزام بذلك يحيل هذه التصرفات إلى أعمال غير مشروعة يترتب عليها آثار أهمها مجازاة المسؤولين عن هذه التصرفات وهذه المسؤولية هي تعبير عن رد الفعل الاجتماعي نتيجة لهذه الاعتداءات التي قد تهدد في بعض الحالات متطلبات الحياة الاجتماعية (البكري وبشير: 213).

ولا يقتصر تنظيم حق الإضراب على القوانين الصادرة بشأنه إنما يحكم هذا الحق كذلك نطاق الشرعية الذي تمارس في حدوده بصفة عامة كافة الحقوق والحريات، وانه طبقاً لذلك لا يجوز ممارسة أي حق بطريقة تعسفية.

إن التعسف في استخدام الحق يعد في حقيقة الأمر تعطيلاً وإلغاء لذات الحق، وبعبارة أخرى فإنه لا يكفي أن يمارس الشخص حقه في الإضراب ضمن النطاق القانوني المقرر له لكي يكون استعماله للحق مشروعاً لأنه لا إلزام بين الأمرين بالضرورة فقد يمارس الشخص حقه المقرر قانوناً لمجرد إلحاق الضرر بغيره أو لتحقيق مصلحة غير مشروعة وعندئذ لا يكون فعله بطبيعة الحال مباحاً حتى ولو التزم حدود حقه (محمد، 1985: 99).

وأن استعمال حق الإضراب في أطار القطاع الخاص لا يحول دون أعمال وتنفيذ القواعد والأحكام الخاصة بالإضراب، ويرى جانب من الفقه القانوني إن الحل الملائم هو الجمع بين الفكرتين في وقت واحد أو استخدام كلاً منهما على حده وذلك طبقاً لطبيعة المجال الذي يمارس فيه الحق، فإذا كانت الحالة خاصة بالقطاع الخاص فتنتطبق بشأنها فكرة التعسف في استعمال الحق، أما إذا كان الأمر يتعلق بإحدى المرافق العامة فتطبق فكرة النظام العام (عبد العال، 1983: 663)، ولقد تم انتقاد هذا الرأي لأن الإضراب متى ما تم الاعتراف به سواء في القطاع الخاص أم في المرافق العامة فإنه لا بد من تقييده وتنظيم اللجوء إليه، وأن الإخلال بتلك القيود أو بالأحكام المنظمة للإضراب يحيل الإضراب إلى عمل غير مشروع وتنتفي عنه صفة الحق، والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للتعسف فإنه متى تحققت إحدى صورته كما لو ثبت مثلاً إن الموظفين يستهدفون من الإضراب مجرد الإضرار غير مشروع وتنتفي عنه صفة الحق، والأمر على خلاف ذلك بالنسبة للتعسف فإنه متى تحققت إحدى صورته كما لو ثبت مثلاً إن الموظفين يستهدفون من الإضراب مجرد الإضرار (غافل، 179)، فإن الإضراب يوصف في هذه الحالة بالتعسف، فالتعسف إذا يرتبط دائماً

بالحق أينما وجد ولا يقتصر على مجال بعينه، ونرى أن هذا الانتقاد في محله لأن الإخلال بالضوابط الموضوعية لممارسة الحق تنشئ حالة واقعية غير مشروعة تعصف بهذا الحق، أما التعسف فالحق موجود ولكن هناك انحراف في استعماله بما يحقق الغاية منه.

وقد حددت المادة 7 من القانون المدني العراقي رقم 40 لسنة 1951 حالات التعسف

في استعمال الحق بنصها أن (....) ويصبح استعمال الحق غير جائز في الاحوال الآتية:

أ - اذا لم يقصد بهذا الاستعمال سوى الاضرار بالغير.

ب - اذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال الى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث

لا تتناسب مطلقاً مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها.

ج - اذا كانت المصالح التي يرمي هذا الاستعمال الى تحقيقها غير مشروعة (القانون

المدني العراقي، 1951).

نجد أن المادة السابقة وضعت معيارين لحالة التعسف في استعمال الحق أولها

معيار موضوعي أشارت إليه الفقرة (ب) وهو قلة المصلحة المستهدفة بالنسبة للضرر

الذي يصيب الغير، أما المعيار الثاني وهو خاص بالحالة النفسية لمستخدم الحق وأشارت

له الفقرتان (أ و ج) اللتان تجعلان التجاوز في حدود الاستعمال المشروع للحق متحققاً

متى توافرت نية سيئة مفادها قصد الإضرار بالغير، وهو قصد يتنافى مع الغاية التي

يتوخاها المشرع، وكذلك تحقيق مصلحة غير مشروعة، أي استهداف غاية لا يقرها القانون،

كأن يستهدف العامل من الإضراب الضغط لتحقيق أهداف سياسية.

