



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية القانون والعلوم السياسية

## التنظيم الدولي للحق في العمل النقابي وأثره في التشريعات العراقية

رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية / جامعة ديالى  
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في القانون العام / حقوق الانسان  
والحريات العامة

من قبل الطالب

**خليل ابراهيم خلف كردي**

بإشراف

**أ.م.د. احمد فاضل حسين**

آذار 2020م

رجب 1441 هـ

## الفصل الاول

### ماهية الحق في العمل النقابي

تعد الحقوق والحريات النقابية جزءاً مهماً من حقوق الانسان والحريات الاساسية، نصت عليه العديد من العهود والمواثيق الدولية، منها: الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عام 1948 على أنه " لكل شخص الحق في ان ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصلحته "(1). كما نصت عليه اغلبية دساتير الدول كحق من حقوق العمال، أو حق من حقوق شرائح المجتمع الاخرى، مثل الدستور الايطالي لعام 1947 الذي اشار في المادة الثامنة منه على: " للمواطنين الحرية في تأليف جمعيات لأغراض لا يحضرها القانون الجنائي على الافراد، وذلك من دون حاجة لأذن " وظهرت المنظمات النقابية للدفاع عن حقوق العمال وتعزيز مفاهيم الحقوق والحريات النقابية، كما بدأ الاهتمام العالمي يتنامى من أجل إيجاد الأطر الدولية لاحتضان الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين، إذ ظهرت الى حيز الوجود عام 1919 منظمة العمل الدولية، مؤكدة بذلك اعتراف العالم بحق العمال في التنظيم النقابي، وحرية واستقلالية هذا التنظيم، كما كانت اتفاقيات العمل الدولية تشكل عرفاً دولياً، وقانوناً دولياً للعمل(2).

يعد العمل النقابي وليد ظروف تاريخية ونضالية مرتبطة بتحركات الجماهير الشعبية، وإن تحركه يرتبط بنوعية الظروف ومن خلالها تتحدد: مسؤوليته، وتعاملاته، وطبيعة وضعه التنظيمي، بحيث تتاح الفرص لجميع العمال بمناقشة مدى صحته، وتطابقه مع متطلبات الظروف والتغيرات التي تؤدي الى تعميق العلاقات الداخلية بين مختلف التنظيمات النقابية العمالية(3)، ولهذا سوف يتم تقسيم هذا الفصل لمبحثين ، نبين في (المبحث الاول) مفهوم النقابة والعمل النقابي، وفي (المبحث الثاني) نبين التطور التاريخي للعمل النقابي وذاتيته .

### المبحث الاول

#### مفهوم النقابة

يُعد الحق النقابي من الحقوق ذي الطبيعة المختلطة، فهو من ناحية يُعد من الحقوق المدنية والسياسية، ولكنه يعتبر مع ذلك من الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، بالنظر لكونه

(1) ينظر : المادة (4/23) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948 .

(2) مجدي فؤاد عبد القادر ، العمل المنزلي "خدم المنازل" ومدى مواثمه لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية ، دار النهضة العربية – القاهرة ، 2011 ، ص324 .

(3) رزاق ابراهيم حسين ، النقابات العمالية ، دار الرشيد للنشر ، 1979 ، ص210 .

ضرورياً لكفالة التمتع بالحق في العمل المناسب، والاجر المناسب، والرعاية الاجتماعية المناسبة، وكذلك لكفالة عدم التمييز في نطاق علاقات العمل<sup>(1)</sup>.

وتنتج عن طبيعة علاقات العمل تجمعات نقابية تحكمها مجموعة من المصالح لكل طرف، ولحماية هذه المصالح من التهديد، أو الضرر من قبل الطرف الآخر، تبادر الدول الى سن مجموعة من التشريعات لتنظيم جوانب هذه العلاقة بين العمال وبين اصحاب العمل، او بين العمال انفسهم، ويمكن أن تكون الدولة هي صاحبة العمل، فالدولة هي الطرف الثاني في علاقة الوظيفة العامة . وتتمثل المجالات التي يسعى العمل النقابي فيها لحماية الحقوق والحريات العامة

1- من خلال العلاقة بين العمال وبين أرباب العمل يسعى العمل النقابي الى حمل أرباب الاعمال الى التفاوض مع ممثلي العمال للتوصل معهم الى اتفاقيات جماعية لضمان أجور مجزية وشروط عمل عادلة.

2- من خلال العلاقة بين العمال، وبين الدولة، يهدف العمل النقابي الى حمل الجهات الحكومية الى سن تشريعات تضمن حقوق ومصالح العمال والموظفين العاملين وحرية العمل النقابي.

3- ومن خلال علاقة العمال مع بعضهم، يكون هدف العمل النقابي ترسيخ التعاون والتضامن الوطني بين الطبقة العاملة<sup>(2)</sup>.

على قدر علم الباحث ان بعض الفقهاء وشراح القانون دائماً ما يبحثون في هذا الموضوع بهذه الطريقة عندما يتناولون مفهوم العمل النقابي يشيرون الى مفهوم النقابة، لذلك سوف يتم في هذا المبحث تعريف النقابة (المطلب الاول )، ثم نبين أنواع النقابات وطبيعتها القانونية (المطلب الثاني)، ثم نبين دور النقابات في الاضراب المهني للعمال (المطلب الثالث).

## المطلب الاول

### تعريف النقابة

(1) علي عبدالله اسود ، تأثير الاتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الانسان في التشريعات الوطنية ، تقديم : محمد

المجدوب ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2014 ، ص50 .

(2) محمود شاهين ، الحق في التنظيم النقابي ، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الانسان ، سلسلة مشروع تطوير

القوانين ، غزة ، 2004 ، ص7 .

تناول العديد من المؤلفين والكتاب تعريف النقابة والعمل النقابي وبيان الاهداف التي تسعى الى تحقيقها، والتي تتسجم مع الغرض الذي أنشئت من أجله وأهم الوظائف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تؤديها النقابات ، ولذلك: سوف يتم تقسيم هذا المطلب فرعين ، نعرف النقابة والعمل النقابي لغة واصطلاحاً (الفرع الاول)، ثم أهداف ووظائف النقابة والعمل النقابي في (الفرع الثاني).

## الفرع الاول

### التعريف بالنقابة

تُعد النقابات ضرورة من ضرورات العصر الحديث فالعمال يصبحون اقوياء باتحادهم في عالم مادي تتشابك فيه المصالح، وله أهميته واهدافه النبيلة<sup>(1)</sup> ، فهي تقوم على مبدأ التعاون بين العمال وبين ارباب الاعمال، لتنفيذ التشريعات العمالية، وتنظيم سياساتها، ومن ثم: تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع<sup>(2)</sup> ، لذا: سيتم تقسيم هذا الفرع وحسب النقاط الآتية:

### أولاً :- تعريف النقابة والعمل النقابي لغة :

تَنَاولَتْ مَعَاجِمُ اللُّغَةِ العَرَبِيَّةِ مَعْنَى كَلِمَةِ النِّقَابَةِ وَهِيَ (نَقَب) فَكَانَتْ لَهَا مُفْرَدَاتٌ مُتَّوَعَةً الصِّغِ وَالذَّلَالَةِ، ذَكَرَ ابْنُ فَارِسٍ فِي مُعْجَمِهِ (مَقَابِيسُ اللُّغَةِ) أَنَّهُ أَصْلُ صَحِيحٌ يَدُلُّ عَلَى فَنَحٍ فِي شَيْءٍ نَقَبَ الْحَائِطَ يَنْقُبُهُ نَقْبًا<sup>(3)</sup>، وقد اسْتَعْمِلَتْ بَعْضُ صِغِ هَذِهِ المَادَةِ فِي مَدَائِلِ مَعْنَوِيَّةٍ فَجَاءَ فِي مَقَابِيسِ اللُّغَةِ : النِّقَابُ : العَالِمُ بِالأُمُورِ ، كَأَنَّهُ نَقَبَ عَلَيْهَا فإِسْتَنْبَطَهَا ، أَوْ العَالِمُ بِهَا المُتَّقِبُ عَنْهَا<sup>(4)</sup>.

