



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة النهرين
كلية الحقوق
المرحلة : الرابعة

بحث بعنوان
(التنظيم القانوني للأضراب المهني
للعمال وأثاره على عقد العمل)

بحث تقدمت به الطالبة
تبارك عصام إبراهيم

وهو جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في الحقوق

بإشراف
م.د نادية فرحان زامل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسِرَّيَ اللَّهِ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَرُّدُونِ اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ
تَعْمَلُونَ »

صِرُّ اللَّهِ الْعَظِيمِ

(التوبة - 105)

اوراء

أهدي تخرجي وفرحي
إلى من احمل اسمه بكل فخر
إلى من حصد الاشواك عن دربي
ليُمهّد لي طريق العلم
أبي

إلى من أوصاني الرحمن بها
إلى من جنة الله تحت أقدامها
إلى من افنت عُمرها من أجل ان
تراني في ابهى الصحة والسعادة
ولو على نفسها

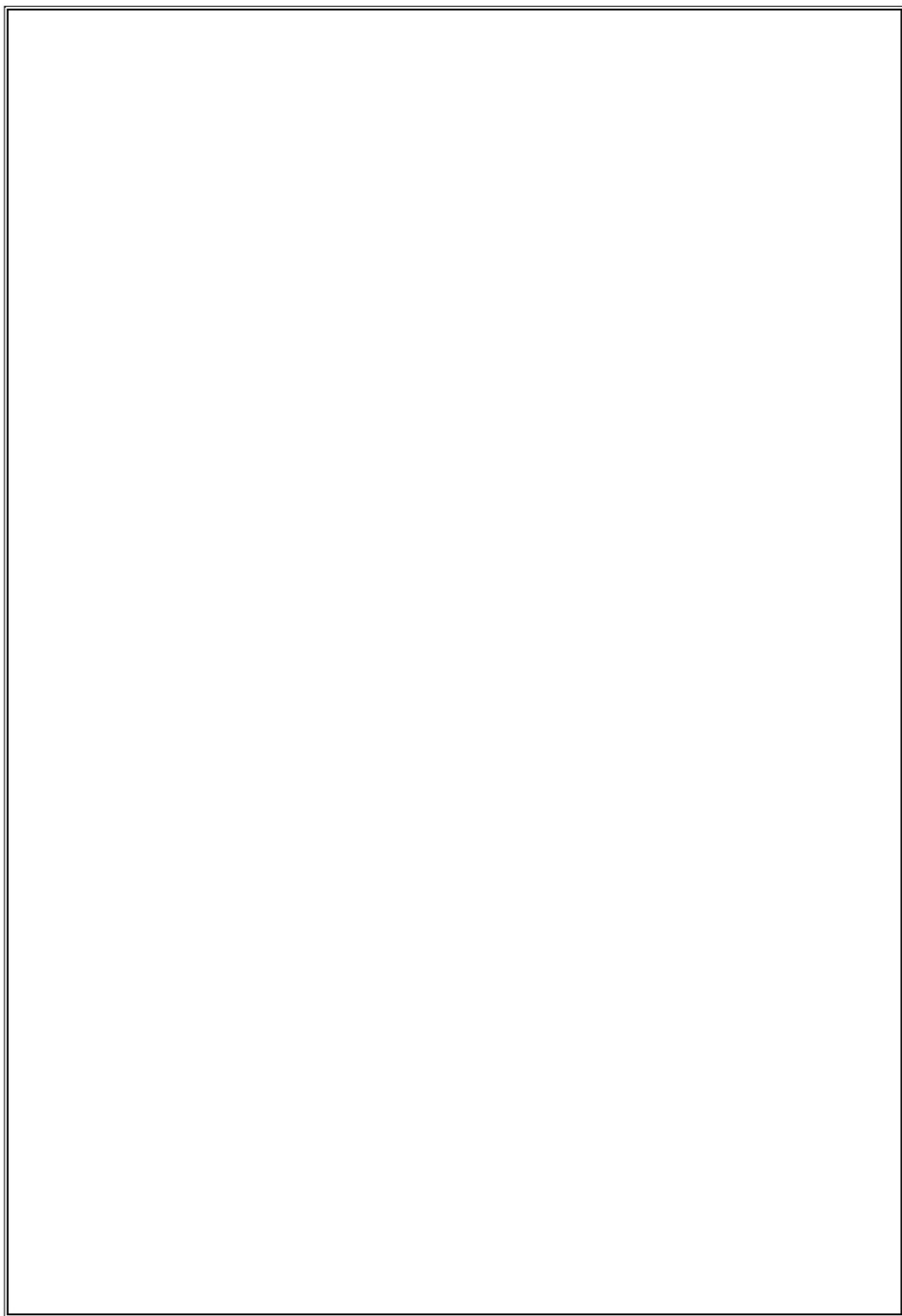
أمي

شُكراً لكما وقليل الشُكر بحقكما .

إلى من تطيب الأوقات بصحبتهم ، ويصبح لكل شيء معنى أعمق
بضحكاتهم ، أخواتي وأخي الاحباء .

فكر وتقدير

لا يسعني في نهاية المطاف وفي نهاية بحثي المتواضع هذا
سوى التقدم بجزيل الشكر والتقدير لاساتذتي في كلية الحقوق
الذين كان لهم الأثر الأكبر في وضع اقدمي على الطريق
وفي خطواتي الأولى .



المحتويات

1	المقدمة :
2	المبحث الأول : ماهية الاضراب عن العمل وعناصره
2	المطلب الأول : تعريف الاضراب وعناصره
2	الفرع الأول: تعريف الاضراب
5	الفرع الثاني : عناصر الاضراب عن العمل
6	المطلب الثاني : الأساس التشريعي للإضراب وأنواعه
6	اولاً : الأساس التشريعي الدولي للإضراب عن العمل
7	ثانياً : الأساس التشريعي الوطني للإضراب عن العمل
8	الفرع الثاني : أنواع الإضراب
11	المبحث الثاني : أثر الإضراب على عقد العمل
11	المطلب الأول : أثر الإضراب على عقد العمل الفردي
12	الفرع الأول : أثر الإضراب على حقوق والتزامات العامل
13	الفرع الثاني : إنهاء عقد العمل الفردي بسبب الإضراب
14	المطلب الثاني : أثر الإضراب على عقد العمل الجماعي
15	الفرع الثاني : إنهاء عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب
17	الخاتمة
17	اولاً : النتائج
18	ثانياً : التوصيات
19	المصادر والمراجع

المقدمة :

بعد الاضراب من المسائل القانونية والدستورية المهمة وشهد تطورات ملحوظة في الجانبين النظري والتطبيقي، فبعد ان كان مجرماً في قوانين غالبية الدول، أصبح حق اساسي ومشروع حاله حال الحقوق الأخرى، وإذا كان الاضراب غير منظم بقانون خاص في العراق سواء كان بالنسبة للعمال او للموظفين، إلا انه تحكمه نصوص متناثرة ضمن التشريعات العادية المختلفة ذات الصلة مما تشكل نظاماً خاصاً به.