ولقد مر تنظيم الإضراب في قانون العمل العراقي بمجموعة من المراحل فأشارت

المادة 136 - أولاً من قانون العمل الملغي (رقم 71 لسنة 1987) إلى هذا الحق بالقول:

"أولاً - إذا امتنع صاحب العمل أو أصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في

محكمة التمييز بعد ثلاثة أيام من تاريخ تبليغهم به جاز للعمال أصحاب العلاقة أن يتوقفوا

عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانوناً،

ويعاقب أصحاب العمل عن عدم التنفيذ".

ثانياً - على العمال أن يبلغوا وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام

لنقابات العمال معاً، بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له، وأن يبينوا

الأسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الأمن والنظام

وحماية وسائل الإنتاج ومقر العمل، وأعطى المشرع في قانون إدارة الدولة الانتقالية للعمال الحق في التظاهر والإضراب سلمياً، ولكن الدستور أغفل الإشارة إلى هذا الحق، وقد رسم المشرع العراقي في قانون العمل الملغي (رقم 71 لسنة 1987) طريقاً طويلاً أمام الطبقة العامل لممارسة حقها في الإضراب لتسوية الخلافات ذات الأثر على المصلحة المشتركة للعمال التي تنشأ بينهم وبين أصحاب العمل في مشروع واحد أو أكثر في نطاق مهنة واحدة أو أكثر، ولم يطلق على هذه الخلافات صفة منازعات إلا بعد أن تستعصى على الحل بالطريق الذي رسمه المشرع في المواد 131 - 132 - 133 - 134 - 135 من قانون العمل باستخدام أسلوب التوفيق والتحكيم⁽¹⁾، وأعطى العمال الحق في التوقف عن العمل،

1- قانون العمل العراقي الملغي (رقم 71 لسنة 1987) المادة 131 عندما تبلغ الخلافات الجماعية في العمل، مرحلة المنازعات، وفقاً لما مبين في المادة (130) من هذا القانون، يتوجب على صاحب أو أصحاب العمل ذوي العلاقة، أو على الأجهزة النقابية العمالية ذات العلاقة، ان تبادر، آل من جهتها، الى اخطار وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، بوقت واحد، بالنزاع الذي نشب مع بيان خلاصة وافية عن اسبابه وتطوراته، والاجراءات الواجب اتخاذها لمعالجته وحله.

المادة 132 اولاً - يتولى وزير العمل والشؤون الاجتماعية فور تلقي الاخطار، اجراء الاتصالات اللازمة مع اصحاب العمل ومنظماتهم ذات العلاقة لحثها على اتخاذ التدابير العال\جلة لانتهاء اسباب النزاع، وحله وتسويته. ثانياً - يتولى رئيس الاتحاد العام لنقابات العمل، فور تلقي الاخطار الاتصال بجميع الأجهزة النقابية والفئات العمالية ذات العلاقة بالنزاع، لحثها على اتخاذ التدابير العاجلة لمنع التأزم في الموقف، ودعوتها لسلوك الطرق الإيجابية في التحري عن اسباب النزاع، والعمل على ازالة السبابه وتسويته بالطرق الودية. ثالثاً - يتبادل وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من ينيبانه عنهما المعلومات، حول ما توصل اليه آل منهما في مساعيه ويتشاوران باستمرار بالإجراءات الواجب اتخاذها، ويجتمعان معاً، الى ممثلي طرفي النزاع ويبحثان معهم وجهان نظرهم المختلفة، في محاولة للتقريب فيما بينهم والوصول الى حل يرضي الجميع.

رابعاً - اذا سافرت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، خلال ثلاثة ايام من تاريخ الاخطار على الأثر، عن التوصل الى حل، يعقد اجتماع برئاسة رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، يتولى فيه المدير العام لدائرة العمل مهمة المقرر، بأعداد متساوية وينظم محضر بهذا الاجتماع، تسجل فيه بنود الاتفاق على اربع نسخ اصلية توقع من جمعي الحاضرين، احداها في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، والثانية في الاتحاد العام لنقابات العمال، والثالثة لدى صاحب العمل، والرابعة لدى العمال، ويلتزم بهذا الاتفاق طرفا النزاع، ويوضع موضع التنفيذ فوراً. خامساً - اذا فشلت مساعي وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال، في التوصل الى حل يقبل به الجميع خلال المدة المحددة في البند (رابعاً) من هذه المادة، وجب عليهما احالة النزاع، بكتاب مشترك الى وزير العدل لدعوة هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز للانعقاد خلال ثمان واربعين ساعة، على الأثر، للنظر في النزاع، وتبقى الهيئة في حالة انعقاد دائم حتى تصدر قرارها في النزاع المعروض عليها. =

وتعد مدة التوقف خدمة لهم لكل أغراض القانون وكما عاقب أرباب العمل لعدم تنفيذ قرارات محكمة التمييز بهيئة قضايا العمل.

ولا يختلف قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 كثيراً عن القانون السابق من حيث تنظيم الإضراب فنصت المادة (162) أنه

(أولاً: إذا تم إنهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل إلى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق.

ثانياً: على المنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع، التي تنوي إجراء اضراب أن ترسل اشعاراً خطياً إلى الوزارة والطرف الآخر قبل موعد هذا الإضراب بـ (7) سبعة ايام في الأقل.