وَقَدْ اسْتَعْمِلَ (نَقِيبُ القَوْمِ) بِمَعْنَى شَاهِدُهُمْ وَضَمِيبُهُمْ وَعَرِيفُهُمْ ، وَهُوَ كَبِيرُهُم المَعْنِيُّ بِشُؤْنِهِمْ ، قَالَ تَعَالَى : (وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا)<sup>(5)</sup>، وجاء معنى (النقيب) رُتْبَةً فِي الجَيْشِ والشُّرْطَةِ بَيْنَ المَلَازِمِ الأوَّلِ والرَّائِدِ<sup>(6)</sup>، والنَّقَابَةُ بالفتح : " قِيَامُ النَّقِيبِ مَقَامَ مَنْ يُمَثِّلُهُمْ فِي رِعَايَةِ شُؤْنِهِمْ " وكذلك تعني النِّقَابَةُ : " جَمَاعَةٌ يُخْتَارُونَ لِرِعَايَةِ شُؤْنِ طَائِفَةٍ مِنَ الطَّوَائِفِ مِنْهُمْ النُّوَيْبُ ، وَوَكِيلُهُ ،

(1) غالب علي الداوودي ، شرح قانون العمل وتعديلاته " دراسة مقارنة " ، ط3 ، دار وائل للنشر ، 2004 ، ص163 .

(2) جواد الرهيمي ، شرح قانون العمل العراقي ، مطبعة العاني ، بغداد ، 1960 ، ص 177 .

(3) احمد بن فارس بن زكريا ، مقابيس اللغة ، ج5 ، دار الكتب العلمية ، ايران ، 395 هـ ، ص465

(4) محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الرازي ، مختار الصحاح ، دار الكتاب العربي ، بيروت ، 666 هـ ، ص674

(5) سورة المائدة ، الآية (12) .

(6) احمد حسن الزيات ، المعجم الوسيط ، ج2، المكتبة العلمية ، طهران ، ص952 .

وَعَيْرُهُمَا مِثْلُ : نَقَابَةُ الْمُهَنْدِسِيِّنَ ، وَنَقَابَةُ الْأَطْبَاءِ<sup>(1)</sup> وَقَدْ جَاءَ اسْتِعْمَالُ لَفْظِ النَّقِيبِ وَالنَّقَابَةِ بِمَعْنَى الرِّئَاسَةِ وَالْحِمَايَةِ وَالْإِرْشَادِ يَعُودُ إِلَى تَأْرِيخٍ قَدِيمٍ. وَأُطْلِقَ عَدَدٌ مِنْ أَصْحَابِ الْجِرْفِ لَفْظَ النَّقِيبِ كَسَلْمَانَ الْفَارَسِيِّ نَقِيبَ الْحَلَاقِيْنَ وَبِلَالٍ بِنِ رِبَاحِ نَقِيبِ الْمُؤَدِّينِ<sup>(2)</sup>.

وَأَمَّا الْعَمَلُ النَّقَابِيُّ لَعَةً : فَهُوَ مُرَكَّبٌ وَصْفِيٌّ ، مُكَوَّنٌ مِنْ مَوْصُوفٍ وَوَصْفِهِ ، فَالْمَوْصُوفُ هُوَ (الْعَمَلُ) وَ(النَّقَابِيُّ) صِفَةٌ لَهُ ، فَهِيَ مُكَوَّنَةٌ مِنْ (نَقَابِيَّةٍ) مُتَّصِلَةٍ بِ(يَاءٍ) النَّسَبِ وَهِيَ يَاءٌ مُشَدَّدَةٌ تُفِيدُ انْتِسَابَ الْمَوْصُوفِ بِمَا اتَّصَلَتْ بِهِ الْيَاءُ إِلَى الصِّفَةِ الْمُتَّصِلَةِ بِهَا الْيَاءُ ، أَي انْتِسَابُ (الْعَمَلِ) إِلَى النَّقَابِيَّةِ ، فَهُوَ عَمَلٌ يَنْتَمِي إِلَى جِهَةٍ هِيَ النَّقَابِيَّةُ<sup>(3)</sup>.

### ثانياً :- تعريف النقابة اصطلاحاً :

تتعدد تعريفات النقابة اصطلاحاً فمنهم من عرفها بانها: مجموعة، ومنهم من عرفها بانها: منظمة، أو مؤسسة، أو تجمع أشخاص، أو جماعة، لذلك سيتم بيان هذه التعاريف تباعاً.

عرف النقابة قانون التنظيم النقابي العمالي رقم 52 لعام 1987النافذ " النقابة: منظمة عمالية حرة يكفلها النظام الاجتماعي للدولة، ولها شخصية معنوية، وتتمتع باستقلال مالي واداري لتحقيق اغراضها، ويمثلها رئيس النقابة"<sup>(4)</sup>.

النقابة: مجموعة مؤلفة من عدة اشخاص لتوحيد معلوماتهم، أو مساعيهم بصورة دائمة، ولغرض لا يقصد به اقتسام الربح<sup>(5)</sup>. أو هي: منظمة غرضها الدفاع عن مصالح افرادها المهنية، وتحسين احوالهم، الذين يمارسون مهنة معينة يتفقون فيما بينهم على بذل نشاطهم وتخصيص جزء من مواردهم على وجه دائم ومنظم لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحمايتها<sup>(6)</sup>. كما تعرف بانها: مؤسسة ذات طابع اجتماعي تضم مجموعة من العاملين الذين ينتمون الى فئات مهنية واحدة، او

(1) احمد حسن الزيات ، المعجم الوسيط ، المصدر نفسه ، ص952 .

(2) يعقوب عبد الهادي حسين ، التنظيم النقابي عند العرب ، مطبعة الاديب ، منشورات فرع نقابة المعلمين في البصرة ، 1962 ، ص 7 .

(3) احمد بن فارس بن زكريا ، مقاييس اللغة ، مصدر سابق ، ص 145 .

(4) ينظر : المادة (9) من قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987، النافذ، والمنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (3154)، بتاريخ 1987/6/15 .

(5) عمر محمد شحادة ، حقوق الانسان في الدستور والمواثيق الدولية ، ط1 ، المؤسسة الحديثة للكتاب ، لبنان ، 2016 ، ص 259 .

(6) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 " دراسة مقارنة" ، جامعة بغداد- كلية القانون والسياسة ، ط4، دار الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، 1971 ، ص 218 .

مجموعة من ارباب العمل ذوي المصالح الواحدة، وتهدف الى حماية المهنة ودعمها والدفاع عنها ويخضع تأسيسها والانتساب اليها للنظام القانوني الذي تضعه لها الدولة<sup>(1)</sup>.

وتعرف النقابة بانها: تجمع اشخاص معنويين او طبيعيين هدفه تمثيل المصالح العامة المشتركة لهؤلاء الاشخاص الناتجة عن مزاولتهم للمهن وارتباطهم بعقود العمل كما تسعى الى تحسين حالتهم الاجتماعية فهي لا تعدو ان تكون جمعية كأية جمعية ولكن العرف جرى على تسميتها " نقابة " تمييزاً لها عن الجمعيات الاخرى بسبب اهمية اثارها الاجتماعية وكثرة اعضائها وانفرادها بمشكلات معينة<sup>(2)</sup>.

وتعرف النقابة بأنها: جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة المهنة، أو ارتباط المهن لغرض غير الحصول على ربح مادي، وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل<sup>(3)</sup>.

(وتعرف النقابة بانها: هيئة أو رابطة متكونة من مجموعة من الافراد مخولين رسمياً بالالتزام أو القيام بواجب، أو التفاوض في عمل لتنفيذ مشروع معين<sup>(4)</sup>. أو هي: مجموعة من الافراد، او الهيئات تتحد مع بعضها وتتعاون للالتزام بواجب او تفاوض)<sup>(5)</sup>.

وأما العمل النقابي فهو: العمل، أو الوظيفة، أو النشاط، الذي تؤديه النقابات المختلفة لتحقيق الاغراض التي انشئت من اجلها بما يتفق مع القوانين والانظمة المعمولة بها في الدولة<sup>(6)</sup>. كما يعرفه البعض بانه تكتل عمالي في مواجهة اصحاب العمل للدفاع عن حقوقهم في مختلف المجالات، ولتحقيق السلام الاجتماعي بصورة عامة للمجتمع بعد التوسع باستخدام المعدات والآلات والمكائن في الانتاج، واصبح لها الدور المؤثر في الواقع الاجتماعي والاقتصادي

(1) سعدى محمد الخطيب ، حقوق الانسان وضماناتها الدستورية في اثنتين وعشرين دولة عربية " دراسة مقارنة " ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2011 ، ص20 .

