



## الأضراب عن العمل وموقف المُشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

احمد عبد الرزاق حمزة\*

جامعة البيان كلية القانون / العراق

تاريخ قبول المقال: 2020/07/24

تاريخ إرسال المقال: 2020/06/20

### المُلخص :

يسلط البحث الموسوم (إضراب عن العمل وموقف المُشرع العراقي في قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015) دراسة تحليلية، الضوء على جانب مهم آلا وهو الاضراب عن العمل اذ يعد الاضراب من الوسائل المهمة التي يلجأ اليها العمال للمطالبة بتحسين ظروف عملهم وتحقيق المطالب المهنية المشروعة من خلال الضغط على صاحب العمل الذي يرفض الاستجابة لهذه المطالب اذ يعد الاضراب وسيلة من الوسائل التي تلجأ اليها الطبقة العاملة لتحقيق التوازن الإقتصادي في عقد العمل ومنع استغلال اصحاب العمل ضعف المقدرة المالية للعمال.

الكلمات المفتاحية : الأضراب - العمل - المُشرع - قانون العمل

### Abstract:

The study entitled strike on work and the position of the Iraqi labor law No.37 of 2015 examine an important aspect aspect of the strike.

The strike is an impotent means for workers to demand better working conditions and achieve legitimate professional demands by pressing the employer who refuses. Responding to these demands as strike is one of the means used by the working class to achieve economic balance in the labor contract and prevent the exploitation of employers weak financial ability of workers.

\* المؤلف المرسل

## الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

Mots-clés: grève - action - législateur - droit du travail

### المقدمة

ان قيام الثورة الفرنسية في اوربا ، وظهور التطور التكنولوجي بعد الثورة الصناعية ، ادى الى الاعتماد على الآلات، والمكائن ،في الانتاج من قبل أصحاب العمل ،وإدى هذا الى تقليل الاعتماد على العمال في العملية الانتاجية في المشاريع الخاصة بأصحاب العمل ،مما ادى ذلك الى خلق مشاكل تتعلق بالعمال ،خصوصا بعد ان ازدادو عدد العمال ،وتقليل اصحاب العمل من الاعتماد على الطبقة العاملة في عملية الانتاج . وادى هذا الى استغلال اصحاب العمل، للعمال ،وما لاقاه هؤلاء العمال من تعسف وسوء معاملة وتدني في مستوى الاجور وايضا زيادة ساعات العمل .

مما دفع ذلك الى قيام العمال بالتضامن والتعاون في ما بينهم وانشاء نقابات عمالية توحدهم وتدافع عن حقوقهم .

وامام ذلك الواقع اتفق العمال على القيام بالأضراب، كوسيلة ضغط على اصحاب العمل ،وتحقيق مطالب العمال ضد اصحاب العمل الذين لا يستجيبون لمطالب النقابات العمالية في تحسين ظروف العمل وأجورهم .

### أهميته :

يعد الأضراب من الموضوعات المهمة ،وذلك لأن الأضراب يمس بالالتزامات العقدية لطرفي العقد ،ويؤدى ايضا الى التأثير بالانتاج القومي، وكذلك في العلاقات العقدية بين طرفي العقد . اوجب على المشرع تنظيمه ،وتحديد احكامه ،لتلافي الاضرار التي تحصل عند تحقق الاضراب .

### منهجية البحث:

لقد اتبعنا الأسلوب التحليلي لنصوص القوانين للوصول الى النتيجة السليمة .

لذا سوف نقوم بتقسيم هذا الموضوع على ثلاثة مباحث ، نتناول في المبحث الاول مفهوم الأضراب ويكون في مطلبين المطلب الاول لتعريف الأضراب ،وتحديد عناصره، اما المطلب الثاني سنتناول فيه انواع الأضراب .

وسنتناول في المبحث الثاني اساس حق الأضراب ،وتحديد طبيعته ويكون مقسم على مطلبين المطلب الاول سنتناول فيه مشروعية الأضراب وفي المطلب الثاني تحديد طبيعة الأضراب .

اما المبحث الثالث سوف نتناول فيه اثار الأضراب وسوف نتناول في المطلب الاول اثر الأضراب على عقد العمل بالنسبة للعمال المضربين، وفي المطلب الثاني اثر الأضراب على عقد العمل بالنسبة للعمال غير المضربين .

### المبحث الاول: مفهوم الاضراب

على اثر التطور التكنولوجي، وظهور الصناعة، في اوربا ،وزيادة عدد الأيدي العاملة ،وما رافقتها من ظهور صراعات بين العامل ،وإصحاب العمل وأمام عجز العامل ،وحده في مواجهة تعسف صاحب العمل، تولد ظهور شعور جدي من العمال في الدفاع عن مصالحهم المشتركة من خلال الأضراب اذا اقتضى الأمر(1).

لذا سوف نقوم بتقسيم المبحث على مطلبين ونبتاول في المطلب الاول تعريف الاضراب وبيان عناصره اما المطلب الثاني على البحث فيه عن انواع الاضراب .

#### المطلب الاول

##### تعريف الأضراب وعناصره

ان تحديد معنى الأضراب من الصعب بمكان لذا سوف نعرف الأضراب لغة ونعرفه اصطلاحاً  
اولاً- تعريف الأضراب لغة :

الاضراب لغة يعني الكف والأعراض فيقال اضربت عن شيء أي اكففت أو اعرضت عنه (2).  
أما أصل كلمة اضراب فيرجع أصلها الى العاصمة الفرنسية باريس فقد كان يجتمع هناك عمال عاطلين عن العمل فقد اشتق من هذا المكان مصطلح الاضراب ، واصبح وسيلة ينتهجها العمال من اجل اجبار اصحاب العمل على تحقيق مطالبهم المهنية (3).

وكذلك يأتي الأضراب بمعنى الامتناع فيقال إضرِب يضرب اضراباً أي اُمتنع ولذلك يقال اضرب العمال ونحوهم عن العمل حتى تجاب مطالبهم، واضرب عن الطعام أي اُمتنع عنه احتجاجاً من أمر ومطالبته به  
(4)

ثانياً- تعريف الأضراب اصطلاحاً :

لم تورد قوانين العمل تعريف محدد للأضراب بل اكتفت عليه ببيان مشروعيته لذا يجب اللجوء الى الفقه والقضاء لبيان الأضراب ففي ظل الدستور الفرنسي لسنة 1946 نرى أن المشرع الدستوري نص على انه (يمارس حق الاضراب في اطار القوانين التي تنظمه ) فلم يورد تعريف محدد يبين مفهوم الاضراب .ونرى

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

ان المشرع الفرنسي قد تعمد تجاهل تعريف الاضراب لفسح المجال الى الفقه القضاء لوضع تعريف محدد له (5) .