ثالثاً: يجب أن يتضمن الإشعار الأسباب التي دعت إلى الإضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك.

= سادسا - لهيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، دعوة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من يمثلهما، وطرفي النزاع للاستماع الى اقوالهم، ولها ان تتخذ الاجراءات آلفة، لغرض الفصل في النزاع.

المادة 133 تصدر هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز قرارها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ عرض النزاع عليها في جلسة علنية بحضور طرفي النزاع، ويكون قرارها باتا.

المادة 134 اذا تخلف احد طرفي النزاع عن الحضور امام هيئة قضايا العمل في المحكمة التمييز يوم اصدار القرار، رغم تبليغه، يعتبر مبلغا بالقرار.

المادة 135 على صاحب العمل والعمال تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز خلال ثلاثة ايام من تاريخ صدوره.

المادة 136 اولا - اذا امتنع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز، بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار، جاز للعمال، اصحاب العلاقة ان يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدة التوقف خدمة يستحقون عنها جمعي حقوقهم المقررة قانونا، ويعاقب اصحاب العمل عن عدم التنفيذ. ثانيا - على العمال، ان يبلغوا وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معا، بأجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له، وان يبينوا الاسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي اتخذوها للمحافظة على الامن والنظام، وحماية وسائل الانتاج ومقر العمل.

- رابعاً: لا يجوز اجراء الإضراب بهدف مراجعة أو تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ.
- خامساً: يجب أن يكون الإضراب سلمياً.
- سادساً: لا يجوز للمنظمة العمالية المشتركة بالنزاع إعلان الإضراب طالما لم تنته إجراءات حله وفق أحكام هذا القانون.
- سابعاً: لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الإضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمال فيها الحياة أو السلامة أو الصحة العامة لجميع السكان أو بعضهم.
- ثامناً: لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام بأي فعل يكون من شأنه أن يمنع أي عمال آخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل أو التهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو احداث اضرار بالممتلكات.)

المادة 163

- (أولاً: لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم في أثناء مدة الإضراب.
- ثانياً: لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب أو الدعوة إليه طالما تم وفق أحكام هذا القانون.
- ثالثاً: لا يجوز لصاحب العمال إبدال العمال المضربين بأخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة.
- رابعاً: لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه في أثناء مراحل النزاع.
- خامساً: يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه.

المادة 164

- (أولاً: للوزارة خلال الإضراب أن تعقد اجتماعا بحضور الأطراف بهدف حل النزاع وإذا لم يحضروا هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لا تقل عن 100000 مئة الف دينار ولا تزيد عن 500000 خمسمائة الف دينار.

ثانياً: لا يمنع انعقاد الاجتماع أو الدعوة إليه حق العمال ومنظماتهم النقابية في الاستمرار بالإضراب.)

مما سبق نجد أن الفقه العراقي يقسم الركن المعنوي للإضراب إلى ثلاثة عناصر، يتمثل العنصر الأول: بقصد الإضراب ويقصد به عنصر التوقيت في الإضراب، فلا ينصرف قصد العمال إلى إنهاء عقد العمل، وإنما إلى وقف العقد فقط، فالعمال تتوافر لديهم النية بالرجوع إلى العمل بعد زوال أسباب الإضراب المهنية، وتطبيقاً لذلك فلا يعتبر إضراباً توقف العمال النهائي عن العمل، إذ يعد عملهم هذا بمثابة الاستقالة، فقصد الإضراب يتمثل في انصراف نية العمال المضربين إلى إلحاق الضرر برب العمل وتوقيت الإضراب (العابد، 1966:16).

نلاحظ مما سبق أن قانون العمل يقيد الإضراب بشكلية معينة، فعندما تبلغ الخلافات الجماعية أو الفردية في العمل مرحلة المنازعات، يتوجب على كل من العامل وصاحب العمل إحالة النزاع إلى الدائرة المختصة في وزارة العمل لتعيين وسيط من أصحاب الخبرة لتقريب وجهات النظر وتسوية النزاع إذا لم يتم التوصل لحل للخلاف عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية، ولقد طلب المشرع من العمال أخطار الوزارة وصاحب العمل قبل البدء بالإضراب بسبعة أيام فالمشرع زاد من مدة الإخطار في القانون الجديد وهذا النص ينفي اهم عنصر من عناصر الإضراب وهو المفاجئة ويدخله في صفة عدم المشروعية ما يعرض العمال المضربين للفصل، كما طلب المشرع أمر آخر يخرج الإضراب من دائرة المشروعية وهو تحديد المدة الزمنية له دون مراعاة أمر مهم هل سوف يعطي الإضراب نتائج ام لا الأمر الذي يمنح صاحب العمل فرصة لترتيب أموره خلال مدة الإخطار بالإضافة إلى المعرفة المسبقة بمدة الإضراب، وأن استخدام المشرع لكلمة فضفاضة وعامة وهي السلمية بدون تحديد الشيء المعني بهذه الكلمة ما يفتح المجال لفصل العمال المضربين ويفرغ هذا الحق من مضمونه، كما حرم المشرع الإضراب في بعض الشركات والمشاريع التي تهدد حياة وسلامة وصحة المجتمع وكذلك تتصف هذه العبارات بالعمومية وعدم التحديد الأمر يفتح المجال لإصحاب العمل إدخال مشاريعهم تحت أي مسمى من هذه العبارات وبالتالي إدخال العمال المضربين في