(2) عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل ، ط1 ، بغداد ، 1980 ، ص161 .

(3) السيد عيد نايل ، قانون العمل المصري الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12 لعام 2003 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 ، ص458 .

(4) ينظر ، تاريخ الزيارة 2010/12/8 . Merriam- Webster .Definition of syndicate.

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/syndicate>

(5) ينظر ، تاريخ الزيارة 2019/12/8 . The free Dictionary. Syndicate, Farlex, Inc.

<https://www.thefreedictionary.com/syndicate>

(6) عادل محمد صالح ، دور نقابات العمال في ادارة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في السودان ، رسالة ماجستير ، جامعة الخرطوم ، السودان ، ص97 .

والسياسي وتم الاعتراف لهم في مواجهة اصحاب العمل للمطالبة بحقوقهم وللتنسيق بينهم وبين اصحاب العمل لحل المشاكل التي تثار بينهما بما يخدم مصالحهما ومصالح المجتمع معاً<sup>(1)</sup>.

ومن خلال التعريف السابقة يمكننا ان نعرف النقابة بانها مؤسسة من مؤسسات المجتمع المدني تتكون من الاشخاص المنتمين اليها مهمتها او وظيفتها تمثيل المهنة والدفاع عن مصالح اعضائها وحمائتها ورفع مستوى الانتاج ، وهي حلقة الوصل بين الاعضاء والسلطات العامة ، بعض هذه النقابات يكون الانتماء اليها شرط لممارسة المهنة التي تمثلها مثل نقابة المحامين ونقابة الاطباء واما البعض الاخر يكون الانتماء اليها اختيارياً مثل نقابة العمال.

## الفرع الثاني

### أهداف النقابات

للنقابات اهداف ووظائف متعددة منها وظائف اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية لتحقيق الهدف الذي انشئت من اجله النقابة وبما ينسجم مع القوانين والانظمة المعمول بها في البلد ، كذلك للنقابات دور في التدريب المهني للعمال ، لذا سيتم تقسيم هذا الفرع الى :-

#### اولاً:- أهداف النقابات والعمل النقابي

أشار قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 النافذ الى أهداف التنظيم النقابي: 1- حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال.

2- تنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال .

3- ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعي الى التقيد به من وعي وطواعية واخلاص.

4- تعميق التضامن بين العمال العرب من أجل تحقيق أهداف الامة العربية والتضامن مع عمال العالم<sup>(2)</sup>.

كما أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى أهداف النقابات " يهدف هذا القانون الى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلاً

(1) محمد علي الطائي ، قانون العمل على وفق قانون رقم 37 لعام 2015 " دراسة مقارنة" ، جامعة بغداد – كلية القانون ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2018 ، ص159 .

(2) ينظر : المادة (1) من قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3154) بتاريخ 1987/6/15 .

منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة الى العدالة الاجتماعية والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الانسان وحرياته الاساسية وتنظيم عمل الاجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً<sup>(1)</sup>.

ويهدف التنظيم النقابي الى :-

- أ- تنمية الوعي السياسي والاجتماعي والثقافي والمهني للعمال فيما يساعدهم على ادراك حقيقة الدور التاريخي الملقى على عاتقهم ويعمق شعورهم بالواجب ويوقظ فيهم روح المبادرة الطوعية الخلاقة في ممارسة مسؤولياتهم فعلياً والمشاركة بشكل جاد في الكفاح لتحقيق امانى وتطلعات الطبقة العاملة في العراق وفي الوطن العربي وفي العالم اجمع<sup>(2)</sup>.
- ب- التأكيد على الطبيعة التضامنية الانسانية لعلاقات العمل والانتاج ومكافحة اي شكل من اشكال استغلال الانسان للإنسان.
- ت- حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال معاً والتأكيد المستمر على الترابط العضوي بين ازدياد الانتاج وارتفاع مستواهم.
- ث- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وانشاء العيادات الطبية ومؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم<sup>(3)</sup>.

وكما يهدف العمل النقابي الى :-

- أ- نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق اهدافه.
- ب- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والاعلام.
- ت- المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من اجل تحقيق اهداف هذه الخطط والاسهام في تنفيذها.
- ث- المشاركة في المجالات العمالية العربية والافريقية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية في هذه المجالات<sup>(1)</sup>.

(1) ينظر: المادة (2) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

(2) عبدالواحد كرم ، قانون العمل وشروحاته " اوقات العمل - فترات الراحة- الاجازات" مع اخر التعديلات التي احدثت على قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، ط2 ، منشورات مكتبة النهضة ، بغداد - بيروت ، 1974 ، ص196.

(3) هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل " دراسة مقارنة " ، بالقانون المدني ، كلية الحقوق - جامعة العلوم التطبيقية ، ط1 ، الحامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص305.



وحدد قانون نقابة الاكاديميين العراقيين رقم (61) لعام 2017 اهداف النقابة :

- 1- الارتقاء بمهنة التعليم العالي والبحث العلمي لتحقيق رسالتها في خدمة الوطن واجيال الامة.
- 2- التنسيق والتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجهات ذات الصلة بما يحقق مهام النقابة.
- 3- تعزيز اخلاقيات مهنة التعليم العالي والمحافظة على آداب وتقاليده وشرف المهنة.
- 4- تشجيع الدراسات والبحوث والنشاطات والمؤتمرات التعليمية وعقد الدورات والندوات لرفع المستوى العلمي والمهني لتدريسي الجامعات والمعاهد العراقية... الخ<sup>(2)</sup>.

### ثانياً:- وظائف النقابات والعمل النقابي

فضلاً عن اهداف التنظيم النقابي فإن النقابة تمارس وظائف متنوعة تمتد الى مجالات مختلفة اجتماعية، وثقافية، وغيرها، كما انها تلعب دوراً كبيراً في تنظيم علاقات العمل. ويبرز هذا بوضوح من خلال المساهمة في تطبيق قانون العمل إذ شارك قانون العمل التنظيم النقابي مشاركاً فعالة وتتخذ هذه المشاركة شكل عضوية في العديد من اللجان، او في وجوب ابلاغ التنظيم النقابي كشرط لصحة بعض الاجراءات التي نص عليها القانون<sup>(3)</sup>.

### 1- دور النقابات في المجال الاقتصادي

إذ لعبت النقابات دوراً مزدوجاً في النشاط الاقتصادي فبينما تساهم في تنفيذ الخطة الاقتصادية العامة للدولة بصفقتها الهيئة التي تضم اكبر عدد من الايدي العاملة، واحدى العناصر التي تجني ثمار نجاح هذه المشروعات الحكومية، لذلك اصبحت النقابات جزءاً من التنظيم العام للدولة وتتمتع بحق الاشتراك في تقرير الموضوعات التي تمس العمال بطريقة مباشرة، مثل: الاجور، وعدد ساعات العمل الاسبوعية، والكفاءة الادارية في المصانع، كما أنها مسؤولة عن رعاية سلامة العمال ضد اخطار العمل<sup>(4)</sup>، إذ يتركز العمل النقابي في اعداد اعضائه للقيام بدورهم الانتاجي عن طريق التوعية المهنية التي ترفع العاملين الى اداء واجباتهم في الانتاج بصورة

(1) السيد عيد نايل ، قانون العمل المصري الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل رقم 12 لعام 2003 ، مصدر سابق ، ص465 .

(2) ينظر : المادة (3) من قانون نقابة الاكاديميين العراقيين رقم (61) لعام 2017 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4447) بتاريخ 2017/5/15 .

(3) عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط2 ، جامعة بغداد ، كلية القانون ، 1989 ، ص190.

(4) محمد فهم امين ، تاريخ الحركة النقابية وتشريعات العمل بالإقليم المصري ، عالم الكتب ، 1961 ، ص45.