من المعروف ان اطراف علاقة العمل هم كل من العمال واصحاب العمل، وكل طرف منهما يريد تحقيق الافضل له ولو كان ذلك على حساب الطرف الآخر وهذا أدى الى تضارب المصالح بين الطرفين ، ونشأ عن ذلك الاضراب عن العمل باعتبار العمال هم الطرف الضعيف في علاقة العمل ، ولإيجاد حل يمكنهم من مواجهة أصحاب العمل وتحسين ظروفهم الاجتماعية

تكم أهمية دراسة موضوع الاضراب المهني للعمال في ان القضاء العراقي لم يواجه حالات عملية متنوعة يتسنى له بموجبه بيان طبيعته، أو أي رأي بشأنه سلبياً أم ايجابياً باستثناء بعض

بالنسبة لصاحب العمل ، والعمل بالنسبة للعامل لاتساعهما بالصفة التبادلية ، بالإضافة الى حيوية الموضوع وما يحققه من استقرار لعلاقة العمل ، لكون الإضراب البديل المثالي لمنازعات العمل الجماعية ، وما يعود به ذلك من ضرر على طرفي العلاقة .

تكم مشكلة البحث في العديد من التساؤلات منها ماهية الاضراب ومدى مشروعيته في قانون العمل العراقي ؟ وماهي الآثار القانونية التي يترتبها الاضراب على عقد العمل الجماعي والفردية ؟ .

لغرض الإحاطة بكافة جوانب موضوع اضراب العمال وتحقيق الهدف المنشود به ، سنعتمد في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي للنصوص القانونية واءاء الفقهاء .

وتحقيقاً للغاية المذكورة فقد قمت بتقسيم موضوع الاضراب المهني إلى مبحثين : حيث خصصت المبحث الأول منه لماهية الاضراب عن العمل وعناصره ، وقد قسمت هذا المبحث إلى مطلبين يتناول المطلب الاول منه تعريف الاضراب وعناصره ويوضح المطلب الثاني الاساس التشريعي للاضراب أنواعه أما المبحث الثاني فجاء ليوضح اثار الاضراب على عقد العمل وقد قسمته الى مطلبين ، يوضح الاول أثر الاضراب على عقد العمل الفردي والمطلب الثاني أثر الاضراب على عقد العمل الجماعي.

المبحث الأول : ماهية الأضراب عن العمل وعناصره

أن الأضراب هو حق من الحقوق التي تهدف الى تحقيق التوازن الاقتصادي بين العمال واصحاب العمل ، أذ يمثل الأضراب عن العمل وسيلة قانونية معاصرة يلجأ اليها الأطراف الضعيفة في العلاقة العقدية ، للمطالبة بالحقوق او الاحتجاج على التقصير في تحقيقها او هدرها ، فالأضراب عن العمل هو اعتراض وامتناع العمال عن العمل بهدف الضغط على اصحاب العمل للموافقة على المطالب المهنية نتيجة لتعسف اصحاب العمل.¹

كما ان الأضراب لم يبق على حاله منذ وجوده لغاية الان ،حيث طرأت عليه عدة تغيرات ، وأهم هذه التطورات هي ظهور انواع عديدة للأضراب واختلفت مواقف واء الفقهاء والقضاء بشأن تلك الأنواع ومدى مشروعيتها هذه الأنواع ، مع العلم ان الأضراب مر بتطورات كبيرة فلم يصل الى حالته هذه الا بعد تلك التطورات الطويلة ، فقد كان الأضراب محرماً بعدها اصبح مشروعاً ، بالإضافة الى الخلاف الذي نشأ حول طبيعته². (وللتعرف على ماهية الأضراب سنقوم بتقسيم هذا المبحث الى مطلبين كالآتي:

المطلب الأول: تعريف الأضراب عن العمل وعناصره.

المطلب الثاني: الأساس التشريعي للأضراب عن العمل وأنواعه .

المطلب الأول : تعريف الأضراب وعناصره

ان الأضراب يعد وسيلة يعبر بها العمال عن حقوقهم المهنية ، ولمعرفة مفهومه وتحديدده وبيان عناصره سنتناول هذا المطلب بتقسيمه الى فرعين الأول تعريف الأضراب ، أما المبحث الثاني نوضح فيه عناصر الأضراب عن العمل.

الفرع الأول: تعريف الأضراب

الأضراب في اللغة مشتق من أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه ، وفي قوله

تعالى : (أَفْضَرِبْ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ مُسْرِفِينَ) (الزخرف: 15)، ويقال: ضربت فلانا عن فلان أي كفته عنه، ويقال أضرب العمال أي أكفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم . إما الإضراب في

¹ م. د. حنان قاسم كاظم م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، بحث منشور في مجلة كلية المعارف الجامعة ، مجلد 33 - العدد 3 - لسنة 2022 ص (222).

² مصدق عادل، الأضراب المدني للعمال وإثاره ، ص15.

الاصطلاح يعني "امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل"¹.

وقد عرفه الدكتور جمال الدين زكي في عبارة وجيزة، بأنه "امتناع العمال امتناعاً ارادياً ومربداً لتحقيق مطالب مهنية"²، و ذهب جانب من الفقه إلى تعريف الإضراب بأنه "التوقف المؤقت عن العمل للحصول على مكاسب مهنية أو لدرء التزامات مهنية بنية استئنافه بعد انتهائه من جانب العمال المضربين"³.

وعرفه بعض الفقهاء بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع اصحاب العمل".