دائرة المحظور وإمكانية فصلهم بدون تعويض وطردهم من العمل لمجرد المطالبة بحقوقهم المالية أو المهنية، ونؤيد المشرع العراقي في منعه العمال المضربين من احتلال مكان العمل ومنع العمال غير المضربين من الالتحاق بالعمل أو مضايقتهم وهو ما تحدثنا عنه سابقاً تحت مسمى الإضراب مع احتلال مكان العمل والذي كان عليه أجماع بأنه إضراب غير مشروع، كما وضع المشرع الاجتماعي العراقي مجموعة من المحظورات على صاحب العمل يمنع عليه القيام بها أثناء ممارسة العمال للإضراب الذي يجب أن يحقق الشروط السابق ذكرها وهذه المحظورات هي منع صاحب العمل من فصل العمال المضربين أو توجيه إي عقوبة تأديبية تتعلق بممارستهم للإضراب، أو الاستعانة بعمال آخرين يقوم بعمال العمال المضربين سواء كان بصورة دائمة أو مؤقتة أو أغلاق المشروع بصورة كاملة أو جزئية أو التقليل من الإنتاج أو نشاط المشروع لغرض تفادي تبعات الإضراب.

والحقيقة أن المشرع العراقي أحاط الإضراب بمجموعة من الشروط والعبارات العامة والفضفاضة التي تفرغ هذا الحق من مضمونه وتجعله غير مشروع؛ لذا نرجو من المشرع الاجتماعي العراقي - خصوصاً وأنه يأتي في ظل اقتصاد السوق الذي رسمه الدستور طريقاً للاقتصاد العراقي - أن يمنح الحق للعمال في جميع قطاعات العمل الإضراب بدون قائمة شروط طويلة تعيق العمال عن ممارسة حقهم وإلغاء كافة الفقرات القانونية التي تعتبر الإضراب غير مشروع، وأن يضمن القانون حق العمال في الاعتصام أمام المؤسسات وإيقاف العمل بصورة مؤقتة احتجاجاً على ممارسات أصحاب العمل وللمطالبة بالحقوق المالية والمهنية.

المطلب الثاني: تنظيم الإضراب في القانون المقارن

بالنسبة لتنظيم المشرع المصري لحق العمال في الإضراب أورد العديد من القيود فالإضراب ليس حقاً أو حرية مطلقة بل هو مقيد يخضع لبعض القيود اللازمة لممارسته شأنه شأن الحقوق والحريات الأخرى إلا إن هذه القيود متنوعة، فنص قانون النقابات العمالية رقم 35 لسنة 1976 على حق العمال في الإضراب وفق نص المادة 14 منه والتي جاء فيها أنه (تباشر النقابة العامة النشاط النقابي على مستوى المهن أو الصناعات التي

تضمها وتتولى النقابة العامة على الأخص ما يلي:..... الموافقة على تنظيم الإضراب للعمال طبقاً للضوابط التي ينظمها قانون العمل).

هذا وقد عالجت المواد 192 و193 و194 من قانون العمل المصري، الإجراءات التي يجب إتباعها لممارسة حق العمال في الإضراب وكانت النصوص تجري على الوجه الآتي:
- تنص المادة 192 على أنه: "للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".

وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول.
فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.
وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له".

مما سبق نجد أن الإخطار هو التزام يقع على عاتق النقابة العمالية بشأن الإضراب بصفة عامة في مصر، ويعد الإضراب من جانب العمال دون الالتزام بالإخطار من قبيل الخطأ الجسيم الذي يبرر فصلهم، والمقصود بالإخطار هو إعلام صاحب العمل عزم العمال اللجوء للإضراب فيما إذا لم تحقق مطالبهم (عكش، 2015:93)، ولا يشترط أن الأخطار يؤدي إلى توقف العمل حتماً، وهو الأمر الذي جعل من وقوع الإخطار سابقاً على وقوع الإضراب وليس لاحقاً على وقوعه أو معاصراً له، وإن علة المشرع من الإضراب تتمثل في العديد من الاعتبارات، حيث أنه يؤدي إلى تفادي وقوع الإضرابات المفاجئة أو المباغتة والتي تؤدي إلى توقف العمل نهائياً (ابو عمرو، 2009: 146)، بالإضافة إلى أن الإخطار يعطي فرصة من الوقت لصاحب العمل يحاول من خلالها الاستجابة لمطالب العمال الذين عزموا على القيام بالإضراب، وذلك لتفادي وقوع إضرابهم.