تؤدي الى تحقيق زيادته وتحسين نوعيته والعمل على اثاره روح المنافسة بين العمال المبنية على العلاقات الانسانية بعيدة عن الاستغلال فالنقابات هي صاحبة المصلحة في دعم الاقتصاد القومي ذلك ان الدولة من الناحية الاقتصادية تسعى الى توفير فرص العمل اللازمة لسد احتياجات المجتمع وتوزيع الدخل القومي والخدمات بصورة متكافئة للجميع والقضاء على التفاوت الواسع بين الدخول ولا يتحقق هذا الا بناء على تخطيط الاقتصاد القومي وهنا يتضح دور التنظيم النقابي واهمية مشاركته في عملية التخطيط ومتابعة مراحل تنفيذ الخطة والرقابة عليها<sup>(1)</sup>. ولذلك أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى " تعد الدائرة ومنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال الاكثر تمثيلاً كلاً على حدة تقريراً كل (90) تسعين يوماً ترفعه الى الوزارة"<sup>(2)</sup>. مما يسهم هذا التوجه الى رفع الكفاءة الانتاجية.

## 2- دور النقابات في المجال السياسي

اما دور النقابات في الحياة السياسية للبلاد فهو من المسائل التي تقع على اي حركة نقابية مواجهتها وذلك انه من الصعوبة ان نجد في العصر الحديث حركة نقابية تقتصر مطالبها على النواحي المهنية، إلا إذا كانت حركات نقابية ضعيفة منطوية على نفسها، ولا تأثير لها، فالنقابات لا يمكنها ان تتجاهل النشاط الحكومي والسياسي<sup>(3)</sup>، وبعد اتساع الحركات النقابية وتطورها برز دورها في المجال السياسي بحيث أصبح تدخل النقابات في الحياة السياسية امراً مألوفاً لاسيما بعد تزايد تدخل الدولة في المسائل الاقتصادية والاجتماعية، فالقرارات السياسية قد تنعكس اثارها على الاوضاع الاقتصادية في الانتاج، أو في الاسعار وبهذا لا يمكن ان تظل النقابات غير مكترثة، فالحركة النقابية في الدول الديمقراطية لا يمكن ان تظل بمعزل عن الانتخابات العامة، التي تتنافس فيها على السلطة احزاب تختلف في برامجها تجاه الطبقة العاملة، ولا يعد تدخلها لتأييد حزب يتبنى مصالحها عملاً سياسياً، لأنها في اتخاذه تعمل على تحقيق مصالحها المهنية، بل ذهب بعض الفقه الى خطورة المنع المطلق للنشاط السياسي للنقابات لأنه يؤدي الى انطواء النقابات على مصالحها الخاصة من دون المصلحة العامة، ولا يعني هذا أن للنقابة ان تفرض على اعضائها الاشتراك في مظاهرة سياسية او التدخل في الانتخابات البرلمانية<sup>(4)</sup>.

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي " دراسة قانونية مقارنة " ، كلية الحقوق – جامعة النهرين ، ط1 ، السلسلة القانونية موسوعة القوانين العراقية ، بغداد ، 2008 ، ص166.

(2) ينظر : المادة (133/أولاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 .

(3) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، " النقابات " ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1976 ، ص199.

(4) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق ، ص217.

وفي العراق فقد ارتبط العمل النقابي منذ نشأته بالعمل السياسي، وشاركت النقابات في جميع الاحداث والنضالات التي خاضها الشعب العراقي، حيث قادت جمعية اصحاب الصنائع اضراب عمال السكك الحديدية في بغداد إذ شارك فيها الف عامل، وذلك على اثر صدور أمر يقضي بتخفيض ساعات العمل بمقدار ساعتين في اليوم للعمال العراقيين واستمر الاضراب لمدة ثلاثة ايام، انتهى بانتصار جزئي للعمال ، كما شاركت الطبقة العاملة في ثورة مايس التحريرية عام 1941، فمنذ وصول القوات البريطانية الى مدينة البصرة اقدم عمال الموانئ على مقاطعتها مقاطعة كاملة، ولم تنجح تهديداتها في اجبار العمال على التعاون معها، وفي العام 1946 اجازت الحكومة عدداً من النقابات التي اخذت تلعب دوراً مهماً في الحياة السياسية، فاضرب عمال النفط في كركوك 1946 دفاعاً عن حقوقهم ومطالبهم المشروعة في مواجهة الشركات الاجنبية ، كذلك كان للنقابات دوراً في المشاركة العمالية في انتفاضة عام 1952، التي شارك فيها جميع قطاعات الشعب فقد استمر عمال السكائر بأضرابهم الذي اعلن قبل الانتفاضة، وساروا بمظاهرة رفعوا فيها شعارات تندد بالسلطة، وتطالب بحكم وطني ديمقراطي<sup>(1)</sup>.

### 3- دور النقابات في المجال الاجتماعي

اما وظيفة النقابات الاجتماعية أذ تتمثل في انشاء صناديق التامين والمعونة لمصلحة العمال فتمنحهم واسرهم مزايا اضافية فوق مزايا التأمينات الاجتماعية الاجبارية، وذلك في حالات الشيخوخة، والعجز، والوفاة، وتتغذى هذه الصناديق بأموال تخصصها النقابة من ايراداتها العامة، ومن اشتراكات خاصة يدفعها الاعضاء لهذا الغرض، ولقد ظل تقديم المساعدات المالية للعمال زمناً طويلاً يمثل المظهر الوحيد او الاساسي لنشاط كثير من النقابات في اوربا ، كذلك تنشئ النقابات الجمعيات التعاونية الاستهلاكية، لمحاربة الوسطاء ومد اعضائها بكافة الحاجيات اللازمة لهم بأسعار ملائمة ، كما تهتم بتقديم الخدمات العلاجية لأسرة العامل، ونشر الوعي الصحي في المناطق السكنية للعمال، كما تهتم النقابات بإقامة الاندية، والمصايف، والمعسكرات، وتشجيع اعضائها على الاشتراك فيها، لحسن استثمار اوقات الفراغ ، كما تعمل على توعية العمال، ومحو الامية بينهم، وتقوم بإنشاء فصول دراسية، ومكتبات للأعضاء، وتقضي بعض القوانين الخاصة بنقابات العمال بتخصيص نسبة مئوية من ايراداتها للخدمات الاجتماعية والثقافية<sup>(2)</sup>.

اما بالنسبة للعراق فقد اهتم المشرع العراقي بالخدمات الاجتماعية من خلال التشريعات العمالية التي طبقت في العراق على الزام الادارة او صاحب العمل بدفع نفقات الانتقال الى مقر العمل،

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي، مصدر سابق ، ص218.

(2) احمد زكي بدوي ، الخدمة الاجتماعية في مجال العمل ، دار الجامعات المصرية ، ص44 .

ونفقات العودة بعد انتهائه اذا استخدم العامل للعمل من خارج منطقة اقامته، أما إذا كان مقر العمل في اماكن لا تصل اليها وسائل المواصلات العادية وجب أن تؤمن لهم وسائل نقل خاصة على حساب الادارة، أو صاحب العمل، وإذا كان مقر العمل في الاماكن النائية عن العمران، وجب أن توفر لهم شروط ملائمة وصحية للسكن والتغذية. وعليه فان كل جهد يبذل لمصلحة العمال يدخل في نطاق الخدمة الاجتماعية يقوم بها اصحاب العمل لتحسين احوال العمال في مصانعهم بما يتماشى مع النظام الصناعي القائم<sup>(1)</sup>. وقد حددت إتفاقية العمل العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية بانها تشمل خدمات التغذية، والاسكان، والانتقال، وتنظيم اوقات الفراغ، والتثقيف، ودور الحضانه، والتعاونيات، والخدمات الصحية، وغيرها، من الخدمات التي ترفع من المستوى الصحي والثقافي والاجتماعي للعمال<sup>(2)</sup>. كما أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى الخدمات الاجتماعية "على صاحب العمل ان يدفع الى دائرة الضمان الاجتماعي للعمال تعويضاً عن التزاماتها تجاه العامل غير المضمون خمسين من المئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة عام واحدة اذا سببت الاصابة للعامل عجزاً جزئياً 50% ومئة بالمئة من اجر العامل اليومي او الشهري لمدة عام واحدة اذا نتج عن الاصابة عجز آلي او ادى الى الوفاة 100% ". كما أشار هذا القانون الى " التعاون بين منظمات العمال، واصحاب العمل، او منظماتهم، لتحقيق التنمية الاجتماعية للعمال"<sup>(3)</sup>.