وهذا يعني انه لا يشترط في الاضراب أن يكون لغرض تحقيق مطالب مهنية للعمال على خلاف ما يذهب إليه العديد من الفقهاء ، كما إنه لا يمكن أن يطلق على امتناع عامل أو عاملين عن العمل وصف الاضراب اذ يشترط فيه أن يقوم به مجموعة من العمال دون أن يعني ذلك وجوب أن يقوم به جميعهم ، كما ان الامتناع يجب أن يكون عن عمل ملزمين به فلا يعد اضرابا امتناع العمال عن العمل ساعات اضافية اختيارية أو ايام الراحة الاسبوعية التي ليسوا ملزمين بالعمل خلالها بموجب القانون أو العقد أو النظام الداخلي للمنشأة.

الا انه يشترط ان يكون الإضراب مؤقتا لانه إذا كان دائما يعتبر ترك العمل بإرادة منفردة⁴. و يرى البعض أن الإضراب هو توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة ظروف العمل وشروطه⁵ ويقصد به تنبيه صاحب العمل إلى مطالب العمال⁶ ، تبين من التعاريف السابقة ، أن الإضراب الذي ينظمه قانون العمل هو ذلك الذي يكون سببه نزاع عمالي جماعي باعتبار أن الإضراب هو أهم سلاح بيد العمال ضد أصحاب العمل يحمله على إجابة مطالبهم، كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يعني أن يكون الإضراب قراراً واعياً يحمل معنى الاتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم⁷، فعلى ذلك إذا كانت المنازعة بين عامل أو عدد من العمال ورب العمل بسبب منازعات أدت إلى امتناع العامل عن العمل فإن ذلك لا يعد إضراب⁸.

ويحدث احيانا ان يحتل هؤلاء المضربين محل العمل ويوقفون العمل فيه ولا يسمحون بالدخول لرب العمل او من يمثلّه او للسلطات المختصة او استخدام عمال آخرين مكاتبهم) ويستمر الاحتلال ليلا ونهارا حتى ينتهى الاضراب وبذلك يطمئن العمال الى تعطيل المحل ووقف

¹ م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .

² د. جمال الدين زكي ، قانون العمل ، ص 804 .

³ مصدق عادل طالب ، مرجع سابق ، ص 26 .

⁴ نجيب شكر محمود الحديثي ، حماية حق العامل في الاجر في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية صدام للحقوق ، 1999 ، ص 73.

⁵ د. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الإضراب، ص 31.

⁶ د. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ، ص 805.

⁷ احمد عبد الكريم يو شنب ، شرح قانون العمل ، ص 345.

⁸ د. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، ص 504.

ادارته وتحقيق الغرض المقصود من الاضراب وهذه هي حالة الاعتصام ، ولا يستلزم الاضراب اتفاق مجموع العمال بل يكفي اتفاق غالبيتهم¹.

إما تعريف الإضراب تشريعياً فلم تورد غالبية التشريعات تعريفاً محدداً للأضراب ، بل اكتفت بالنص على مشروعيتها ، فنص دستور فرنسا 1946 "يمارس حق الأضراب في إطار القوانين التي تتضمنه" فلم يورد تعريف محدد للأضراب ، كذلك في القوانين المتعلقة بالإضراب أيضاً لم تورد تعريفاً محدداً.

إما في مصر فنلاحظ ان المشرع المصري قد ذهب الى ابعد من ذلك ، تارة يجعل الإضراب جريمة واخرى يحذف الفصل الخاص بالأضراب ، وتارة يشير الى الاحكام الخاصة بالأضراب دون ايراد تعريف محدد له .

وإما بالنسبة للمشرع العراقي فإنه على عكس كلاً من المشرع الفرنسي و المصري ، فقد اورد تعريفات للإضراب في عدة محاولات ، فكانت المحاولة الأولى لتعريف الأضراب قد وردت في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم (63) لسنة 1954 ، وكان هذا التعريف لا يخلو من الملاحظات والانتقادات واهمها تجاهله للعنصر المعنوي .

كما تناول التعريف في قانون العمل رقم (1) لسنة 1958 الملغي ، ومن النظر لهذا التعريف نجد ان المشرع العراقي حاول تلافي النواقص الواردة في التعريف السابق في النظام المشار اليه سابقاً وايضا هذا التعريف لم يكن خالياً من الملاحظات².

في حين ان قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 فإنه لم يتطرق لتعريف الإضراب. ومن التعاريف السابقة يمكننا ان نعرف الاضراب بأنه التوقف الجماعي للعمال عن لعمل لفترة مؤقتة، لإجبار اصحاب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفقاً للقانون. ومن التعريف يتبين ان الإضراب يتميز بهذه الخصائص :

- 1- أنه انقطاع عن العمل : والمقصود هنا بالعمل هو العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل .
- 2- أنه انقطاع جماعي: أي ان الإضراب ليس عملاً فردياً بل هو عمل جماعي ويفترض الاتفاق المسبق
- 3- الانقطاع يكون مؤقت : أي يتوقف العمال عن العمل مع نية الرجوع له بعد تحقيق مطالبهم (حل الخلاف مع صاحب العمل) .
- 4- يهدف إلى تحقيق مطالب اجتماعية ومهنية: كزيادة الأجور ،وتحديد مدة العمل أو تحسين شروطه¹.

¹ إبراهيم جواد ،شرح قانون العمل العراقي ،ص209.

² مصدق عادل طالب ، مرجع سابق ،ص17 و18 و19.

الفرع الثاني : عناصر الإضراب عن العمل .

لكي يكون الإضراب المهني مشروعاً ، يجب أن يكون توقف العمال عن العمل لتحقيق مطالب مهنية الأمر الذي يتطلب توافر نوعين من العناصر .

وهذه العناصر يلزم توافرها معاً وتختلف أي عنصر من هذه العناصر يؤدي الى انتفاء صفة الإضراب ، فهي تدور وجوداً وعدمياً مع الإضراب² .

وسنعرض هذه العناصر فيما يلي :

أولاً: العنصر المادي : هو توقف العمال عن العمل ونقصد به امتناع العمال عن اداء العمل المكلفين به سواء كان العمل فردي او جماعي او بنص القانون من دون رضا صاحب العمل وان يكون التوقف الجماعي كاملاً بصورة مؤقتة وذلك من خلال الامتناع الجماعي للعمال عن العمل الملزمين بأدائه لمدة معينة ، ونخلص مما تقدم ان العنصر المادي للإضراب يتكون من شقين هما : الامتناع الكامل عن العمل الملزم ، وثانيهما أن يكون التوقف عن العمل جماعي³ .