أما فيما يتعلق بشكل الإخطار فإن المشرع المصري كما ذكر سابقاً يستلزم أن يكون الإخطار كتابياً وأن يتم في شكل خطاب مسجل بعلم الوصول، وتتميز هذه الوسيلة التي انجاز الإخطار بواسطتها بأنها تؤدي إلى قطع النزاع حول القيام بالإخطار فعلاً من عدمه، ويتضمن الإخطار بيانات محددة حتى يكون موافقاً للقانون الأسباب الداعية للإضراب ومكان وتاريخ وقوعه ومدة الإضراب وذكر هذه البيانات في الإخطار يحقق العديد من المزايا، حيث أن هذه البيانات تعطي للقضاء معلومات واضحة عن الأسباب التي دعت العمال للجوء للإضراب (العبيدي، 2007: 254)، وبالتالي التحقق من مشروعيتها أو عدم مشروعيتها، فعلى سبيل المثال إذا كانت أسباب الإضراب ترجع إلى وجود مطالب سياسية يأمل العمال تحقيقها من إضرابهم فبال تأكيد يحكم القضاء بعدم مشروعية تلك الأسباب، أما إذا كانت أسباب الإضراب ترجع إلى مطالب مهنية ممكنة ومشروعة فبال تأكيد يحكم القضاء بمشروعيتها، بالإضافة إلى ذلك ذكر أسباب الإضراب يؤدي إلى معرفة صاحب العمل للأسباب التي دعت العمال للجوء للإضراب ومن ثم تحقيق مطالبهم من خلال المفاوضات الجماعية والوساطة إن أمكن ذلك (ابو حمزة، 199).

وأن المطالب المهنية التي يطالب بها العمال المضربين يجب التي يتضمنها الإخطار يجب أن تكون مشروعة ومعقولة ومبررة، وعلى ذلك فإن كانت تلك المطالب تتجاوز إمكانات صاحب العمل أو لا تتناسب مع الظروف المالية أو الاقتصادية أو الفنية للشركة فإنها لا تصلح أن تكون سبباً للإضراب المشروع (عكش، 95)

- وتنص المادة 193 على أنه: "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بوساطة منظماتهم النقابية بقصد تعديل اتفاقية العمل الاجتماعية أثناء مدة سريانها، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم."

- كما تنص المادة 194 على أنه "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتحديد هذه المنشآت".

أن للشركات العاملة في القطاع الخاص والعام العديد من الأنواع، فمنها ما هو استراتيجي أو حيوي ويتعلق بمصالح أساسية وهامة للمواطنين، منها ما هو غير

استراتيجي بتعلق بمصالح المواطنين لكن هذه المصالح التي تنجزها تلك المؤسسات الأخيرة ليست بالأهمية البالغة كتلك المصالح التي تنجزها الشركات الاستراتيجية أو الحيوية (ابو حمزة، 241)، لذلك فإن المشرع المصري قرر وضع حظر كلياً على الإضراب في المنشآت الاستراتيجية أو الحيوية، وذلك بقصد الحفاظ على حياة ومصالح المواطنين وضمان استمرارية الخدمات التي تقدمها تلك المنشآت، وأن تحديد المنشآت على أنها استراتيجية أو حيوية يمنع العمال فيها من ممارسة حقهم في الإضراب، هذا وقد أصدر رئيس مجلس الوزراء المصري القرار رقم 1185 لسنة 2003 (قرار رئيس مجلس الوزراء المصري القرار رقم 1185 لسنة 2003) بشأن تحديد المنشآت الاستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب عن العمل حيث نصت المادة الأولى على أنه:

(يحظر الاضراب عن العمل او الدعوة إليه في المنشآت الحيوية او الاستراتيجية التي يؤدي توقف العمل بها إلى اضطراب في الحياة اليومية لجمهور المواطنين، أو الاخلال بالأمن القومي والخدمات الأساسية التي تقدم للمواطنين، وتعتبر من قبيل المنشآت ما يلي:

- منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي.
- المستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات.
- المخابز.
- وسائل النقل الجماعي للركاب (النقل الحربي والبحري والجوي)
- وسائل نقل البضائع.
- منشآت الدفاع المدني.
- منشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي.
- منشآت الاتصالات.
- منشآت الموانئ والمنائر والمطارات.
- العاملون في المؤسسات التعليمية⁽¹⁾

نجد مما سبق أن قرار رئيس مجلس الوزراء عدد هذه المنشآت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، الأمر الذي يدل على إمكانية اشتغال عدداً آخر من المنشآت والتي

1- قرار رئيس مجلس الوزراء المصري القرار رقم 1185 لسنة 2003

يطالها حظر الإضراب أيضاً، حتى أنه من الممكن أن يشمل عدد كبير من المشاريع، وبالتالي حظر ممارسة الإضراب فيها فيما إذا اعتبرها من المنشآت التي يؤدي الإضراب فيها إلى الإخلال بالأمن القومي، وهكذا نجد أن قرار رئيس الوزراء كاد يسلب العمال حق الإضراب متناسياً أن الأصل هو تمتعهم بهذا الحق وأن الاستثناء هو تقييده، والمعلوم هو أن الاستثناء يجب أن يكون في أضيق الحدود، ما ينتج عنه أن إقرار حق الإضراب في قانون العمل المصري يكاد يكون لمجرد التوافق مع التزامات مصر الدولية، فالنص على الحق شيء والإيمان بحق العمال في ممارسته شيء آخر، ونأمل من المشرع المصري التضييق من هذا الحظر وقصره فقط على المنشآت التي ينتج عنها أخلاقاً فعلياً بالأمن القومي كمرفق الشرطة والجيش والقضاء.