#### 4- دور النقابات في المجال الثقافي

أما بالنسبة للوظيفة الثقافية للنقابات فقد تزايد الاهتمام بهذه الوظيفة بعد الحرب العالمية الثانية نظراً لاتساع اختصاصات المنظمات النقابية، وتزايد مسؤوليات النقابيين نتيجة للتطورات الاقتصادية والسياسية التي تمخضت عن الحرب، فقد اتجهت التشريعات في دول كثيرة الى اشراك العمال في مسؤوليات الادارة، وفي تولي بعض السلطات التنفيذية للحكومة في مجال العمل والعمال، لذلك فان الثقافة العمالية تعد وليدة الحركة النقابية، ترعرعت في ظلها وتبلورت اساليب التوعية والتثقيف مع تطور التنظيم النقابي، وتجسدت المحاولات الاولى للثقافة العمالية في احاطة العمال بحقوقهم فيما يتعلق بشروط العمل، ومن ثم: الاجازات، والاجر، والصحة، والسلامة المهنية، والتعريف بالنشاط النقابي، وعقود العمل الفردية والجماعية، فالثقافة العمالية هي: اي قدر من المعارف والمفاهيم، التي يمكن ايصالها الى العمال من اجل تزويدهم بالوعي، او

(1) عدنان العابد، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي، مصدر سابق، ص182.

(2) ينظر: المادة (1) من إتفاقية العمل العربية رقم (16) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.

(3) ينظر: المواد (124) و (147) من قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لعام 2015، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9.

بالمهارات اللازمة في حياتهم اليومية بالمصنع، او المزرعة، او المكتب، وفي نشاطهم النقابي، وفي علاقاتهم بالمجتمع القومي والدولي ، او انها مجموعة الوسائل التي تنمي الصفات الانسانية لدى العمال، وتمكنهم من ان يعتمدوا على انفسهم، والقيام بدورهم في المجتمع، كذلك تهتم الثقافة العمالية بشكل خاص بالمعارف التي تتصل مباشرة باحتياجات ومطامح العمال والبيئة التي يوجدون فيها، وبذلك فان الثقافة العمالية بشكلها هذا تختلف عن التعليم النقابي والتكوين المهني ، كما يعرفها مكتب العمل الدولي بانها: تهدف الى تنمية الوعي الاجتماعي، وتشجيع العمال على المساهمة في الانشطة النقابية، كما تعنى بالمشاكل الاقتصادية والاجتماعية العمالية، التي يجب أن يعرفها العمال وبالتدريب على التعبير والبحث<sup>(1)</sup>. وجاء قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 موافقاً لهذا الاتجاه إذ ينص على " يكون صاحب العمل مسؤولاً عن توفير الحد الأدنى لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية في جميع المشاريع التي يعمل فيها العمال، والمعدات الموجودة فيها حسب التعليمات الصادرة من الوزير بعد التشاور بين منظمات واصحاب العمل الاكثر تمثيلاً للعمال ". وينص على " على صاحب العمل احاطة العامل كتابة قبل مباشرته العمل بمخاطر المهنة، ووسائل الوقاية الواجب عليه اتخاذها"<sup>(2)</sup>.

#### 5- دور النقابات في التدريب المهني

أما دور النقابات في التدريب المهني الذي يقصد به تلقين العامل صناعة، او مهنة معينة، بقصد اكتسابه لمستوى اداء مطلوب للالتحاق بتلك الصناعة او المهنة، او :هو رفع مستوى مهارة العمال الموجودين بالصناعة حتى يمكنهم من مسايرة التطورات التكنولوجية الحديثة والتعرف على كل جديد في ميدان الماكينات والآلات الانتاجية. وتبدو اهمية التدريب المهني في ان عملية التطور الصناعي هي عملية حركية لا يكفي فيها فقط ان يصل العقل البشري لتطوير الآلات واختراع الوسائل التكنولوجية الحديثة بل ينبغي فضلاً عن ذلك ايجاد العامل الذي يتمكن من استخدام هذه الآلات بمهارة وكفاءة وبقدرة انتفاع عالية مع صيانتها وحماية نفسه من اخطارها في نفس الوقت<sup>(3)</sup>. لذا أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى " تؤدي برامج التدريب التي تقدمها مراكز التدريب المهني الى تهيئة كفاءات مهنية وتشكل بقرار من الوزير لجنة مختصة بالتنسيق مع منظمات العمال واصحاب العمل لإضافة مهن جديدة وفق متطلبات سوق العمل

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق، ص 202.

(2) ينظر : المواد (116)و(117) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد 4386 بتاريخ 2015/11/9 .

(3) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق، ص 204.

وتزويد اقسام التشغيل بهذه البرامج لتقديم النصح والتوجيه للعاطلين حول انواع مهارات برامج التدريب وتنظيم التشغيل بعد التدريب<sup>(1)</sup>.

وتلعب النقابات في فرنسا دوراً هاماً في تدريب العاملين مهنياً ورفع مستوى ادائهم فالنقابات الفرنسية تشارك في تحديد احتياجات المصانع لبرامج التدريب وفي تنظيم الدورات التدريبية وتراقب تنفيذ هذه البرامج وتتحقق من مطابقة ما تم تحقيقها لاحتياجات الصناعة فالنقابات تشارك في رسم وتنفيذ سياسة التدريب المهني عن طريق عقود العمل المشتركة فبالنسبة لعقد العمل الجماعي الذي يعقد بين النقابات العامة، وبين نقابات ارباب الاعمال، لتنظيم شروط العمل في فرع من فروع الاقتصاد القومي ومشاركتها في مجموعة من الاجهزة واللجان المختلفة والتي تدخل في جميع مراحل تنظيم التدريب المهني، وكل لجنة من هذه اللجان تشرف على وضع برامج التدريب الخاصة بمجموعة من الانشطة المهنية المتجانسة<sup>(2)</sup>.

ان النقابات المكونة على اساس المهنة أو على اساس محلي جغرافي عند ممارستها لأعمالها ونشاطاتها اليومية لا بد وأن تقع على مواضع النقص، والهوة في التشريع عاملة على ازلتها من ناحية، وتطوير القانون وتعميق المزايا والمكتسبات التي احتوتها من ناحية اخرى، فتكون مهمتها الجوهرية هي اغناء القانون، فأعمال النقابة القانونية والتطبيقية والتفسيرية واقتراح القوانين والانظمة تعد ينبوعاً ومصدراً اخر لقانون العمل<sup>(3)</sup>، ومن اعظم مهام النقابات العمل على تقديم وتكوين رجال ادارة من بين العمال، لوجود العديد من المدراء الممتازين وذات كفاءة عالية في فن الادارة، كما تساهم النقابات في الرقابة المباشرة وغير المباشرة على مستوى الانتاج في المشاريع الفردية، او الجماعية، التي ترعاها الدولة، ووضع النظم والقوانين عن طريق اشراكها في الهيئات المختصة التي تعينها الدولة لاختيار المشاريع التي تقوم الدولة بتمويلها<sup>(4)</sup>.

## المطلب الثاني

### الطبيعة القانونية لأنواع النقابات

تتعدد انواع النقابات حسب طبيعة المهنة التي تمثلها، والاهداف التي تسعى الى تحقيقها، بما يتفق مع الاغراض التي أنشئت من أجلها والانظمة والقوانين السائدة في الدولة، لذا: سوف يتم

(1) ينظر : المادة (26/ ثانياً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 .  
 (2) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، مصدر سابق ، ص 265 .  
 (3) عزيز ابراهيم ، شرح قانون العمل العراقي الجديد ، ج 1 ، مطبعة الجامعة ، بغداد ، 1975 ، ص 44 .  
 (4) لينين ، حول دور النقابات ومهامها ، ط 2 ، دار الفارابي للنشر والتوزيع ، 1957 ، ص 30 .

تقسيم هذا المطلب على فرعين نبين انواع النقابات في (الفرع الاول ) ثم نبحت في الطبيعة القانونية للحق في العمل النقابي (الفرع الثاني ) وكما يأتي :-

## الفرع الاول

### أنواع النقابات

لقد ادى تطور الحركة العمالية الى تعدد انواع التنظيمات النقابية فكل منها اسلوبها الخاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية لذلك ظهرت ثلاث تقسيمات لأنواع النقابات وهي كالآتي :-

أولاً:- انواع النقابات على اساس طبيعة المهنة

#### 1-النقابات الحرفية

هي نقابات تتكون من أبناء الحرفة الواحدة بصرف النظر عن الصناعة التي يشتغلون داخلها وعلى هذا الاساس تشكل نقابة للبنائين ونقابة للنجارين، وذلك لان عمال الحرفة الواحدة ادرى من غيرهم بمشاكلهم ومطالبهم فسرعان ما يأتلفون ويتحدون فطالما يرى أصحاب الاعمال عند الاضراب ان وراءه منظمة نقابية حرفية. والتنظيم الحرفي اقدم نمط للتنظيم النقابي من التنظيم الصناعي فانه حديث العهد نسبياً وكان نشوئه وتطوره مرتبطاً بنشوء الصناعة الكبيرة والرغبة في ضم العمال غير الفنيين الى صفوف الحركة النقابية إذ ظهر في انكلترا وظل مسيطراً على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر<sup>(1)</sup>.