حيث يذهب الفقه الى تعريف الأضراب :هو التوقف الجماعي عن العمل (6) وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي مع صاحب العمل (7) في سبيل الضغط على صاحب العمل والسلطات العامة لتحقيق مطالب مهنية .

إما القضاء ذهب محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر عام 1969 بأنه (التوقف المُدبر عن العمل بقصد تأييد المطالب المهنية المحددة سلفاً والتي سبق رفضها من قبل صاحب العمل ،وعرفته المحكمة الدستورية الايطالية بأنه (التوقف عن العمل من أجل المطالبة بالحقوق المشروعة ) (8).

أما المشرع العراقي فإنه على عكس كل من المشرع الفرنسي والمصري فقد أورد تعريفات عدة للإضراب فقد عرف الأضراب في قانون العمل رقم 1 لسنة 1958 الملغى بانه (اتفاق مجموع العمال والمستخدمين أو أكثرهم في مشروع أو مشاريع على التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وحولهما (9).

وورد تعريف الأضراب في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية رقم 63 لسنة 1954 فقد عرف الأضراب هو (توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل). (10). ومن النظر الى تعريف قانون العمل الملغى لسنة 1958 حاول المشرع تلافياً بعض النواقص المشار اليه في التعريف الذي ورد في نظام المصالحة والتحكيم رقم 63 لسنة 1954 فقد ذكر بعض عناصر الاضراب منها عنصر الجماعية كما حدد أسباب الاضراب منها ما يتعلق بشروط العمل وكذلك استخدامهم. كما بين بعض الصور غير المشروعة للاضراب منها الاضراب مع احتلال اماكن العمل وكذلك الابطاء في العمل (11).

وأن هناك بعض الملاحظات التي ترد على التعريف منها ما ذهب اليه المشرع العراقي من أن الاضراب اتفاق على التوقف عن العمل فإن هذا يعد خلافاً للمبادئ القانونية العامة إذ أن الاضراب ليس اتفاقاً إنما هو التوقف عن العمل بذاته (12). كما ان المشرع العراقي تناسى ذكر الغرض من الإضراب فلم يشير الى المطالب المهنية المقصودة بالإضراب .كما أن المشرع العراقي لم يذكر الجهة الموجهة اليها الاضراب هل هي الدولة أم صاحب العمل (13).

ولم يتطرق قانون العمل الملغى رقم 71 لسنة 1987 المعدل وقانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015 الى تعريف الأضراب .

ويتضح مما تقدم ان العمال يلجأون الى الأضراب لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي يرفض صاحب العمل تحقيقها ومن أهمها ظروف وشروط العمل في المشروع .

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

**عناصر الأضراب :** ان الأضراب له نوعان من العناصر التي يجب توفرها لعدده أضراب العنصر الاول هو العنصر المادي والعنصر الثاني هو العنصر المعنوي فأن تخلف أي عنصر من هذه العناصر يؤدي الى أنتفاء صفة الاضراب فهي تدور وجوداً وعدمياً مع الاضراب لذا نتكلم اولاً عن الركن المادي للأضراب سنتناول الركن المعنوي للأضراب .

اولاً- الركن المادي: نرى من التعريفات الفقهية للأضراب إن الركن المادي للأضراب هو توقف الايدي العاملة في المشروع عن العمل بدون رضا صاحب العمل حيث يعد العنصر المميز للأضراب فهو يعد الاساس في أضفاء التكيف القانوني للاضراب حيث لا نكون امام اضراب مشروع اذا لم يكن هذا الركن موجوداً (14). ويتضح من ذلك ان التوقف يجب ان يكون كاملاً، فأن الأبطاء في اداء العمل لا يعد اضراب عن العمل لأن من شروط الإضراب إن يكون التوقف كاملاً . فأن القضاء الفرنسي المتمثل بمحكمة النقض ذهب الى أن الاضراب يجب ان يكون كاملاً في العديد من احكامه فهي مستقرة على أن الابطاء عن اداء العمل لا يعد صور من صور الاضراب فإنه يعد تنفيذ سيء لعقد العمل لتخلف عنصر التوقف الكامل عن العمل (15).

وان يكون في الأضراب امتناع عن عمل ملزم فيشترط ان يكون التوقف عن عمل ملزم للعمال في ادائه وان مصدر الالزام هو القانون أو العقد أو اللائحة الداخلية او الاتفاقية الجماعية لذا فأن الأمتناع الجماعي عن أداء عمل غير ملزم لا يعد اضراب ولا يعد إضراب توقف العمال عن العمل بموافقة صاحب العمل (16). وتطبيقاً على ما تقدم لا يكون هناك إضراباً أمتناع العمال عن أداء ساعات عمل إضافية ، وكذلك اذا امتنع العمال عن أداء العمل لدفع صاحب العمل عن تنفيذ التزاماته اذا قصر في الاداء فيها ،وإذا أمتنع العمال بسبب القوة القاهرة والحادث الفجائي ،ايضاً في حال امتناع العمال عن العمل خلال ايام العطل الرسمية (17).

أما الشق الثاني من الركن المادي هو إن يكون التوقف عن العمل جماعياً ويقصد به هو أمتناع عدد من العمال عن أداء العمل المكلفين به على أن لا يقل عدد المضربين عن شخصين ويذهب أغلبية الفقهاء الى إن الأضراب يكون اضراباً جماعياً من قبل العمال فالأضراب عمل جماعي ويكون بأمتناع العمال عن اداء عملهم الموكلين على ادائه وفق عقد العمل ونجد ان المشرع العراقي يذهب الى اشتراط نسبة في العمال المضربين يكون بجميع العمال او غالبيتهم لذا لا يعد اضراب توقف عامل عن العمل الموكل له (18).

ثانياً- الركن المعنوي :

يشترط في الركن المعنوي للإضراب أن تتوفر فيه الشروط الثلاث الاتية

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

1-قصد الأضراب .

2-تدبير الأضراب .

3-تحقيق المطالب المهنية .

1 - قصد الأضراب : ويقصد به امتناع عن أداء العمل من قبل العمال، بصورة مؤقتة ويراد من ذلك اتجاه أرادة العمال بتعليق عقد العمل بصورة مؤقتة .وعليه لا يعد إضراب ،من قبل العمال ،في حال امتناع العمال ،عن أداء عملهم لاعتقادهم بأنه غير ملزم، أو اعتقادهم أن أيام التوقف تعد اجازة ،او عطلة رسمية (19).