ثانياً : العنصر المعنوي : هذا العنصر ذات اهمية كبيرة ويترتب على انتفائه انتفاء صفة الاضراب، ويتمثل في وجود عدة عناصر أولها نية الاضراب عن العمل أي ان تنجّه الإرادة الفعلية للعمال التوقف المؤقت عن تنفيذ العمل المكلفين بأدائه، لإجبار صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم المهنية والمشروعة⁴ ، وبالتالي فلا يعد إضراباً امتناع العمال عن العمل عدة أيام لاعتقادهم خطأ أنها اجازة أو قوة قاهرة تمنع العمال عن العمل⁵ ، وثانيها تدبير الاضراب ويقصد به التوقف الجماعي عن العمل نتيجة الاتفاق السابق أو اللاحق بين العمال مع وحدة هدفهم من الاضراب ، وثالثها ان تكون المطالب المهنية ممكنة ومشروعة ويعني ان توقف العمال عن العمل كان يهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المهنية المشروعة، مثل تحسين الاجور او اعطائهم اياها او تحسين ظروف العمل ، وغيرها من المطالب الاخرى التي تتعلق بالعمل والعمال⁶ .

¹ د. سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 554.

² مصدق عادل طالب، مرجع سابق ، ص 29.

³ ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة البصرة / كلية الحقوق ، 2008.

⁴ م . د. حنان قاسم كاظم ، م .م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق.

⁵ ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق.

⁶ م. د. حنان قاسم كاظم ، م .م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق.

المطلب الثاني : الأساس التشريعي للإضراب وأنواعه .

الإضراب كما تبين لنا مما سبق هو حق اجتماعي واقتصادي يمثل أيضاً أهم الحريات العامة للعمال، واختلفت وتعددت أنواع الإضراب التي مارسها العمال إلا أن أغلبها يتم الاختلاف حول مشروعيتها ، وسنوضح ذلك في فرعين سنخصص الأول لتوضيح الأساس التشريعي للإضراب ، والثاني لبيان أنواعه المختلفة

الفرع الأول : الأساس التشريعي للإضراب.

للإضراب في الفقه القانوني خصوم وأنصار ، فالأولون ينقدون مشروعية الإضراب، ويرون أنه خطر على الأمن العام غالباً ، وأنصار 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 غالباً بإجابة كل أو بعض مطالب العمال خصوصاً إذا كانت الحركة العمالية المستخدمة لهذا السلاح حركة منظمة نقابياً، ومطالبها عادلة¹.

إن حق العمال في الإضراب تم النص عليه بصورة صريحة سواء في الاتفاقيات الدولية أو في بعض قوانين الدول المنظمة لهذا الحق، الأمر الذي يستوجب معرفة الأساس التشريعي له، ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الأساس التشريعي الدولي للإضراب عن العمل ، أما الفرع الثاني نوضح فيه الأساس التشريعي الوطني للإضراب عن العمل.

أولاً : الأساس التشريعي الدولي للإضراب عن العمل

إن حق الإضراب يعد من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان واعترفت بها، وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى خاصة حق العمل والذي يعد من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، بالإضافة إلى الصلة الوثيقة بين الحق بالإضراب والحق في التنظيم النقابي في ظل الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 نلاحظ غياب النص الصريح على هذا الحق إلا أننا نستنتج ذلك من المادة (23) منه والتي تنص على حقوق عدة ذات صلة به، ومنها حق اختيار العمل بشروط عادلة مرضية وبأجر عادل ومرضي يكفل للعمال ولعوائلهم حياة لائقة بكرامة الإنسان، وكذلك كفلت للعمال الحق في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها، أما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية فقد صدر عنها التوصية رقم 92 لسنة

¹ د. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، مرجع سابق 346.

1951 المتعلقة بمعالجة التوفيق والتحكيم الاختياريين والتي اشارت لأول مرة الى الاضراب على المستوى الدولي اذ نصت على ان "هذه التوصية لا يجوز ان تفسر بانها تعقيد لحق الاضراب باي وجه من الوجوه ، أما في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 فقد نص صراحة على كفالة حق العمال بالإضراب بشرط مراعاة القوانين الداخلية حيث نص على أن " تتعهد الدول الاطراف بكفالة ما يلي: د- حق الاضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني ، كما اشارت اتفاقية منظمة العمل العربية رقم (8) لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية الى حق الإضراب اذ نصت على أن " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح " ،بالإضافة الى العديد من الاتفاقيات الأخرى التي نصت على هذا الحق، ومما تقدم يتضح لنا أن إضراب العمال عن العمل هو حق أصيل للعمال أقرته المواثيق الدولية ويمكن اللجوء إليه لحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية حيث يعتبر الإضراب الملاذ الأخير للعمال لضمان هذه المصالح¹.

ثانياً : الاساس التشريعي الوطني للإضراب عن العمل

ان دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ قد أقر حقوق الإنسان الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إلا أنه لم ينص على جميع أنواع الحقوق صراحة، ومنها الحقوق المدنية والاقتصادية والاجتماعية بصورة صريحة ومن ضمنها الحق بالإضراب الذي كفلته المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية للدول، خاصة ان العراق هو إحدى الدول المنضمة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث نص الدستور النافذ في المادة (38) منه على ان تكفل الدولة بما لا يخل بالنظام العام والآداب: (أولاً - حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل)، ثانياً- حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر، ثالثاً - حرية الاجتماع والتظاهر والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون)، ومن هذا النص يتبين بان المشرع الدستوري العراقي قد أشار بصورة غير صريحة إلى الإضراب، أذ أن الحق في الإضراب يعد إحدى أهم صور التعبير عن الرأي²، أما قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 قد عالج مسألة حق العمال بالإضراب بنفس المعالجة الواردة في قوانين العمل العراقية الملغية فقد اجاز الاضراب اذ نص في المادة (42) منه على "أولاً : يتمتع العامل بالحقوق الآتية: ي - الاضراب وفق احكام هذا القانون"، وايضاً نص على انه " اذا تم اثناء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبليّة دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية، أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي، اللجوء الى الاضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم اثناء اجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق"³، ومن هذا النص يتضح لنا ان المشرع العراقي اجاز اللجوء الى الاضراب بصورة سلمية في حال وجود نزاع لم يتم التوصل فيه الى اتفاق على ان تقوم الجهة التي تنوي اجراء اضراب بإشعار الوزارة والطرف الآخر خطياً قبل موعد الاضراب بـ (7) أيام في الاقل، وأن يتضمن الاشعار

¹ د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد، مرجع سابق.