ويمكن القول بان جميع الحركات النقابية قد مرت في بدايتها بالتنظيم النقابي الحرفي وفي العراق كانت البدايات النقابية الاولى التي أنشأها العمال في العقد الثالث من القرن العشرين قائمة على اسس حرفية، إذ ان الجمعيات الاولى كانت مقتصرة على قطاع مهني واحد، وعلى اساس الحفاظ على المهنة وتقديم المساعدات للعاملين فيها، والنقابات الحرفية تتميز عن الطوائف الحرفية بكون الاولى تعتمد على قطاع صناعي معين من القطاعات الصناعية الحديثة أو لتنظيم عمال قسم من

(1) احمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، كلية الآداب ، جامعة الاسكندرية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 ، ص298.

اقسام الصناعة او المنشأة الانتاجية الكبيرة بينما اعتمدت الطوائف الحرفية على تنظيم العاملين في الحرف من عمال وارباب عمل وضمن اساليب عمل بسيطة وبدائية وهي ايضاً تقتصر على العاملين في الحرفة الواحدة اذ ان كل طائفة حرفية معينة تتميز بحرفتها التي تعزلها عن الطوائف الحرفية الاخرى<sup>(1)</sup>.

## 2-النقابات الصناعية :-

تشمل هذه النقابات جميع المشتغلين بصناعة معينة بصرف النظر عن العمل او المهنة او الحرفة التي يزاولها العامل بالفعل داخل هذه الصناعة. وعلى هذا الاساس تشكلت نقابة لعمال صناعة الغزل والنسيج مثلاً تضم الغزالين والنساجين والميكانيكيين والاداريين ... الخ، ويستطيع العمال المشتغلون بصناعة واحدة لكثرتهم ان يتكتلوا فيحزموا امرهم وتقوى شوكتهم وينالوا ما يطلبون، وتستطيع النقابة ان تمد يد المعونة لأعضائها مكتفية منهم باشتراك بسيط فهم أكثرية<sup>(2)</sup>.

ولهذا فان هذه النقابات تضم جميع العمال المهرة وغير المهرة من دون تمييز أو مراعاة مستوى مهارة العمال او تقييم العمل داخل المنشأة الصناعية ، فمن حق عمال اي صناعة ان يكونوا نقابة خاصة بهم تحمل اسم تلك الصناعة. ويرجع ظهور هذا النوع من النقابات الى ازدياد حجم الوحدات الانتاجية وظهور المصانع الكبيرة والرغبة في ضم العمال غير الفنيين الى صفوف الحركة النقابية حتى يشكلوا قوة تواجه اصحاب العمل الجدد في الصناعات الكبيرة<sup>(3)</sup>.

## ثانياً:- أنواع النقابات على اساس منطقة نشاطها

1-نقابة المنشأة – وتقتصر العضوية في هذه النقابات على الافراد الذين يعملون في منشأة واحدة او لدى صاحب عمل واحد .

2-نقابة محلية – وتقتصر العضوية فيها على اعضاء المهنة الواحدة ممن يعملون في مكان جغرافي واحد .

(1) رزاق ابراهيم حسن ، النقابات العمالية ، مصدر سابق ، ص63.

(2) احمد زكي بدوي ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية ، دار الجامعات المصرية ، 1968 ، ص383.

(3) رايس رضا ، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية ، رسالة ماجستير ، جامعة العربي التبسي – تبسة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، الجزائر ، 2016 ، ص 50 .



**3-نقابة قومية – وتتكون من النقابات المحلية للمهنة او الصناعة الواحدة(1).**

**ثالثاً:- انواع النقابات على اساس السياسة النقابية**

السياسة النقابية هي الخطة التي تقوم النقابة باتباعها لتلبية مطالب العمال المادية وتقسّم ثلاث انواع :

### **1-النقابة الاصلاحية:**

وهي النقابة التي تهدف الى تحسين ظروف العمال كالتقليل من ساعات العمل ورفع الاجور وتوفير الضمان الاجتماعي والصحي وتلبية المطالب المتعلقة بالنواحي المهنية للعمال ومصالحهم المادية والمعنوية عن طريق الوسائل السلمية مثل المفاوضات الجماعية ويطلق على هذا النوع من النقابة " النقابة المراقبة" لان هدفها مراقبة جميع النواحي التنظيمية التقنية والاجتماعية.

### **2-النقابة الثورية:**

وهي النقابة التي تهدف الى رفض سياسة النظام القائم والسعي الى تغييره وقد ظهر هذا النوع من النقابات في فرنسا وكانت تكافح من اجل تحسين الاوضاع القائمة الا انها جوبهت باعتراض شديد من قبل اصحاب العمل الذين كانت سلطتهم ليس لها حدود في النظام الرأسمالي القائم وخاصة لدى الكونفدرالية العامة للعمال في فرنسا.

### **3-النقابة المشاركة في السلطة:**

وهي النقابة التي تهدف الى المشاركة في الجهود المبذولة للتنمية والتنظيم والانتاج ومن دون ممارسة حق الاضراب مثل النقابات السوفييتية، والنقابات الالمانية، إذ ظهرت هذه النقابات في دول الاتحاد السوفييتي وارتبطت بالحزب الشيوعي الممثل لمطالب العمال كما ظهرت في المانيا وشاركت في اتخاذ القرارات ومن اهم الانتقادات لها انها لا تسمح للعمال بتطوير مطالبهم وطموحاتهم لارتباطها بالتنظيم الحاكم(2).

(1) احمد زكي بدوي ، علاقات العمل والخدمة الاجتماعية العمالية ، مصدر سابق ، ص 384 .  
(2) رايس رضا ، النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية ، مصدر سابق ، ص 50 .

رابعاً :- وهناك تقسيم اخر للنقابات يقوم على اساس تقسيم النقابات على نقابات مهنية، ونقابات عمالية وسف يتم بيان هذين النوعين من النقابة.

### 1-النقابات المهنية

تضم هذه النقابات اعضاء المهن ذات الطابع الخاص كالأطباء، والمعلمين، والمهندسين، والمحامين، والرياضيين، وغيرهم من الذين تم تأهيلهم تأهيلاً جامعياً او من في مستواهم.

وتتأسس النقابات المهنية بناءً على قانون ينظم عملها وتكون لكل نقابة شخصية معنوية وتستطيع ان تمارس عملها ونشاطها من خلال السياسة العامة للدولة. ويتشكل التنظيم العام لهذه النقابة من الجمعية العمومية ومجلس النقابة العامة ولجان الشعب المهنية والجمعيات العمومية للنقابات الفرعية ومجالس النقابات الفرعية ويتضمن قانون النقابات المهنية واجبات الاعضاء إذ لا يستطيع اي فرد مزاوله المهنة الخاصة به الا اذا كان مقيداً بجدول النقابة كما ينظم القانون الموارد المالية لكل نقابة كالاشتراكات والاعضاء والتبرعات والهبات والاعانات الحكومية وجميع الموارد المالية التي توافق عليها الجمعية العمومية بناء على اقتراح مجلس ادارة النقابة العامة. وتتبع كل نقابة عامة مجموعة من النقابات الفرعية في مختلف المحافظات التي تقع في نطاق الدولة ويكون الاشراف على هذه النقابات الفرعية من قبل النقابة العامة<sup>(1)</sup>. فالنقابات المهنية لا يجوز ان يقل عدد الاعضاء المؤسسين لها عن مئتي عضو وان لا يكون قد سبق تكوين نقابة اخرى لنفس المنشأة او المهنة في ذات البلد. إذ نصت المادة السابعة من القانون المصري لعام 1952 على أنه " لا يجوز تكوين اكثر من نقابة مهنية واحدة في البلد الواحد لعمال المهنة او الصناعة او الحرفة الواحدة، وترجع الحكمة في منع تعدد النقابات الى الرغبة في عدم تفرق شمل عمال المهنة الواحدة او المنشأة الواحدة بين عدة نقابات مما يؤدي الى اضعاف دورها ومحاربة بعضها البعض الاخر<sup>(2)</sup>. لذلك فان النقابات المهنية هي مرافق عامة اطلق عليها الفقه المرافق العامة المهنية او النقابية وتكون مهمتها مزدوجة فهي تمثل المهنة لدى الدولة وغيرها من الهيئات العامة من ناحية ومن الناحية الاخرى الاشراف على النظام الداخلي للمهنة. ولكي تتمكن من اداء هذا الواجب حولها القانون حق اصدار اوامر ادارية ملزمة لجميع المنتمين للمهنة وهذه الاوامر تكون تنظيمية يلتزم الاعضاء بمراعاتها في تصرفاتهم وقد تكون هذه الاوامر فردية خاصة بعضو معين وهذه