ويجب ايضاً إن تتجه نية العمال من ان يكون التوقف الجماعي هو للضغط على اصحاب العمل ،لتحقيق مطالبهم المشروعة (20). فإن للقصد عنصران هما العلم والارادة أي إن العامل أراد الاضراب كذلك أراد النتيجة التي هي إيقاف العمل فإن أرادته ذهبت الى قبول السبب والنتيجة دون أن يكون مكرهاً، فإن الاضراب توقف ارادي عن العمل ،فإذا كان التوقف عن العمل نتيجة قوة قاهرة فلا نكون أمام اضراب لأن ارادة العامل لم تتجه الى احداث الاضراب (21).

2- تدبير الاضراب : ويراد به هو ان يكون الأضراب، مُدبر اي حصل نتيجة اتفاق سواء أكان الاتفاق سابق ،أو لاحق من قبل العمال فاذا انتفى هذا الاتفاق لا نكون امام إضراب حيث يذهب غالبية الفقهاء الى تعريف الأضراب بانه : التوقف الجماعي المُدبر عن العمل (22). أما المشرع العراقي فقد نص في المادة /162/ لقانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015 في الفقرة الأولى منه (إذا تم إنهاء إجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي اللجوء الى الأضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح اعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية اذا تم انتهاء حل النزاع دون التوصل الى اتفاق ). كما حددت في الفقرة الثانية من المادة اعلاه (على المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي اجراء الأضراب ان ترسل أشعار خطي الى الوزارة أو الطرف الاخر قبل موعد الأضراب بسبعة أيام ). ونخلص من ذلك أن التدبير هو اتفاق جماعي ارادي للأمتناع عن أن الالتزامات التي تتعلق بالعمال سواء كان سابقاً ام لاحقاً ، ويجب إن يكون سبب توقف كل عامل من العمال المضربين هو لنفس السبب الذي توقف من اجله العمال الاخرون (23)

3 - المطالب المهنية : ان الأضراب يتقرر من اجل حماية العمال، والدفاع عن حقوقهم، وتحقيق مطالب العمال المهنية المشروعة والممكنة ،.لذا لا يعد امتناع العمال عن أداء عملهم لتحقيق غاية غير المطالب

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

المشروعة لا يعد اضراباً مشروعاً . فأن الغاية من الأضراب هو الضغط على صاحب العمل ،من اجل حصول العمال على حقوقهم المشروعة ،(24). وإن الفقه العراقي اخذ بالمعنى الواسع للمطالب المهنية اذ جعل سبب الاضراب هو وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل (25). وأن هدف تحقيق المطالب المهنية هو الذي يفرق بين الاضراب المهني والاضراب السياسي فأن صفة المطالب المهنية هي التي تضي على الاضراب صفة المشروعية (26).

**المطلب الثاني: صور الاضراب**

يتخذ الأضراب صور عديدة منها ما يجيزه قانون العمل ويطلق عليه الأضراب المهني ويكون ذلك بشكل توقف جماعي وكامل ومُدبر من قبل العمال لأجبار اصحاب العمل للاستجابة للمطالب المهنية وهناك صورة اخرى هي صورة الأضراب السياسي الذي يوجه ضد السلطات العامة لأغراض سياسية . لذا سوف نتكلم فقط عن صور الأضراب المهني الذي يتمثل في الصور الآتية .

أ- الاضراب التقليدي : يراد به اًمتناع العمال من القيام بالعمل الموكل اليهم بموجب عقد العمل بشكل جماعي ومُدبر مع اخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه . (27) ويأخذ هذا الاضراب تسميات متعددة الاضراب الاعتيادي ،الاضراب الكامل ،ويكون هذا الاضراب بتخطيط سابق حيث تكون المنشأة لها علم مسبق به ،ويتعلق أسبابه بظروف العمل ، أو تحسين شروط العمل ،فهو توقف جماعي للعمال عن العمل ويكون كاملاً ومُدبراً(28)

ب- الأضراب قصير المدة والمتكرر: ويطلق عليه الاضراب المتكرر وقصير المدة ويذهب بعض الفقهاء الى تسميته بالاضراب التوقيفي لأن توقيف العمل لا يكون كلياً، بل إن يتوقف العمال عن أداء العمل قبل الوقت المحدد لآنتهائه بساعة أو بنصف ساعة أو يحضرون بعد ساعات العمل المحددة بساعة أو بساعتين فان توقيف العمل لا يكون بشكل مستمر كما في الأضراب التقليدي بل يكون متقطعاً ومتكرر . (29) .

ج- الأضراب البطيء :الاصل أن الاضراب يتم بشكل التوقف الكامل عن العمل بمعنى يجب إن يكون التوقف جماعي وتام ولمدة محددة ،أما الاضراب البطيء يلجأ فيه العمال الى العمل بشكل بطيء ويؤدي الى تقليل الانتاج في الظروف المعتادة وان هذا الأضراب يتعارض مع التزامات العامل في تنفيذ عقد العمل .(30)

د- الأضراب مع احتلال اماكن العمل: ويكون ذلك بالقيام بالأضراب ،مع احتلال اماكن العمل من قبل العمال المضربين . وقد يقتصر على احتلال الأماكن المخصصة للطعام ،أو فناء المنشأة ،دون إن يقومو

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

بالتأثير على باقي العمال غير المضربين .الى إنه قد يحصل أيضاً قيام العمال المضربين، بأحتلال اماكن العمل، مما يؤدي الى عدم قدرة العمال غير المضربين من أداء اعمالهم (31)ففي ما يتعلق في عدم مشروعية الاضراب مع الاحتلال فيذهب انصار هذا الاتجاه في أن الاضراب اذا كان مشروعاً فإنه يجب أن لا يتعارض مع حقوق الاخرين كحقوق صاحب العمل وحقوق العمال غير المضربين (32) أما المشرع العراقي فقد نص في المادة 162 الفقرة ثامناً (لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل أو القيام بأي فعل يكون من شأنه أن يمنع العمال الآخرين أو صاحب العمل أو من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل أو بالتهديد أو العنف أو الاعتداء أو احتلال مواقع العمل أو احداث اضرار بالملكات). ونرى في نص هذه المادة أن المشرع العراقي إعتبر هذا النوع من الإضراب غير مشروع .

**المبحث الثاني: أساس حق الأضراب**

يعد الاضراب من أهم الوسائل التي يتبعها العمال في كفاحهم ضد تعسف أصحاب العمل وعدم تحقيق المطالب المشروعة التي يطالب بها العمال من اجل ازالة الظلم والمعاناة عن الطبقة الكادحة . فقد مر الاضراب بمراحل عديدة .