لقد أنتقد الفقه تنظيم المشرع المصري للإضراب من لاشتراطه موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة المختص على تقديم الإخطار بالإضراب من قبل اللجنة النقابية المعنية يتنافى مع مبدأ حرية تنظيم وعمل النقابات، ويمثل كذلك قيداً خطراً على ممارسة حق الإضراب لذا يجب إلغاؤه.

كما أن النص على وجوب تقديم الإخطار قبل بداية الإضراب بعشرة أيام على الأقل وهذه المدة هي أطول من المدة المطلوبة لجهة الإدارة حتى تستطيع مناقشة أسباب اللجوء للإضراب واتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان استمرار العمل بالشركة المعنية، لأن الهدف الأساسي من هذه المدة هو تجنب الإضراب المفاجئ وعرقلة سير العمل بالمؤسسة المعنية فضلاً عن منح جهة الإدارة فرصة حتى تستطيع مناقشة أسباب اللجوء للإضراب ومدى إمكانية إزالة هذه الأسباب لذا فإن مدة الخمسة أيام على الأقل هي مدة كافية لتحقيق هذا الغرض (احمد، 1999: 907-908).

أما المشرع الفرنسي فقد عمد أمام شيوع الإضراب وما تسببه في معظم الحالات من تعطيل للشركات والمؤسسات إلى إصدار قانون 31 تموز سنة 1963، الذي تضمن ضوابط شكلية لتنظيم الإضراب وكذلك تحريم بعض أنواع الإضرابات، فبالنسبة للضوابط الشكلية التي جاء بها هذا القانون لتنظيم الإضراب، فإن هذا القانون أعطى الحق في القيام بالإضراب لنقابات العمال على أن يكون هناك إخطار سابق بالإضراب، وأن النقابة التي تستطيع القيام بالإضراب أشارت إليها المادة (3/521) من قانون العمل الفرنسي أن في حالة

استخدام حق الإضراب من جانب العمال فإنه يجب أن يسبق التوقف المتفق عليه عن العمل أخطار بالإضراب ويصدر إخطار الإضراب عن المنظمة أو إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على المستوى القومي في الفئة المهنية أو في المؤسسة المهنية أو الشركة وهو نفس الحكم الذي أوردته المادة 3 من قانون 31 تموز 1963 موضوع البحث (Gustave, 115: 2008)، وبالتالي لا يكون الإضراب مشروعاً في المؤسسة إلا إذا كان منظماً عن طريق إحدى النقابات التي تتوافر لها صفة التمثيلية على المستوى القومي، ولكن قبل القيام بالإضراب عليها أن القيام بإجراء هام وهو الإخطار السابق فالإضراب ليست وسيلة فورية للتعبير، بل يستلزم التنظيم والإعداد لها بالشكل الذي يؤدي إلى تقليل أضرار الإضراب إلى أكبر حد ممكن.

ولقد نصت المادة الثالثة من قانون 31 تموز 1963 على شرط الإخطار وفصلت قواعده والمدد الزمنية المتعلقة به، إذ اشترطت المادة المذكورة أن يحدد في الإخطار الدافع للإضراب، وبالطبع فإن تحديد الدافع للإضراب يحمل مغزيين، أولهما إمكانية توقي الإضراب بتلبية مطالب المضربين وثانيهما الرقابة على الدوافع غير المهنية التي قد تكون سبباً محرماً للإضراب هذا ويجب أن يقدم الإخطار قبل خمسة أيام على الأقل من بدء الإضراب إلى السلطة الرئاسية أو الإدارة أو المنظمة المعنية بالإضراب، كما أجاز مجلس الدولة الفرنسي تقديم الإخطار للسلطة المسؤولة عن النظام العام الذي سيهدد الإضراب مصالحه، ويجب أن يذكر في الإخطار تاريخ الإضراب وذكر تاريخ الإضراب مسألة أساسية وتعد لب الإخطار، فالمدة الزمنية عنصر جوهري في تقدير شرعية الإضراب (Gustave, 118)، وفضلاً عن التاريخ فيجب أن يحدد الإخطار الساعة ومدة الإضراب ومكانه وكلها عناصر جوهريّة في تحديد الإجراءات اللازمة لمواجهة الإخلال الذي سيسببه الإضراب، ويجب أن يسلم الإخطار موقِعاً من الشخص أو الأشخاص المخولين سلطة التوقيع من النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلاً، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي في حكمه الصادر في 8 كانون الثاني 1992 الذي تضمن وجوب إعطاء إنذار مسبق قبل خمسة أيام على الأقل من القيام بالإضراب.