² د. هشام جميل ابراهيم التنظيم القانوني لتشريع العمالي بين التشريعية والمشرورية (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة الامام جعفر الصادق للدراسات القانونية مج 1 ع 1 2021، ص 126-127.

³ (المادة (162/أولاً) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

أسباب الإضراب ومدته على أن يكون الإضراب سلمياً، وكذلك أن لا يكون الإضراب في المشاريع التي تشكل تهديداً للحياة أو السلامة أو الصحة العامة للسكان¹.

الفرع الثاني : أنواع الإضراب

يأخذ الإضراب صور وأشكالاً متعددة متنوعة كالآتي :

1- الإضراب التقليدي

يُطلق عليه أيضاً الإضراب الاعتيادي أو الكلاسيكي أو الإضراب التام والكامل ، يتم بتخطيط مسبق بأخطار صاحب العمل ، ويتم بترك العمال العمل وعدم العودة إليه الا بعد تحقيق مطالبهم ، ويعتبر هذا النوع أكثر أنواع الإضراب شيوعاً² ، وأن هذا الإضراب هو الذي اقره المشرع العراقي³.

2- الإضراب البطيء :

يقوم العمال بالعمل بشكل بطيء يقلل الإنتاج عن الظروف المعتادة وهذا الإضراب يتعارض مع طبيعة التزامات العامل في تنفيذ العقد⁴.

3- الإضراب قصير المدة المتكرر

يسميه بعض الفقهاء (الإضراب التوقيفي) لأنه يتم بقيام العمال بترك العمل قبل الوقت المحدد لانتهائه أو الحضور الى العمل بعد الوقت المحدد بساعة أو ساعتين وهكذا ، أي ان هذا الإضراب لا يكون مستمرّاً كالإضراب التقليدي و إنما يكون متقطع ومتكرر مع بقائهم في أماكن العمل⁵.

4- الإضراب المفاجئ

ويسمى الإضراب المباغت أو إضراب البرق كونه بفاجئ صاحب العمل ، يتم بإتفاق العمال ودون علم إدارة المنشأة ويتم تنفيذه بصورة فجائية تؤدي إلى شل حركة العمل بالمصنع⁶ ، ومفاجئة صاحب العمل دون إعلامه بتاريخ الإضراب أو مدته⁷.

5- الإضراب التضامني

¹ المادة (162) ثانياً ثالثاً رابعاً خامساً من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015.

² مصدق عادل طالب ، مرجع سابق ، ص 46.

³ المادة 162 قانون العمل رقم 137 لسنة 2015 والمادتين 135 و 136 قانون العمل رقم 71 لسنة 1987 الملغي .

⁴ د. صبا نعمان رشيد الوبيسي ، قانون العمل ، ص 236.

⁵ مصدق عادل طالب ، مرجع سابق ، ص 47 .

⁶ مصدق عادل ، مرجع سابق ، ص 47 .

⁷ د. صبا نعمان رشيد الوبيسي ، مرجع سابق ، ص 236 .

ويطلق عليه إضراب التعاطف ويتمثل في امتناع العمال عن العمل تضامناً مع زملائهم بنفس المشروع أو مشروع آخر¹ ، وهدف هذا الإضراب تحقيق مصالح مهنية لغيرهم من العمال ، وهذا التضامن يكون على ثلاث أنواع (التضامن الداخلي يكون مع عمال المشروع نفسه) ، التضامن الخارجي يكون مع عمال مشروع آخر (أو تضامن سياسي لتحقيق أهداف سياسية)²، ويرى جانب من الفقه أن إضراب التضامن لأسباب سياسية غير مشروع³.

6- الإضراب مع الاعتصام

يقصد به توقف العمال عن العمل وتجمعهم بشكل مجموعات في أماكن العمل ، ويقصد بالاعتصام كما جاء في القانون رقم (1) لسنة 1958 بأنه " احتلال مجموع أو جماعة من العمال أو المستخدمين في أي مشروع لمحل العمل وإيقافهم العمل ورفضهم السماح لدخول رب العمل أو من يمثله أو السلطات المختصة لمحل العمل أو استخدام عمال أو مستخدمين آخرين مكانهم⁴ ، ويحمل هذا النوع مخاطر تتمثل في تلف موجودات المشروع أو تعرضه للسرقة⁵.

7_ إضراب التنبيه

ويطلق عليه الإضراب التحذيري أو الإضراب المؤقت ، ويتمثل في توقف العمال عن العمل لفترة قصيرة دون تكرار كبضع ساعات أو يوم واحد لتنبيه صاحب العمل وإنذاره إلى أهمية المطالب المهنية للعمال المضربين⁶، ويختلف عن الإضراب قصير المدة في أنه يتم دفعة واحدة عكس الإضراب قصير المدة الذي يكون متكرر⁷.

8_ الإضراب الصامت

ويطلق عليه إضراب الأيدي المكتوفة ، ويقصد به امتناع العمال عن العمل بصمت دون أحداث شغب أو تخريب مع جلوسهم أمام آلات العمل⁸.

9_ الإضراب المستتر

ويطلق عليه الإضراب غير الصريح أو الإضراب بالقطارة أو الباطني ، ويعرف بأنه الإبطاء في معدل العمل دون وقفه، فلا يتركون العمل كلياً بل بقاء العمال في أماكن العمل والعمل بصورة بطيئة منا يترتب عليه خفض الإنتاج⁹.

10_ الإضراب مع احتلال أماكن العمل

¹ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص61 .

² ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق ص98.

³ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص63.

⁴ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص58.

⁵ (د. صبا نعمان رشيد الويسي ، مرجع سابق ، ص 236 .

⁶ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص51 و ص 52 .

⁷ ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق، ص94 .

⁸ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص53.

⁹ ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق، ص95.

يتمثل هذا الإضراب في توقف العمال عن العمل مع منع صاحب العمل ووكلائه المفوضين والمديرين والعمال من الدخول لأماكن العمل وقد يصاحبه تكسير وتخريب آلات العمل وقد لا يصاحبه ذلك ، ويعد أخطر صور الإضراب¹.

11_ الإضراب السياسي

ويطلق عليه بالإضراب العام أو السلمي فيقصد به امتناع العمال عن العمل بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل، والسلطات العامة بغية حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة أو منعها من تحقيق غايات سياسية معينة².