لذا يقتضي منا التعرض اولاً الى التعرف على مشروعية الاضراب ويكون ذلك في المطلب الاول أما المطلب الثاني نتناول فيه طبيعة الاضراب .

**المطلب الأول: مشروعية حق الأضراب**

في البداية لا بد من الإشارة الى أن مشروعية الاضراب لم تعالج في ظل الأعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر 1948 ، وذلك لأن الأعلان أشار الى الحقوق الفردية فقط دون الإشارة الى الحقوق الجماعية ، ومنها الاضراب (33).ألا أنه نصت اتفاقيات عديدة على حق الاضراب منها اعلان التقدم الاجتماعي والتنمية الذي صادقت عليه الامم المتحدة في سنة 1969 حيث نصت المادة /20/ الفقرة (1)منه فقد كفلت (كل الحريات الديمقراطية للنقابات وحرية التجمع لكل العمال بما في ذلك حق التفاوض جماعياً والاضراب (34).أما على الصعيد الداخلي فأن هناك دول حظرت الاضراب منها اسبانيا وروسيا الاتحادية (35) وهناك دول تبيح اللجوء الى الإضراب بأعتباره حقاً دستورياً بشرط عدم التعسف في استعماله وهذا ما نص عليه الدستور الفرنسي لسنة 1946 (36). وبموجب دستور عام 1946 فقد نص على أن الاضراب حقاً دستورياً في نص مقدمته في الفقرة السابعة حيث نصت (بمارس الاضراب في اطار القوانين التي تنظمه) (37).

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

كما أن هناك دول قيدت ممارسته بقيود مثل تحديد مدة لأخطار صاحب العمل ، كما يحظر الاضراب حتى استنفاد اجراءات التسوية الودية مثل مصر والعراق والاردن (38) ولكي يكون الأضراب المهني ،مشروع فإنه يلزم اتباع بعض الإجراءات ،قبل القيام به ، فمن ناحية يشترط ان يستنفد العمال جميع الوسائل السلمية، لحل النزاع كذلك يلزم أخطار الجهة الإدارية ،أو صاحب العمل قبل الأضراب بمدة معينة كذلك يجب إرسال أخطار حول سبب الأضراب ،أو الأسباب التي ادت الى الأضراب . فقد أوجب قانون العمل العراقي النافذ على احالة النزاع الى دائرة العمل من قبل أحد طرفي النزاع للبت فيه وأصدار القرار المناسب لحل النزاع المعروض عليه خلال (14) يوم من تاريخ أستلام الأشعار خطيا (39) . وفي حال عدم قناعة أي طرف من أطراف النزاع، بمضمون أقرار الصادر من الدائرة يجوز لهم اللجوء الى محكمة العمل ،لحل النزاع . وعلى المحكمة الفصل في موضوع النزاع خلال (30) يوم من تقديم الشكوى ويكون قرارها باتاً (40).

اذ تقوم دائرة العمل بتعيين وسيط ،له خبرة ليقوم بمهام الوساطة لتقريب وجهات النظر بين الطرفين بهدف الوصول الى اتفاق لتسوية النزاع (41). وأذا لم تنته الوساطة الى حل مقبول من قبل الطرفين للوسيط ان يقترح على الطرفين بتقديم طلب خطي الى الدائرة لحل النزاع عن طريق التحكيم الاختياري (42). ومن طرق الحل في الوسائل السلمية لجوء طرفي النزاع الى التحكيم فقد نصت المادة 160 من قانون العمل النافذ في الفقرة الاولى (تشكل بقرار من الوزير هيئة التحكيم للنظر في المنازعات المستقبلية) . كما نصت في فقرتها الثانية (تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليه خلال مدة شهرين من تاريخ اول جلسة لها) أما الفقرة ثامناً فقد نصت على (يكون قرار هيئة التحكيم ملزم للطرفين بعد تسجيله في الدائرة ويتم تنفيذه بعد اكتسابه الدرجة القطعية) .

لما كان الأضراب يعد تعبير لوجود نزاع جماعي، فإنه وفقاً نص المادة 162 الفقرة اولاً اذا تم انتهاء إجراءات العمل المستقبلية دون التوصل الى اتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية ،أو ممثلي العمال المنتخبين، في حال عدم وجود تنظيم نقابي اللجوء الى الأضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالحهم المهنية ،والاقتصادية، والاجتماعية ،اذا تم انتهاء الإجراءات دون التوصل الى اتفاق .

و بعد استنفاد الوسائل السلمية يجب ان يكون هناك اختار سابق يصدر من اللجنة النقابية، الى صاحب العمل ،او الجهة الادارية المعنية يوضح فيها عزم العمال على بدء الاضراب، والمدة التي يستمر فيها التوقف ،ولعل اهمية الاخطار يرجع الى الحيلولة دون وقوع الاضرابات المفاجئة ،ويتيح للمرافق العامة اتخاذ

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

الاجراءات الكفيلة لحفظ النظام العام (43). وهذا ما جاء في قانون العمل العراقي النافذ في الفقرة الثانية من المادة 162 اذ نصت على انه (على المنظمة العمالية ، او ممثلي العمال المنتخبين ارسال اشعار خطي الى الوزارة او الطرف الاخر قبل موعد الاضراب ب (7) ايام على الاقل قبل بدء الاضراب ).

ويجب على العمال الذين يبغون الاضراب حتى يصبح مشروعاً يجب عليهم ان يرسلوا اشعار بالاسباب التي ادت الى الاضراب ، والمدة الزمنية المحددة لذلك . هذا ما نصت عليه الفقرة ثلثاً من المادة اعلاه حيث نصت على (يجب ان يتضمن الاشعار الاسباب التي دعت الى الاضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك ) .

أما الحالات التي يحظر فيها الاضراب فان الاضراب هو حق مقيد كما ان اساسه القانوني يتمثل في اقامة التوازن بين طرفي العقد .

وهذا ما ورد في قانون العمل العراقي النافذ اذ نص على حالات يحظر فيها الاضراب من قبل العمال . من هذه الحالات هو عدم جواز قيام العمال الذين يريدون الاضراب ، أو المنظمات النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف الحياة ، أو السلامة ، أو الصحة العامة ، لجميع السكان ، ،

فقد حظرت على العمال المضربين عرقلة العمل ، أو منع أصحاب العمل ، والعمال غير المضربين من دخول أماكن العمل سواء كان هذا بالتهديد ، أو بأحتلال أماكن العمل ، أو الاعتداء ، أو أحداث أضرار بمكان العمل . (ينظر نص الفقرة سابعاً ، ثامناً من المادة 162).