(1) كمال درويش ونبيه العلقاوي و محمد فضل الله ، التشريعات والقوانين نظرة تكاملية " الدستور-القوانين المكمله للدستور – المنظمات غير الحكومية " ، ج1 ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، 2004 ، ص217 .

(2) احمد حلمي مراد ، محاضرات في تشريع العمل في الدول العربية ، جامعة الدول العربية ، معهد الدراسات العربية العمالية ، 1956 ، ص40.

الاورامر هي التي تميز هذه النقابات وبالتالي خضوعها للقانون العام<sup>(1)</sup>. يتضح من ذلك ان النقابات المهنية تتمتع بسلطة تنظيمية واخرى تأديبية تساعد على تحقيق الغرض الذي انشئت من اجله فهي بموجب السلطة التنظيمية تملك اصدار اللوائح الخاصة بأداب المهنة التي تنظم السلوك الادبي لأعضاء النقابة، وهذه القواعد التنظيمية تقررها النقابة بإرادتها المنفردة ويترتب على مخالفتها انزال العقوبات التأديبية تصل الى انهاء العضوية وحرمانه من مزاولتها، كما تملك النقابة اصدار اللوائح الداخلية التي تنظم علاقة النقابة بالأعضاء، اما بموجب السلطة التأديبية المخولة لنقابات المهن تتولى السلطة التأديبية اختيار العقوبة من بين العقوبات التي حددها القانون في محاكمة اعضاء النقابة امام الهيئات التأديبية الخاصة بهم وذلك بالنسبة لما ينسب اليهم في دائرة الاعمال المتعلقة بوظائفهم. وتعد هذه السلطة من اهم المعايير التي اضفت صفة العمومية للنقابات، ذلك ان الفقه والقضاء اعتبر القواعد التأديبية من القرارات الادارية التي يجوز الطعن بها امام محاكم القضاء الاداري<sup>(2)</sup>. ان النقابات المهنية تشكل بيوت خبرة في المجتمع والدولة اكتسبتها على مر السنين في مختلف حقول العلم والمعرفة، إذ زاوجت النواحي النظرية مع النواحي العلمية والتطبيقية. وفي الوقت الذي ينتشر فيه المنتسبون والمستفيدون من النقابات على كل وحدة اجتماعية او جغرافية في المدن والارياف والبوادي، ويشكلون قيادات تخصصية واجتماعية فانهم يشكلون العمود الفقري للمجتمع المدني ويرفدون مؤسسات الدولة بكفاءات وقيادات وظيفية ابتداءً من رئاسة الوزراء وانتهاء بحقول الانتاج وميادينه المختلفة مروراً بكراسي الوزراء والامناء العامين وغيرها من المواقع الوظيفية<sup>(3)</sup>.

يتم ادارة هذه النقابات بواسطة مجالس منتخبة من اعضاء وابناء هذه المهنة وتعد قراراتها ادارية تخضع للقانون والقضاء الاداري اذا اتصلت هذه القرارات بنشاط المرفق لتنظيم المهنة او النشاط<sup>(4)</sup>، وقد يقرر المشرع ارغام ابناء المهنة في الانتماء الى النقابة وهذا ما يميز النقابات المهنية عن النقابات العمالية التي يكون الانضمام اليها اختيارياً<sup>(5)</sup>. ذلك ان النقابات المهنية تشكل

(1) حنان شامل عبد الزهرة الشربة، الحقوق الاقتصادية والثقافية في الدستور العراقي لعام 2005، رسالة

ماجستير مقدمة الى مجلس كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة الكوفة، 2013، ص143.

(2) احمد صفاء يحيى، التكيف القانوني للنقابات المهنية، مجلة جامعة الانبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد الرابع عشر، 2018، ص324.

(3) محمد الحموري، الحقوق والحريات بين اهواء السياسة وموجبات الدستور، حالة الاردن " دراسة مقارنة في الواقع والينبغيات"، ط1، دار وائل للنشر، 2010، ص78.

(4) سامي جمال الدين، اصول القانون الاداري، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص529.

وللمزيد ينظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الاداري " دراسة مقارنة"، دار الكتب للطباعة والنشر، 1996، ص93.

(5) عصام عبدالوهاب البرزنجي، مبادئ واحكام القانون الاداري، طبعة جديدة منقحة، مكتبة السهوري،

2015، ص250.

تشكياً نقابياً من ابناء المهنة ذاتها عن طريق الانتخاب فهم ليسوا موظفين عامين عينتهم الحكومة وهذا يشابه ما موجود في نقابات العمال ولكنها تختلف عنها من حيث ان النقابات المهنية تستعمل وسائل القانون العام وامتيازات السلطة العامة<sup>(1)</sup>.

## 2-النقابات العمالية

نقابة العمال هي جمعية لأفراد يمارسون مهنة معينة ويؤدون عملاً تابعاً ومأجوراً وتهدف الى تمثيل اعضائها وحماية مصالحهم وتحسين احوالهم المختلفة<sup>(2)</sup>. ويعرفها البعض بانها تنظيم ينشأ لرعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ويضم عدداً من العمال في منشأة معينة او قطاع معين او نشاط محدد يشكل وفق احكام القانون<sup>(3)</sup>.

لقد مرت الحركة النقابية العمالية في مصر بثلاث مراحل بدأت المرحلة الاولى من العام (1898 – 1943) تميزت هذه المرحلة بالنضال ضد الاستعمار فقد ادرك العمال المصريون ان تحسن احوالهم وتحقيق التنمية لبلادهم يرتبط اساساً بتحرير الوطن من الاحتلال والاستغلال الاجنبي فسعوا الى تكوين مجموعة من المنظمات لهؤلاء العمال تعمل على توحيد جهودهم فتكونت اول نقابة للعمال اطلق عليها " جمعية صانعي السجاير " بالقاهرة في العام 1919 .

اما المرحلة الثانية فقد بدأت من عام (1943- 1957) وفي هذه المرحلة تم حرمان بعض الفئات من العمال من الحق في التنظيم النقابي وهم عمال الزراعة حتى صدور قانون رقم 39 لعام 1953 إذ تقرر بمقتضى هذا القانون السماح للنقابات العمالية بإقامة اتحادها العام . وأما المرحلة الثالثة فقد بدأت من العام (1957- حتى الان) وفي هذه المرحلة تم تأسيس الاتحاد العام لنقابات العمال في مصر لكي يعمل على قيادة التنظيمات النقابية التي تهدف الى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروفهم وشروط العمل وقد اخذت المنظمات النقابية العمالية في مصر على مدى هذه العقود في تطوير اساليب العمل<sup>(4)</sup>.

ان من ابرز المظاهر التي تكشف عن مسار حركة النقابات العمالية هي أنه كان اكثر من نصف عدد النقابات العمالية ليس لها لجان متخصصة مما أثر على الناحية الفنية للنقابات وجعلها في موقف ضعيف عند بحثها لمشاكل العمال وكذلك ان حوالي 70% من اعضاء مجالس الادارات لا

(1) مصطفى ابوزيد فهمي ، القانون الاداري ذاتية القانون الاداري ، الدار الجامعية ، 1992 ، ص227 .

(2) هيثم حامد المصاروة ، المنتقى في شرح قانون العمل ، مصدر سابق ، ص303 .

(3) عبد الفتاح مراد ، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية ، بدون طبعة و عام نشر ، ص307.