ونرى أنه من غير المستحسن التوسع في أنواع الإضراب، بل يجب تقليل الأنواع غير المشروعة للإضراب، وذلك من أجل تفادي الإخطار التي قد تلحق بالمشروع من جراء ممارسة هذه الأنواع، ولمنع اختلاطها بالإضراب الذي يُعد حقاً دستورياً ، كما أن المشرع العراقي في قوانين العمل المتعاقبة قد قصر الإضراب على الإضراب التقليدي، حيث يجب على العمال إبلاغ صاحب العمل قبل القيام بالإضراب كما في قانون العمل لسنة 1958 ولسنة 1971 ولسنة 1987³ وقانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015⁴.

¹ ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق، ص97.

² ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق، ص99.

³ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص57 و ص 67 .

⁴ (المادة 162 من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

المبحث الثاني : أثر الإضراب على عقد العمل

استناداً إلى اعتراف المشرع العراقي بمشروعية الإضراب فلا بد من دراسة أثر الإضراب على عقد العمل ، إذ يرتب الإضراب آثار قانونية على عقد العمل سواء كان عقد العمل فردياً أم جماعياً ، أن إضراب العمال لا يعد في حد ذاته أمراً منهيّاً لعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، فالإضراب يوقف عقد العمل الفردي ، ومع ذلك على العمال أن يأخذوا بعين الاعتبار الموقف القانوني والإطلاع على الأحكام التي نظمها المشرع العراقي بشأن الإضراب ¹ . ولمعرفة آثار الإضراب عن العمل سنقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين كالآتي :

المطلب الأول : أثر الإضراب على عقد العمل الفردي .

المطلب الثاني : أثر الإضراب على عقد العمل الجماعي .

المطلب الأول : أثر الإضراب على عقد العمل الفردي

هنالك العديد من الآثار التي تترتب على إضراب العمال وما ينتج عنه من توقف عقد العمل الفردي ، وهنا نطرح التساؤلات هل يمس الإضراب حقوق العمال وخاصة فيما يتعلق بالأجر ؟ وهل يؤثر على التزاماتهم ؟ وكيف تحسب مدة الخدمة خلال الإضراب ؟

ولتوضيح ذلك سنتناول هذا المبحث في فرعين ، الفرع الأول سنتكلم فيه عن أثر الإضراب على حقوق والتزامات العامل والفرع الثاني نتناول فيه إنهاء عقد العمل الفردي بسبب الإضراب .

¹ م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .

الفرع الأول : أثر الإضراب على حقوق والتزامات العامل
لتوضيح أثر الإضراب على حقوق العامل والتزاماته سنوجز ذلك كالآتي :

اولاً : أثر الإضراب على حقوق العامل : يؤثر الإضراب على حقوق العمال المقررة لهم بموجب القانون ، ومنها :

(1) الأجر :

أن استحقاق العامل للأجر خلال مدة الإضراب تستلزم التفرقة بين إذا كان الإضراب مشروع او غير مشروع ، فإذا كان الإضراب مشروع فإن العمال يستحقون الأجر عن مدة الإضراب ، اما اذا كان الإضراب غير مشروع فإن غالبية الفقه العراقي يحرم العمال المضربين من اجورهم خلال فترة الإضراب على اساس الأجر مقابل العمل ، وبما انهم لا يؤدون عمل لصاحب العمل فلا يستحقون الأجر ، الا في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قرار محكمة العمل ، عندئذ يلزم بدفع اجورهم طوال فترة الإضراب وتحتسب هذه المدة خدمة ، اما موقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 لم يشر الى قواعد الاجر خلال فترة اضراب العمال وشار فقط الى وقف عقد العمل بالتالي يستحق العمال الاجور متى ما كان الإضراب مشروعاً غير مخالف للشروط القانونية 1.

2- الإجازات

لم يتطرق قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 إلى أحكام الإجازات ، ولذلك يبقى للعمال الحق بكافة إجازاتهم التي أوردها قانون العمل العراقي النافذ خلال فترة الإضراب ، نظراً لأهمية الإجازات وتأثيرها الإيجابي في تحسين وتهدئة العامل .

3- إصابات العمل

لم يتطرق المشرع العراقي الى احكام لهذا الموضوع لذلك نرجع للقواعد العاملة ، ونرى بأن الاصابة التي تلحق بالعمال اثناء اضرابه يجب اعتباره اصابة عمل لان صاحب العمل يقوم

(1) م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .

بالوفاء باشتراكات الضمان الى صندوق التأمين الاجتماعي عن الايام التي قام فيها الإضراب

ثانيا : أثر الإضراب على التزامات العامل :

أن عقد العمل الفردي يترتب التزامات متبادلة ، إذ ان على العامل للحصول على حقوقه يتوجب عليه تنفيذ واجباته تجاه صاحب العمل وهي قيامه بالعمل ، ولكن في حال وجود إضراب وهذا الإضراب مشروع فيمتنع العامل عن تنفيذ التزاماته ، بصورة عامة امتناعه عن اداء عمله بسبب الإضراب المشروع دون إي مخالفة للعقد فيعتبر امتناعه مشروعاً ، إما اذا امتنع العامل عن تأدية عمله بسبب الإضراب مع مخالفة أحكام العقد فهنا يعتبر امتناعه عن تأدية عمله غير مشروع وتحمل العامل التبعات القانونية كافة .

الفرع الثاني : إنهاء عقد العمل الفردي بسبب الإضراب

هنا نفرق بين إذ ما كان عقد العمل الفردي محدد المدة أم غير محدد المدة ، فيما يخص عقد العمل محدد المدة فإنه ينتهي بإنتهاء مدته حتى وأن صاحبه إضراب¹، أي ان وقفه بسبب الإضراب لا يترتب عليه تمديد العقد لمدة تساوي مدة الإضراب وفي حال تمديد المدة يعد ذلك تعديل جوهري لشرط المدة المتفق عليها في هذا العقد ، اما في العمل الفردي غير محدد المدة ففي هذه الحالة يبقى العقد موقوفاً إلى أن يزول سبب الوقف ، بمعنى وجوب العودة للعمل وانجاز العقد بعد انتهاء فترة التوقف عن العمل² ، ويشترط مراعاة مهلة الإشعار من قبل الطرف الراغب بالإنهاء مع توافر سبب مشروع لهذا الانهاء والا يعد انتهاء عقد العمل تعسفياً³ ، ومن الجدير الإشارة إلى انه لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل المضرب خلال فترة الإضراب لذات السبب الذي دفع العامل الى وصف عقد العمل ، وهو ما أكدته ونص عليه قانون العمل العراقي النافذ إذ

¹ (مصدق طالب عادل، مرجع سابق ، ص118.