**المطلب الثاني: طبيعة حق الاضراب**

هناك اختلاف واسع بين الفقهاء في تحديد طبيعة حق الاضراب . فقد ذهب جانب من الفقه الفرنسي الى اعتبار الاضراب من قبيل الحقوق ، والحريات العامة ، حيث ذهبوا الى عده صورة من صور التعبير عن الرأي ، فقد عدوه بانه اقرب الى الحريات العامة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية (44) . وقد ذهب اغلب الفقه الفرنسي بأن الاضراب يمثل الحريات العامة من حيث الطبيعة فالأضراب يعد من صور التعبير عن الرأي ، فهو حرية فردية للتعبير الجماعي (45) . وذهب جانب اخر الى اعتبار الاضراب أحد الحقوق الاقتصادية ، والاجتماعية قصد به اعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين اصحاب العمل والعمال (46) . ويتميز هذا التكييف بأبراز دور الاضراب في تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي حيث أن التوازن الاقتصادي والاجتماعي هو جوهر قانون العمل الذي يعمل على اقامة نوع من التوازن في العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل من خلال عقد العمل .

الا أنه نرى إن الاضراب هو حق من الحقوق الفردية للتعبير الجماعي . كما أنه ايضاً حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال .

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

اما في العراق فإن اغلبية الفقهاء لم ينطرقوا الى تحديد طبيعة حق الأضراب لكن هناك جانب من الفقه أشار الى طبيعة حق الأضراب في ان الأضراب حق جماعي، وليس من الحقوق الفردية، وان الأضراب من الحقوق الاجتماعية للعمال (47).

وهناك جانب آخر من الفقه ذهب الى عد الأضراب جزء من الحق الأوسع للعمال في تحديد شروط عملهم اي ان هذا الرأي من الفقه عد الأضراب جانب من حق العمل (48). وذهب جانب آخر من الفقه الى أن الأضراب هو تطبيق للحرية الشخصية فهو السلاح الوحيد الذي يستعمل من أجل المساواة (49). لذا نرى ان الأضراب هو من الحقوق الاجتماعية للعمال وكذلك من حقوق حرية الرأي في التعبير من خلال الصفة الجماعية للأضراب .

#### المبحث الثالث: الاثار المترتبة من حق الإضراب

هناك اثار متنوعة لأضراب العمال عن العمل من اجل الحصول على حقوقهم التي يدافعون عليها من خلال الأضراب . وهناك نوعان من الأثار، . اثار تتعلق بالعمال المضربين سوف نتناولها في المطلب الأول . وهناك اثار تتعلق بالعمال غير المضربين نتناولها في المطلب الثاني .

#### المطلب الأول: أثار الأضراب بالنسبة للعمال المضربين

ان غالبية ألقهاء يذهبون الى أن الأضراب يؤدي الى وقف عقد العمل، حيث ذهبوا الى ان أضراب العمال، عن العمل لا ينطوي على ارادة من العمال المضربين لإنهاء عقد العمل، اذا كان الاضراب مشروع ومتوفر فيه جميع الشروط القانونية (50).

في حالة الأضراب غير المشروع فانه يؤدي الى انتهاء عقد العمل، وكذلك تحقق مسؤولية العمال المضربين، مع الزامهم بالتعويض عن الأضرار المتحققة .

أما في حالة صدور خطأ جسيم من قبل العمال المضربين أو أحد منهم فإنه يؤدي الى إنهاء عقد العمل ويشترط فيه ان يصدر من العامل بصورة شخصية .ويقع اثبات ذلك على صاحب العمل بكافة طرق الأثبات ، كذلك يجب ان يكون الخطأ الذي صدر من العامل فيه قدر معين من الجسامه (51)

ونستخلص من ذلك إن الإضراب المشروع يؤدي الى وقف عقد العمل، ولا يؤدي الى إنهائه .اما المشرع العراقي في قانون العمل العراقي النافذ فقد نص في المادة 163 على انه (اولاً -لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل، والعمال او من يمثلهم في أثناء مدة الأضراب

ثانياً -لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الأضراب والدعوة اليه طالما تم وفق هذا القانون .

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

ثالثاً - لا يجوز لصاحب العمل ابدال العمال المضربين بأخرين يشغلهم بصورة مؤقتة أو دائمة .  
رابعاً- لا يجوز لصاحب العمل التقدم بطلب الاغلاق الكلي أو الجزئي للمشروع أو تقليص حجمه أو نشاطه في اثناء مراحل حل النزاع  
خامساً - يوقف الأضراب عقد العمل ولا ينيهيه .  
ونرى من خلال هذه المادة ان المشرع العراقي بين آثار عديدة منها أن الأضراب المهني المشروع يؤدي الى توقف عقد العمل وبهذا فإن التزامات عقد العمل، تظل كما هي على أطراف عقد العمل سواء كانوا العمال، أو اصحاب العمل فإن الألتزامات والواجبات تظل قائمة على أطراف العقد ما دام العقد قائم بذاته ولم يتم انهاءه .

أما ما يتعلق بالأجرفان القاعدة العامة أن العمال المضربون لا يستحقون الأجر خلال مدة الأضراب ويرجع ذلك الى فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين بما أن العمال لا يؤدون عملهم فمن حق صاحب العمل عدم دفع الاجر (52) ألا ان هناك استثناء حيث يجب على صاحب العمل دفع الأجر اذا كان الأضراب بسبب خطأ جسيم صدر منه كتأخره في دفع الأجر (53). وهذا ما ذهب اليه الفقه العراقي في ان الأضراب غير المشروع يؤدي الى حرمان العمال المضربين من أجورهم فإنه طالما العمال لا يقومون بعملهم فلا يستحقون الأجر المقابل لهذا العمل (54) ألا اذا أمتنع صاحب العمل من تنفيذ قرار محكمة العمل فانه يلزم بدفع الاجر للعمال المضربين طوال مدة التوقف وتعد مدة التوقف خدمة يستحقون عنها كل حقوقهم المقررة خلال مدة الأضراب (55).

أما المشرع العراقي في قانون العمل النافذ فإنه لم يشر الى أحكام الأجور خلال فترة الأضراب الا انه طالما اشير الى وقف عقد العمل فيعني هذا أستحقاق العمال لأجورهم طالما كان الأضراب وفق الشروط القانونية المطلوبة وبعد أستيفاء جميع مراحل المنازعة .

كما اشارت المادة 164 من قانون العمل العراقي ان لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال فترة الأضراب ان تعقد اجتماعاً بحضور الاطراف بهدف حل النزاع اذا لم يحضرو هذا الاجتماع تفرض عليهم غرامة مالية لا تقل عن مائة الف ولا تزيد عن خمسمائة الف دينار في الفقرة الاولى منه .