لكن هناك رأي في الفقه يذهب إلى أن حق الإضراب يعد من قبيل الحقوق الفردية، ومن ثم يمكن للعمال ممارسته دون حاجة إلى تدخل النقابة التابعين لها، وهو التصور

السائد في القطاع الخاص حيث لم يستلزم المشرع اعلان الإضراب والاشراف على تنظيمه من قبل النقابة، وإنما ترك للعمال الحرية في إعلانه وتنظيمه (احمد، 88)، 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، وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية أخيراً على أن الإخطار إجراء غير لازم قبل إعلان الإضراب بالنسبة لعمال القطاع الخاص بشرط أن تقوم هذه المشروعات بنشاط خاص تنافسي وتقدم خدمات ذات طبيعة خاصة، أما إذا كانت هذه المشروعات تقدم خدمات ذات طبيعة عامة، فإنها تخضع لقانون 31 تموز لسنة 1963، وبالتالي يلتزم العاملون بها بقيد الإخطار المسبق (Marei, 380) وذلك في العديد من الأحكام التي أصدرتها منها الحكم (Sinay et Javilier, 106) الصادر في 15 أكتوبر سنة 1960 والذي جاء فيه (أن الإضراب تتوافر له صفة المشروعية حتى لو لم يكن مسبقاً بإخطار أو تنبيه طالما أن هذا الإجراء لا يوجد نصاً تشريعياً يفرضه على العمال المضربين) (Cass. Soc.5-Oct,1960).

أما فيما يتعلق بالتنظيم النقابي فكما سبق أن بينا أن الاتجاه السائدة في فرنسا يقوم على رفض التصور العضوي للإضراب بمعنى ان الإضراب مستقل تماماً عن الحق النقابي فدور النقابة في إعلان الإضراب وتنظيمه معدوم لا سيما في القطاع الخاص فلا تلازم بين الإضراب والنقابة التابع لها العمال (Sinay et Javilier, 44).

الخاتمة

في نهاية هذا البحث لقد توصلنا لمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات التي نأمل من المشرع أن يتبناها لما له من أهمية في التشريعات العمالية:

أولاً - الاستنتاجات

- أن المشرع العراقي لم يصدر قانون مستقل ينظم الحق في الإضراب بشكل عام لجميع فئات المواطنين لكنه قام بتنظيم أضراب العمال في مجموعة من المواد في إطار قانون العمل النافذ.
- أن منظمة العمل الدولية والتي تعتبر المدافع الأول عن حقوق العمل نجد أن جميع اتفاقياتها التزمت الصمت فيما يتعلق بالحق في الأضراب.
- أن الغرض من الإخطار السابق، تفادي الضرر الذي قد يلحق برب العمل من أثر مفاجأته بالتوقف عن العمل، ويمكنه أن يبحث عن عمال آخرين بدلا من العمال المضربين عن العمل.
- أن المشرع العراقي منع العمال المضربين من احتلال مكان العمل، وكذلك منع أعاقه العمال غير المضربين من الالتحاق بالعمل أو مضايقتهم وهو ما يسمى الإضراب مع احتلال مكان العمل والذي كان عليه أجماع بأنه اضراب غير مشروع.
- أن المشرع العراقي أحاط الإضراب بمجموعة من الشروط والعبارات العامة والفضفاضة التي تفرغ هذا الحق من مضمونه وتجعله غير مشروع، وتعرض العمال المضربين للفصل من العمل وتحولهم لعمال عاطلين عن العمل.
- أن إقرار حق الإضراب في قانون العمل المصري يكاد يكون لمجرد التوافق مع التزامات مصر الدولية، فالنص على الحق شئ والإيمان بحق العمال في ممارسته شئ آخر.

ثانياً - المقترحات

- نأمل أن يمنح العمال في جميع قطاعات العمل الحق بالإضراب بدون قائمة شروط طويلة تعيق العمال عن ممارسة حقوقهم وإلغاء كافة الفقرات القانونية التي تعتبر الإضراب غير مشروع، وأن يضمن القانون حق العمال في الاعتصام أمام المؤسسات وإيقاف العمل بصورة مؤقتة احتجاجاً على ممارسات أصحاب العمل وللمطالبة بالحقوق المالية والمهنية.
- نقترح على المشرع العراقي تمكين العمال من ممارسة الحق في الإضراب دون حاجة إلى تدخل النقابة التابعين لها، لأن القيام بهذا الإجراء من شأنه إن يجعل الإضراب ذا تأثير ضعيف.
- نأمل من المشرع الاجتماعي العراقي عدم إلزام العمال المضربين بمدة معينة للإخطار لما يترتب عليه من فقدان عنصر المفاجأة الذي يضعف من إمكانية الإضراب في تحقيق الهدف المنشود منه.
- نأمل من المشرع العراقي والمصري التضييق من الحظر المفروض على المنشآت التي منع الإضراب بها لتصنيفها على أنها استراتيجية وحيوية، وقصره فقط على المنشآت التي ينتج عنها أخلاقاً فعلياً بالأمن الوطني كمرفق الشرطة والجيش والقضاء.