² م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .

³ د. عدنان العابد ، وقف عقد العمل ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، ع 10 ، 1979 ، ص202 .

نص على " أن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه " 1 ، ومع ذلك لا يمنع صاحب العمل في فصل العامل لأسباب أخرى غير الاشتراك في الإضراب ، والتي اكتشفها صاحب العمل خلال مدة الإضراب ، أو في حال إذا كانت هناك أسباب مشروعة تتيح لصاحب العمل فصل العامل ، ويمكن استبعاد هذا الحق بالفصل بواسطة النص عليه في عقود العمل الفردية والجماعية 2 .

المطلب الثاني : أثر الإضراب على عقد العمل الجماعي

ان عقد العمل الجماعي ومن خلال صفته الجماعية بعد ذات صفة لصيقة بالإضراب العمالي وبالحركة النقابية ، وأهميته تتضح من خلال وضع الشروط العامة التي يجب الالتزام بها عند إبرام عقد العمل الفردي 3 ، وأن عقد العمل الجماعي ينظم علاقات العمل ضمن شروط يلتزم العامل بها عند إبرامه لعقد العمل الفردي ، ولا يقوم بمخالفتها إلا في حال اذا كانت شروط عقد العمل الفردي أصحح للعامل من شروط عقد العمل الجماعي، ولتوضيح آثار الإضراب على عقد العمل الجماعي سوف نتناوله في فرعين الأول نتناول فيه الإضراب باعتباره من مظاهر النزاع العمالي الجماعي والفرع الثاني نوضح فيه إنهاء عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب.

الفرع الأول: الإضراب باعتباره مظهر من مظاهر النزاع العمالي الجماعي

قد ينجم عن نزاعات العمل الجماعية أضرار اقتصادية واجتماعية تؤثر على مصالح الطرفين، وفي حال تفاقم النزاع وتم اللجوء للإضراب في عقد العمل الجماعي، الأمر الذي يتطلب وضع معالجات مهنية حقيقية، ولتوضيح ذلك سوف نتناوله كما يأتي:

أولاً: الإضراب سبب لفسخ عقد العمل الجماعي

ان الأصل وكقاعدة عامة ينتهي عقد العمل الجماعي بالوسائل العامة لانتهاء أي عقد عمل، اذ يمكن ان ينتهي باتفاق الطرفين أو ينتهي بفسخ العقد. بين طرفي عقد العمل الجماعي لعدم قيام

¹ المادة (163/ خامساً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

² م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .

³ د. سيد محمود رمضان ، مرجع سابق ، ص 596 .

احدهما بتنفيذ التزاماته¹ ، وإما عن فسخ عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب فإن المشرع العراقي لم يجز ذلك حتى ولو كان لسبب خارج عن إرادة صاحب العمل وبسبب العامل وهو الإضراب.

ثانياً : أثر الإضراب بالنسبة للعمال غير المضربين

الأصل أن العامل غير المضرب عن العمل يستمر في ممارسة عمله ، وعلى صاحب العمل أن يوفر للعامل كافة مستلزمات الراحة في مكان العمل ليتمكن من الاستمرار بعمله، وهذا طبقاً لمبدأ حرية العمل الذي يقضي احترام إرادة العمال غير المضربين فيستمر العقد بينهم وبين صاحب العمل طوال مدة الإضراب ويستمر صاحب العمل بدفع الأجر وذلك على أساس العمل بمقابل² ، وهذا يعني إن العامل غير المضرب عن العمل يستحق كافة أجره مادام كان مستعداً لأداء عمله وحتى إذا لم يتمكن من أداء عمله لأسباب لا دخل للعامل فيها وخارجة عن إرادته ، وقد أشار إلى ذلك قانون العمل العراقي النافذ إذ نص على " إذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه وحال دون ذلك أسباب خارجة عن إرادته فيكون قد قام بالعمل و يستحق عنه الأجر³ "، ويتضح لنا من هذا النص إذا تواجد العامل في مكان عمله وكان مستعد لأداء العمل وكانت هناك ظروف تمنع العامل من أداء العمل يعتبر بأنه قد أدى عمله واستحق كامل أجره.

الفرع الثاني : إنهاء عقد العمل الجماعي بسبب الإضراب

إن عقد العمل الجماعي يعد من العقود محددة المدة ، إذ ينتهي بانتهاء مدته الأصلية المقررة بموجب القانون أو الاتفاق ، ويجوز أن يتم الاتفاق بين طرفي العقد الجماعي على إنهاء العقد قبل نهاية المدة المحددة مسبقاً لانقضائه ، ويحق لأي طرف من أطراف العقد المطالبة قضائياً بنهاية العقد ، وذلك في حال حصول تغيرات جوهرية في ظروف العمل من شأنها الإخلال بالتوازن العقدي والاقتصادي بين طرفيه⁴ ، وينتهي عقد العمل الجماعي بمجرد انتهاء مدته المتفق عليها بين الطرفين وقد ألزم المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ أطراف عقد العمل الجماعي تضمين العقد مدة الاتفاق على أن لا تقل عن سنة واحدة⁵ ، وينتهي عقد العمل الجماعي أيضاً في أي وقت وذلك باتفاق جميع أطراف هذا العقد، كما ينتهي عقد العمل

¹ م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل إبراهيم سويد ، مرجع سابق .

² ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، مصدر سابق ، ص 109 .

³ المادة (40) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

⁴ م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل إبراهيم سويد ، مرجع سابق .

⁵ المادة (154/أولاً) من قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

الجماعي عند طلب أحد الطرفين بفسخه لعدم قيام الطرف الآخر بتنفيذ التزامه اما عقد العمل غير المحدد المدة ينتهي بأرادته أحد طرفيه قبل انقضاء مدته، بشرط أن يكون قد مضى على تنفيذ العقد مدة معينة حددها القانون، وذلك عند حدوث ظروف استثنائية أو تغيرات جوهرية في ظروف العمل، تجعل من تنفيذ العقد مرهقا لأي من طرفيه 1 ، وأشار المشرع العراقي إلى إمكانية إنهاء العقد من قبل أحد أطرافه بعد مرور ثلاث سنوات على نفاذه إذا كان العقد غير محدد المدة، أو إذا كانت مدة العقد الجماعي أكثر من ثلاث سنوات لكن بشرط أشعار الطرف الآخر بذلك قبل (90) يوما من انتهاء المدة 2 . وفيما يخص الاضراب فإنه لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل الجماعي وذلك استنادا الى نص المادة (163/ خامسا) من قانون العمل العراقي النافذ، والتي اعتبرت ان عقد العمل موقوفا ولا ينهي عقد العمل.