أما الفقرة الثانية من نفس المادة فقد نصت على أن انعقاد الأجتتماع لا يمنع حق العمال ومنظماتهم من الأستمرار بالأضراب .

أما في ما يتعلق بأستئناف العمل فإنه سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة فإنه بمجرد أنتهاء الاضراب يجب على الطرفين العودة الى العمل والقيام بالالتزاماتهم حيث يحتفظ العامل بأقدميته في

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

المشروع وتحسب فترة الاضراب خدمة فعلية (56). لذا نرى ان امتناع العمال عن العودة الى العمل بعد انتهاء عقد العمل يعد انتهاء للعقد بالارادة المنفردة للعمال أما اذا رفض صاحب العمل عودة العمال المضربين فيعتبر اضراب من جانب صاحب العمل لذا فهو ملزم بالتعويض (57).

أما في ما يتعلق بالمسؤولية المدنية والجنائية للعمال المضربين فإن المسؤولية المدنية قد تكون مسؤولية عقدية او مسؤولية تفصيرية . فقد يحدث احيانا أن يقرر القانون أو الاتفاق ضرورة لجوء الى اجراءات معينة قبل الاضراب مثل التوفيق والتحكيم لذا فإن حدث الإضراب قبل اتباع هذه الاجراءات تتحقق المسؤولية عن العمال المضربين (58).

أما ما يتعلق بالمسؤولية الجنائية يمكن تصورها في حالة الاعتداء على العمال غير المضربين . حيث ذهب الفقه في العراق الى ، هذا الاجراء يعد تجاوزاً على حرية العمل اذا كان مصحوباً بالعنف فهو وسيلة غير مشروعة لأنجاح الاضراب (59).

كذلك ذهب المشرع العراقي في قانون العقوبات في نص الماد (366) على انه (كل من أستعمل القوة أو العنف أو الارهاب أو التهديد أو ، أي وسيلة اخرى غير مشروعة ضد الغير في العمل أو ، على حقه في أن يستخدم أو ، يمنع استخدام أي شخص بالحبس مدة لا تزيد عن سنة أو بغرامة . نرى في هذا النص الى معاقبة كل من يعتدي على حقوق الغير حيث ينطبق هذا النص على الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين.

#### المطلب الثاني: أثار الأضراب بالنسبة للعمال غير المضربين

لعل من أهم حقوق العمال غير المضربين هو الحق في أداء العمل ،والحق في الأجر، وان الأعتداء على هذا الحق ،أو على حرية العمل يعد خطأ جسيم يبرر فصل القائمين به ويؤدي الى تحقق مسؤوليتهم . بالتالي فإن صاحب العمل يضل ملتزم بدفع الأجر وتمكينهم من اداء العمل (40).

أما المشرع العراقي فقد ذهب في قانون العمل النافذ الى أستحقاق العمال غير المضربين أجورهم على اساس ادائهم المفترض للعمل في نص المادة 40 حيث نصت على انه ( اذا حضر العامل الى مكان العمل وكان مستعداً لأدائه عمله وحالت دون ذلك أسباب خارجة عن ارادته فيكون قد قام بالعمل ويستحق عنه الأجر) .

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

وفي الاتجاه نفسه ذهب الفقه العراقي الى ان الاضراب لا يؤثر على عقد العمل بالنسبة للعمال غير المضربين عن العمل بل تستمر عقودهم قائمة وكل أثارها ايضاً بما فيها الأجر فهم يستحقون أجوره كاملة طالما حضروا الى مقر العمل وأبدوا استعدادهم للعمل.

ألا ان هناك حالات لا يستحق فيه العمال غير المضربين عن العمل أجورهم منها حالة قيام صاحب العمل من التخلص من ألتزامه بدفع الأجر وذلك بوضع العمال غير المضربين في حالة بطالة فنية وذلك بسبب الأضراب حيث يحصل العمال غير المضربين على أعانة البطالة الجزئية من صندوق الضمان الأجماعي وتجدر الإشارة ان محكمة النقض الفرنسية أيدت ذلك في حكمها الصادر في 1 اكتوبر 1975 . (41).

ومن الحالات التي لا يستحق فيها العمال غير المضربين لأجورهم هي حالة القوة القاهرة حيث يعفى صاحب العمل من دفع الأجر هو ان يكون الأضراب غير متوقع ومستحيل دفعه وخارج عن نشاطه كما يجب على صاحب العمل تقديم اثبات بتحقق القوة القاهرة (42).

#### الخاتمة:

بعد ان أنتهينا من بحث (الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون رقم 37 لسنة 2015 (توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن تحديدها بالاتي .  
اولاً - النتائج .

1- الأضراب عن العمل هو أمتناع أو توقف جماعي من العمال عن العمل بهدف الحصول على حقوقهم المهنية وتحسين شروط عملهم من قبل اصحاب العمل .

2- الأضراب وسيلة من وسائل الضغط يلتجأ اليها العمال لحمل صاحب العمل من تطبيق أحكام قانون العمل

3- الأضراب على نوعين أضراب مهني وهو مشروع اذا جاء وفق الشروط المحددة له في القانون واتفاقات النقابات العمالية اما الأضراب السياسي فانه غير مشروع مطلقاً .

4- ان الأضراب عن العمل من قبل العمال لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل بل يعد عقد العمل موقوف بصورة مؤقتة لحين انتهاء الأضراب .

5- لا يحق لصاحب العمل تعيين عمال آخرين غير العمال المضربين للقيام بالأعمال الخاصة بالمشروع التابع له . ولا يجوز له فرض اي عقوبة على العمال المضربين

6- هناك أنواع من الاضراب غير المشروع مثل اضراب العمال مع احتلال أماكن العمل يعد هذا النوع من الاضراب غير مشروع كما يؤدي الى تحقق مسؤولية العمال المضربين في حال تحقق الضرر .

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

7- يبقى عقد العمل قائماً كما هو بالنسبة للعمال غير المضربين في ما يخص التزامات وواجبات كل طرف من اطراف العقد .

**التوصيات .**

- 1-نوصي المشرع العراقي بالنص صراحة على حضر الانواع غير المشروعة .
- 2-نوصي المشرع العراقي بأن يجعل الاضراب عن العمل محدد بمدد زمنية حتى لا يؤثر على الانتاج في البلد وذلك بتعديل الفقرة ثالثا من المادة 162 التي لم تحدد مدد زمنية للأضراب بل جعلت ذلك بصورة مطلقة .