المصادر

- د. السيد عيد نايل، (1988)، مدى مشروعية الاضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، القاهرة دار النهضة العربية.
- د. أمل محمد حمزة، (1998)، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، دار النهضة العربية، القاهرة بدون سنة طبع.
- د. أيمن محمد أبو حمزة، الإطار القانوني للممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، القاهرة دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.
- د. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، القاهرة دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.
- د. ثامر نجم عبدالله العكيدي، (2017) دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحرريات الموظف العام، القاهرة المصرية للنشر.
- د. سامي جمال الدين، (1982)، لوائح الضرورة وضمانة الرقابة القضائية، الاسكندرية.
- د. سيد عيد نايل، (2004)، قانون العمل الجديد (وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل)، القاهرة، دار النهضة العربية.
- د. سعيد على غافل، (2015)، الأحزاب الوظيفية، منشورات زين الحقوقية بيروت، الطبعة الأولى.
- د. شاب توما منصور، (1970)، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، بغداد.
- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله، (1970)، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الإسكندرية دار الثقافة الجامعية.
- فريدة العبيدي، (2007)، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب الجامعية، المنصورة.
- د. محمود أبو السعود حبيب، الموظف العام وممارسة الحقوق والحرريات السياسية، مطبعة الإيمان القاهرة، بدون سنة النشر.
- د. ماجد راغب الحلو، (1994)، القانون الإداري، دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.
- د. منذر الشاوي، (2007)، القانون الدستوري، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، المكتبة القانونية، بغداد.
- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، (2009)، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة.

- د. منصور محمد أحمد، (1999)، الحرية النقابية للموظف العام، دراسة مقارنة، القاهرة دار النهضة العربية.
- د. محمد علي عمران، (2005)، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد، دار مصر للطباعة.
- د. مصدق عادل طالب، (2013)، الإضراب المهني للعمال وآثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، الطبعة الأولى.
- د. عبد المنعم فهمي مصطفى، (1977)، عمال الإدارة وحرية الرأي، رسالة دكتوراه.
- د. علي العريف، (1954)، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الثاني، الطبعة الثانية، القاهرة4.
- د. علي عبد العال سيد أحمد، (2013)، حق الاضراب في المرافق العامة (تطوره- تحديد مفهومه- نظامه القانوني)، القاهرة دار النهضة العربية.
- د. عدنان العابري، د. زهير بشير، المدخل لدراسة القانون، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، بدون سنة طبع.
- د. عوض محمد، (1985) قانون العقوبات _ القسم العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، .
- هنري روبسون، (2001)، المجلس الدستوري، ترجمة د. محمد وطفه، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- أزهار عبد الكريم، (1983)، الحقوق والحريات العامة في ظل الدساتير العراقية، رسالة ماجستير، كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد.
- بشار شعبان عكش، (2015)، التنظيم القانوني للإضراب، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق جامعة حلب.
- د. عبد الباسط محمد عبد المحسن، (1992)، الاضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة.
- د. عدنان العابد، (1966)، مفهوم الإضراب وآثاره في قانون العمل، بحث منشور بمجلة الحقوق جامعة بغداد، العدد الأول.
- د. عبد العليم أحمد المعداوي، (2017)، أثر الإضراب على العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه لكلية الحقوق جامعة عين شمس، القاهرة.
- د. محمد حسنين عبد العال (1983)، الحريات السياسية للموظف العام، بحث منشور في مجلة القانون والاقتصاد، عدد خاص بمناسبة العيد السنوي لكلية الحقوق، جامعة القاهرة.
- د. محمد يوسف علوان، (1985)، قيود التحلل من الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، مجلة الحقوق السنة التاسعة عشر، العدد الاول.

- د. ناصف إمام سعد هلال، (1984)، إضراب العاملين بين الإجازة والتحریم_ تشريعا وقضاء وفقها، رسالة لنيل درجة الدكتوراه كلية الحقوق جامع عين شمس القاهرة.
- Waline (M) Précis de droit administratif. (1970), Paris.
 - Madjidi (M) Le droit de greve, Thesve, Geneve(1955).
 - Laugier (J) These Precitee pp50 et suivi, Gamanet (H) Histoire du droit de Greve in la greve et le droit. Libre justice. No7 (1965).
 - Sinay et Javalier_ La greve.t. Vol. 2eme.ed_ dalloz_ paris_ (1984),.
 - Marei (Morier), Le droit de grève dans les services publics,.
 - <https://www.lexinter.nl>
 - <https://www.lexinter.nl/tekstpages/what-can-i-do.html>
 - [http://www.nazaha.iq/pdf_kanon/1805/da_a%20\(12\).pdf](http://www.nazaha.iq/pdf_kanon/1805/da_a%20(12).pdf)
 - <https://manshurat.org/node/14675>
 - www.ilo.org › Beirut.