¹ م. د. حنان قاسم كاظم ، م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، مرجع سابق .
(1) المادة (154/اولا) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

الخاتمة

بعد ان انتهينا من دراسة موضوع البحث من الناحية النظرية ، توصلت إلى العديد من النتائج التي تركت آثارها واضحة في مجمل الأسس العلمية والتفصيلية للإضراب ، لذا سنستعرض هذه النتائج أولاً ، ثم أورد أهم التوصيات التي ظهرت لنا خلال البحث .

أولاً : النتائج

1- أن المشرع العراقي لم ينظم قانون خاص بالحق في الإضراب لكنه نظم إضراب العمال في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 .

2- يقصد بالإضراب توقف أو امتناع العمال الجماعي عن أداء العمل المكلفين بأدائه - قانوناً أو اتفاقاً - توفقاً مدبراً وصريحاً ومؤقتاً بقصد تحقيق المطالب المهنية المتعلقة بتحسين شروط العمل وظروفه التي امتنع صاحب العمل عن تحقيقها ، ومن هذا التعريف تتضح عناصر الإضراب والتي تتمثل في عنصرين الأول العناصر المادية وتتمثل في التوقف الجماعي عن العمل، والثاني العناصر المعنوية للإضراب والتي تتمثل في قصد الإضراب وتبدير الإضراب وقصد تحقيق المطالب المهنية التي تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه .

3- الإضراب حق اساسي ومكفول بموجب الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية .

4- أثر الإضراب على عقد العمل فانه يوقف عقد العامل المضرب ولا ينهيه الا في حالة الخطأ الجسيم للعامل ، والذي يشترط فيه أن يكون صادراً عن العامل بصفة شخصية ، وان يكون ذا جسامه معينة ، واما تقدير جسامه الخطأ فقد تركت لتقدير قاضي الموضوع حسب ظروف كل دعوى على حدة .

5- فيما يتعلق بأثر الإضراب على العمال غير المضربين فتستمر عقودهم نافذة ، مع ما يترتب على ذلك من استحقاقهم الأجر كاملاً على أساس الأداء المفترض للعمل، ويعفى صاحب العمل من أداء الأجر للعمال المضربين إذا ما كان الإضراب بشكل قوة قاهرة بالنسبة له ، وهذا ما ينص عليه القانون الفرنسي والعراقي .

6- أما أثر الإضراب على صاحب العمل فيحظر على صاحب العمل الاستعانة بالعمال البدلاء محل العمال المضربين خلال فترة الإضراب ، كما لا يجوز لصاحب العمل إلزام العمال المضربين بتعويض ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب في حالة الإضرابات الداخلية ، أما في حالة الإضرابات الخارجية فيجوز لصاحب العمل إلزام العمال بتعويض ساعات العمل المفقودة مقابل الأجر الاعتيادي المخصص لساعات العمل العادية وليس الإضافية .

ثانياً : التوصيات

- 1- ضرورة وضع تعريف تشريعي للإضراب.
- 2 - توصي المشرع العراقي بضرورة النص على تحديد أجور العمال بنسبة معينة خلال فترة ممارستهم الإضراب المشروع على أن لا يقل أجره عن الحد الأدنى المقرر للأجور .
- 3- ضرورة النص على احكام توفر حماية لحقوق العامل بشكل صريح خلال فترة الإضراب .
- 4- توصي المشرع العراقي بتنظيم احكام الإضراب في القطاع الخاص بصورة تفصيلية بما ينسجم مع مصلحة العامل وصاحب العمل ، ويجب ان يتم تخصيص أماكن لإقامة الإضراب ويجب ان يتم تحديد مدة الإضراب بالإضافة الى تحديد أيام وساعات خاصة مخصصة له ، على أن تكون تلك الأيام والساعات بعيدة عن أيام وساعات العمل ، حتى لا يؤثر على انتاج المشروع وعلى اقتصاد البلد في حال ما إذا كان المشروع من المشاريع الصناعية الكبرى.

5- يجب النص على أن الإصابات التي تلحق بالعمال المضرب خلال الإضراب إصابة عمل ، ومن ثم يستحق التعويضات التكميلية المنصوص عليها قانوناً أو اتفاقاً الواردة في قانون الضمان الاجتماعي النافذ رقم 18 لسنة 2023 واتفاقات العمل الجماعية .

المصادر والمراجع

اولاً : القرآن الكريم .

ثانيا : الكتب والبحوث

1. ابراهيمي جواد ، شرح قانون العمل العراقي
2. أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل .
3. جمال الدين زكي ، قانون العمل .
4. سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل .
5. صبا نعمان رشيد الويسي ، قانون العمل .
6. عدنان العابد ، وقف عقد العمل ، بحث منشور في مجلة القانون المقارن ، ع 10 ، 1979.
7. م. د. حنان قاسم كاظم م. م. عبد الجليل ابراهيم سويد ، بحث منشور في مجلة كلية المعارف الجامعة ، مجلد 33 - العدد 3 - لسنة 2022 .
8. مصدق طالب عادل ، الاضراب المدني للعمال وآثاره .
9. مصطفى أحمد أبو عمرو ، التنظيم القانوني لحق الإضراب .
10. هشام جميل ابراهيم ، التنظيم القانوني للتشريع العمالي بين المشروعية والمسؤولية (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة الامام جعفر الصادق للدراسات القانونية مج 1 ع 2021 .

ثالثاً : الرسائل والاطروحات

1. ربي عبد الستار أحمد الدليمي ، منازعات العمل في إطار المشروع في القانون العراقي (دائرة مقارنة) ، رسالة ماجستير مقدمة الى جامعة النهرين / كلية الحقوق ، 2008 .
2. نجيب شكر محمود الحديثي ، حماية حق العامل في الاجر في القانون العراقي ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية صدام للحقوق ، 1999 .

رابعاً : القوانين

قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 .