**الهوامش:-**

- 1-د .محمد على الطائي , قانون العمل , مكتبة السنهوري ,بيروت ,لسنة 2018 , ص 115
- 2-لسان العرب ,لأبن منظور ,المجلد الاول ,بيروت , لسنة 1955 ,ص547.
- 3-عبد الباسط عبد المحسن ,الاضراب عن العمل (المشروعية واثاره القانونية ) اطروحة دكتوراه الى كلية الحقوق جامعة القاهرة ,لسنة 1990, ص22.
- 4-احمد العابد واخرون ,المعجم العربي الاساسي ,المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم , لسنة 1989, ص 767.
- 5-عبد الباسط عبد المحسن ,الاضراب عن العمل ,مرجع سابق,ص23
- 6-د .جورج سعد (قانون العمل ) منشورات الحلبي ,الطبعة الاولى ,لسنة 2015 ص 81 .
- 7-د .احمد عبد الكريم ابو شنب (شرح قانون العمل ),مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ,لسنة 1999 ص, 294
- 8-د عماد حسن سلمان (شرح قانون العمل الجديد ),مكتبة السنهوري بيروت ,سنة 2018 ص 215.
- 9-المادة (50) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لسنة 2015.
- 10- ينظر المادة (1/ب) من نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات بين ارباب العمل والعمال رقم 63 لسنة 1954 .
- 11- محمد عزيز , اقتصاد العمل , مطبعة المعارف ,1958, ص238
- 12- صادق مهدي سعيد ,اقتصاد وتشريع العمل , مطبعة المعارف بغداد , 1969, ص504 .
- 13- محمد عزيز , مرجع سابق , ص238
- 14- د .عدنان العابد (مفهوم الاضراب واثاره في تشريع العمل )بحث منشور في مجلة الحقوق, العدد الاول , بغداد ,لسنة 1966 ص 16

الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

- 15- عدنان العابد , المرجع السابق , ص 16 .
- 16- د. مصطفى احمد ابو عمرو (التنظيم القانوني لحق الاضراب ) , دار الكتب المصرية, مصر, سنة النشر 2009 ص 47-48
- 17- محمود جمال الدين زكي , قانون العمل , الطبعة الثالثة , مطبعة جامعة القاهرة , 1983, ص804
- 18- د. صادق مهدي سعيد (اقتصاد وتشريع العمل ) مطبعة المعارف, بغداد, لسنة 1969, ص 502 . والدكتور غالب علي الداوودي , شرح قانون العمل , الطبعة الثانية , عمان , لسنة 2000 , ص180 .
- 19- د. مصطفى احمد ابو عمرو , التنظيم القانوني لحق الاضراب , مكتبة دار الكتب القانونية مصر, لسنة 2009 .
- 20- د. محمد عزمي البكري , مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد , ج2, المكتبة القانونية القاهرة , لسنة 1986 , ص 735 .
- 21- السيد عيد نايل , قانون العمل الجديد , دار النهضة العربية , القاهرة , 2003, ص658
- 22- السيد عيد نايل , قانون العمل , دار النهضة مصر , لسنة 2001 , ص686.
- 23- السيد عيد نايل , شرح قانون العمل الجديد , مرجع سابق , ص 660
- 24- د. فتحي عبد الصبور , الوسيط في قانون العمل , الجزء الاول , القاهرة , لسنة 1967 , ص564 .
- 25- د. علي عبد العال سيد احمد , حق الاضراب في المرافق العامة , مؤسسة دار الكتب , الكويت , لسنة 1997 , ص 114 .
- 26- د. عدنان العابد والدكتور يوسف الياس , قانون العمل , مطبعة العمال المركزية , بغداد , لسنة 1989 , ص 213
- 27- السيد عيد نايل , مدى مشروعية الاضراب واثاره على العلاقات التعاقدية , مكتبة السيد عبد الله وهبة , لسنة 2005 , ص 23 وما بعدها .
- 28- علي عوض حسن , الوجيز في شرح قانون العمل , دار الثقافة للطباعة والنشر , ص 455
- 29- د. علي عوض حسن , الوجيز في شرح قانون العمل الجديد , دار الثقافة للطباعة والنشر , القاهرة , 1982, ص 454.
- 30- د. صبا نعمان , قانون العمل , مكتبة السيسبان للنشر والتوزيع , ص286 .
- 31- السيد عيد نايل , مدى مشروعية الاضراب واثاره في العلاقات التعاقدية , مكتبة سيد عبد الله وهبة , لسنة 2005 .

الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

- 32
- 33 عيد نايل , مدى مشروعية الاضراب , مرجع سابق ص 28.
- 34 ينظر الفقرة اولا المادة 157, قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015 .
- 35 غالب علي الداوودي , شرح قانون العمل , دار وائل للنشر , 2000, ص180
- 36 عدنان العابد ويوسف الياس , قانون العمل , مطبعة العمال المركزية , بغداد , 1989, ص213
- 37 د ابراهيم زكي خنوع , شرح قانون العمل الجزائري , ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر  
1978, ص37.
- 38 غالب علي الداوودي , مرجع سابق , ص 181.
- 39 ينظر الى الفقرة ثالثا و رابعا من المادة 157 قانون العمل العراقي النافذ .
- 40 ينظر الفقرة اولا المادة 159 , من قانون العمل العراقي النافذ .
- 41 ينظر الفقرة تاسعا المادة 159 , من قانون العمل العراقي النافذ .
- 42 د. مصطفى احمد ابو عمرو , التنظيم القانوني لحق الاضراب , مرجع سابق , ص 144 .
- 43 د. شاب توما منصور , شرح قانون العمل , دراسة مقارنة , دار الحرية للطباعة , لسنة 1977, ص  
304.
- 44 عبد الباسط عبد المحسن , الإضراب عن العمل , (المشروعية وأثار القانونية , مرجع سابق  
ص89-95
- 45 د. مصدق عادل طالب , الاضراب المهني للعمال واثاره , منشورات الحلبي الحقوقية , الطبعة  
الاولى, لسنة 2013, ص 130.
- 46 د. شاب توما منصور , شرح قانون العمل , دراسة مقارنة , مرجع سابق , ص305.
- 47 د. محمد عزيز , اقتصاد العمل , مكتبة المعارف , لسنة 1958 , ص 240 .
- 48 جود الرهيمي , شرح قانون العمل العراقي , مطبعة العاني بغداد , 1960.
- 49 هناء السعيدى , نزاعات العمل الجماعية واجراءات تسويتها , اطروحة دكتوراه , جامعة بغداد ,  
لسنة 1992 , ص 235
- 50 د. جواد الرهيمي , شرح قانون العمل العراقي , مرجع سابق , ص 212- 213
- 51 د. عدنان العابد , وقف عقد العمل , مجلة القانون المقارن , السنة السابعة , العدد العاشر , لسنة  
1979.

الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

- 52- د. صبا نعمان ,وقف عقد العمل وتطبيقاته في العراقي , رسالة ماجستير , كلية القانون ,جامعة بغداد ,لسنة 1998.
- 53- د. محمد عزيز ,اقتصاد العمل ,مرجع سابق ,ص 254.
- 54- ينظر نص الفقرة اولا المادة 136 من قانون العمل العراقي الملغي ,لسنة 1989.
- 55- مصطفى احمد ابو عمرو ,التنظيم القانوني لحق الاضراب ,مرجع سابق ,ص 189.
- 56- حسام الدين الاهواني ,شرح قانون العمل , دار النهضة العربية ,القاهرة ,1982,ص571.
- 57- د محمد علي الطائي ,الانهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي ,دراسة مقارنة ,بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ,العدد الاول ,1998, ص 267-269.
- 58- د علي العريف ,شرح قانون العمل ,الجزء الثاني ,مطبعة عطايا ,1964,ص269.
- 59- محمد عزيز , مرجع سابق ,ص248.
- 60- د. صبا نعمان ,وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي , مرجع سابق ,ص108.
- 61- د. عدنان العابد ويوسف الياس ,قانون العمل ,مطبعة العمال المركزية , بغداد ,1989,ص207.

المصادر :

اولا : المعاجم

- 1- احمد العابد واخرون, المعجم العربي الاساسي ,المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ,لسنة 1989.
  - 2- لسان العرب لأبن منظور ,المجلد الاول بيروت ,لسنة 1955.
- اولا الكتب

- 1- د .احمد عبد الكريم ابو شنب ,شرح قانون العمل ,مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ,عمان لسنة 1999.
- 2- ابراهيم زكي خنوع ,شرح قانون العمل الجزائري ,ديوان المطبوعات الجامعية , الجزائر ,1978.
- 3- السيد عيد نايل ,قانون العمل ,دار النهضة ,مصر ,لسنة 2001 .
- 4- السيد عيد نايل ,مدى مشروعية الاضراب واثاره في العلاقات التعاقدية ,مكتبة سيد عبد الله وهبة , لسنة 2005 .
- 5- القاضي حسين عبد اللطيف ,قانون العمل ,منشورات الحلبي الحقوقية ,لسنة 2007.
- 6- د. جواد الرهيمي ,شرح قانون العمل ,مطبعة العاني بغداد ,لسنة 1969 .

**الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015**

- 7-د. جورج سعد ,قانون العمل , منشورات الحلبي الحقوقية , الطبعة الاولى ,لسنة 2015.
  - 8-د. حسام الدين الاهواني شرح قانون العمل ,دار النهضة العربية ,القاهرة , 1982
  - 9-د. شاب توما منصور ,شرح قانون العمل ,دراسة مقارنة ,دار الحرية للطباعة ,لسنة 1977.
  - 10- د. صادق مهدي السعيد ,اقتصاد وتشريع العمل ,مطبعة المعارف ,بغداد ,لسنة 1969.
  - 11- د. صبا نعمان ,قانون العمل ,مطبعة السيسبان للنشر والتوزيع ,بغداد .
  - 12- عبد الباسط عبد المحسن ,الاضراب عن العمل (مشروعيته اثاره القانونية ) ,رسالة دكتوراه الى كلية الحقوق جامعة القاهرة , 1990.
  - 13- د. عدنان العابد ويوسف الياس ,قانون العمل ,مطبعة العمال المركزية ,بغداد , 1989.
  - 14- د علي العريف ,شرح قانون العمل , مطبعة عطايا , القاهرة , 1964.
  - 15- د. علي عبد العال سيد احمد ,حق الاضراب في المرافق العامة ,مؤسسة دار الكتب الكويت ,لسنة 1998.
  - 16- د. علي عوض حسن , الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ,دار الثقافة للطباعة والنشر , القاهرة , 1982.
  - 17- د. عماد حسن سلمان , شرح قانون العمل الجديد ,مكتبة دار السنهوري , 2018
  - 10- د. غالب علي الداوودي ,شرح قانون العمل ,الطبعة الثانية ,عمان ,لسنة 2000.
  - 11- د. فتحي عبد الصبور ,الوسيط في قانون العمل , ج 1 القاهرة ,لسنة 1967.
  - 12- د. محمد عزمي البكري ,مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد , ج 2 ,المكتبة القانونية ,مصر القاهرة , 1983 .
  - 13- د. محمد عزيز ,اقتصاد العمل ,مطبعة المعارف ,لسنة 1958 .
  - 14- د.محمد علي الطائي ,قانون العمل ,مكتبة السنهوري ,بيروت ,لسنة 2018.
  - 15- د. محمود جمال الدين زكي ,قانون العمل ,مطبعة جامعة القاهرة ,لسنة 1983
  - 16- د. مصدق عادل ,الاضراب المهني للعمال واثاره ,منشورات الحلبي الحقوقية , 2013
  - 17- د. مصطفى احمد ,التنظيم القانوني لحق الاضراب ,مكتبة دار الكتب القانونية , 2009
- الرسائل والبحوث :**
- 1- عبد الباسط عبد المحسن , الاضراب عن العمل (المشروعية اثاره القانونية ) رسالة دكتوراه الى كلية القانون جامعة القاهرة ,لسنة 1989.

### الأضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015

- 2-د. صبا نعمان , وقف عقد العمل وتطبيقاته في القانون العراقي , رسالة ماجستير,كلية القانون ,جامعة بغداد, 1998.
- 3-د. عدنان العابد ,مفهوم الاضراب واثاره , بحث منشور في مجلة الحقوق ,العدد الاول ,بغداد ,1966
- 4-د .عدنان العابد ,وقف عقد العمل ,مجلة القانون المقارن ,السنة السابعة , العدد العاشر ,1979.
- 5-د محمد علي الطائي الانهاء التعسفي لعقد العمل في القانون العراقي ,بحث منشور في مجلة العلوم القانونية ,العدد الاول ,1998.
- 6-د. هناء السعيد ,نزاعات العمل الجماعية واجراءات تسويتها ,اطروحة دكتوراه ,كلية القانون ,جامعة بغداد ,لسنة 1992.

#### القوانين والانظمة :

- 1-نظام المصالحة والتحكيم لحسم منازعات بين ارباب العمل والعمال رقم 63 لسنة 1954.
- 2-قانون العمل العراقي الملغي رقم (1) لسنة 1958.
- 3-قانون العمل العراقي الملغي رقم (71) لسنة 1989.
- 4-قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015.