(4) كمال درويش وآخرون ، التشريعات والقوانين نظرة تكاملية ، مصدر سابق ، ص322 .

يعرفون القراءة والكتابة وبذلك يثبت هبوط المستوى الثقافي للأعضاء وارتفاع نسبة الامية في هذه المجالس التي تقود الطبقة العاملة، فالنقابي الامي ماذا يبحث وماذا يقدم وكيف يحل المشكلة العمالية كذلك اغلب المصروفات الادارية قد صرف في وجوه لا ينتفع بها اعضاء النقابات<sup>(1)</sup>.

وأما موقف المشرع العراقي فقد أشار دستور جمهورية العراق لعام 2005 الى : " تكفل الدولة حق تأسيس النقابات، والاتحادات المهنية، او الانضمام إليها وينظم ذلك بقانون"<sup>(2)</sup>، فالنقابات المهنية لكل نقابة لها قانون خاص بها تأسست بموجبه ويتولى تنظيم ادارتها. ومن هذه القوانين قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 الخاص بنقابة المحامين ، والقانون رقم (12) لعام 1966 الخاص بنقابة الصيادلة ، وقانون نقابة الفنانين رقم (129) لعام 1969 ، والقانون رقم (178) لعام 1969 الخاص بنقابة الصحفيين ، وقانون نقابة المحاسبين والمدققين رقم (185) لعام 1969 ، والقانون رقم (210) لعام 1979 الخاص بنقابة المهندسين ، والقانون رقم (18) لعام 1984 لنقابة اطباء ، وقانون نقابة الكيمايين رقم (43) لعام 1987 ، والقانون رقم (46) لعام 1987 قانون نقابة اطباء الاسنان ، وقانون نقابة المعلمين رقم (7) لعام 1989 ، وقانون نقابة الاكاديميين العراقيين رقم (61) لعام 2017 .

اما بالنسبة لنقابات العمال فقد نص قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 الملغى على أن : " التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال وتنمية شخصيتهم ومواهبهم"<sup>(3)</sup>، وتأكيداً على ذلك صدر قانون التنظيم النقابي رقم (52) لعام 1987 النافذ إذ تولى تنظيم شؤون النقابات العمالية في العراق<sup>(4)</sup>. كما أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى " منظمة العمال : منظمة عمالية حرة ذات إستقلال مالي واداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم امام الجهات وفقاً للقانون"<sup>(5)</sup>.

واما موقف المشرع اللبناني فقد قسم قانون العمل اللبناني رقم (207) لعام 2000 النقابات بموجب المادة (5) منه الى اربع فئات كبيرة هي النقابات الصناعية ، النقابات التجارية ، النقابات الزراعية

(1) عبد السلام عبد الحليم عامر ، ثورة يوليو والطبقة العاملة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، 1987 ، ص113.

(2) ينظر : المادة (22/ ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لعام 2005 .

(3) ينظر : المادة (6) من قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3163) بتاريخ 1987/8/17 .

(4) حنان شامل عبد الزهرة الشربة ، الحقوق الاقتصادية والثقافية في الدستور العراقي لعام 2005 ، مصدر سابق ، ص143.

(5) ينظر : المادة (22) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

، نقابات الحرف الحرة ، وتنحصر غاية النقابة في الامور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### الطبيعة القانونية للنقابات

تضمنت القوانين المتعلقة بالنقابات النص على تمتع النقابات بالشخصية المعنوية فالنقابة مستقلة عن اشخاص اعضائها كما تستقل بأموالها وعقودها وقضاياها كما تستقل بمسؤوليتها وتمارس الاعمال والتصرفات القانونية باسمها وليس بالوكالة عن اعضائها وذلك تطبيقاً للقواعد العامة التي تقضي بان للأشخاص المعنوية اهلية كاملة في التعاقد والتملك والتقاضي والمسؤولية المدنية الا انه يشترط ان تكون الاعمال التي تقوم بها النقابة متعلقة بأغراضها وذلك لان القاعدة في اهلية الشخص المعنوي انها محدودة بخدمة اغراضه<sup>(2)</sup>، وتتباين الطبيعة القانونية للمنظمات النقابية بحسب طبيعة النظام السائد في كل دولة ففي بعض الدول تعد النقابات العمالية شخص من اشخاص القانون الخاص اما الدول التي تتبنى النزعة الاشتراكية فأنها تعدها من اشخاص القانون العام .

وقد ذهب القضاء المصري الى عدّ النقابات المهنية كنقابة المحامين ونقابة المهن الهندسية من اشخاص القانون العام ، اما النقابات العمالية فقد ذهب جانب من الفقه المصري الى عدّها شخصاً من اشخاص القانون الخاص فهي صورة من صور الجمعيات الخاصة يكون الانضمام اليها اختيارياً فهي لا تعد هيئة او مصلحة عامة فالدولة لا تقوم بإنشائها بل يتعلق تكوينها بإرادة افراد الهيئة، ولا تتدخل الدولة في تعيين القائمين على ادارتها بل يختارهم اعضائها بأنفسهم ولا تملك النقابة حقوق السلطات العامة كإرغام افراد الهيئة على الانضمام اليها او البقاء فيها او تحصيل

(1) احمد سليم سعيان ، الحريات العامة وحقوق الانسان " دراسة تاريخية وفلسفية وسياسية وقانونية مقارنة " ج2، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2010 ، ص295 .

(2) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق ، ص140

حقوقها بطريق الحجز الاداري، لذلك لا تطبق عليها قواعد القانون العام وليس للقائمين على ادارتها صفة الموظفين العموميين وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي<sup>(1)</sup>. اذ تلزم قوانين النقابات المهنية كل من يمارس المهنة الانضمام الى عضوية النقابة والخضوع لسلطتها وما تتمتع به من امتيازات لتنظيم المهنة ومعاقبة منتسبيها تأديبياً في حالة مخالفتهم للقواعد الخاصة بممارسة تلك المهنة او الخروج عليها<sup>(2)</sup>.

وتبرز اهمية الشخصية المعنوية للنقابة في أنه بدون هذه الشخصية تكون بدون وجود قانوني بل مجرد جماعة من الاشخاص يملكون بعضاً من المال على الشيوع فهم مجرد شركاء فيجب ذكر اسمائهم في العقود، كما ان تنفيذ الاحكام يشمل جميع اموالهم الخاصة والمشاعة. الا ان تمتع النقابة بالشخصية المعنوية يزيل كل هذه الاشكالات فتصبح شخصاً امام القانون تمتلك باسمها وتتعاقد وترفع الدعاوي باسمها وضدها<sup>(3)</sup>. لذلك من نتائج تمتع النقابة بالشخصية المعنوية انها تخضع للرقابة الحكومية المباشرة، كما يخضع نظامها الداخلي وكل تعديل يطرأ عليه لتصديق وزارة العمل وان القرارات التي يتخذها مجلس النقابة بشأن طلب انتساب احد افراد المهنة او بفصل احد المنتسبين يخضع للطعن لدى وزارة العمل التي يحق لها اعادة النظر فيه واتخاذ القرار اللازم بشأنه، فضلاً عن حق الحكومة في حل مجلس النقابة اذا ما اخل بالواجبات المفروضة عليه قانوناً او اذا قام بعمل لا يدخل في اختصاصه على ان يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة اشهر من تاريخ الحل<sup>(4)</sup>. كذلك تملك النقابة اصدار القرارات النقابية التي يلتزم باحترامها جميع منسوبيها فهي تملك في مواجهة اعضائها حق توقيع الجزاء على من يخالف قراراتها كفصل العضو من النقابة او الضغط على اصحاب الاعمال لحملهم على فصله، كما تقوم النقابة بإبرام عقود العمل المشتركة مع اصحاب الاعمال وهذه العقود تتضمن الشروط التي يجب ان تتم عقود العمل الفردية وفقاً لها، فاذا تضمن عقد العمل الفردي شرطاً يخالف احكام العقد المشترك، يعد الشرط باطلاً وتسري في هذه الحالة احكام العقد المشترك<sup>(5)</sup>، واما بالنسبة للدعاوي التي ترفعها المنظمة النقابية فهي لا ترفعها باسمها وانما باسم اعضائها ومن ثم فان جميع اثار هذه الدعاوي يتحملها العامل وحده سواء كان الحكم صادراً لمصلحته او ضده لأنه المدعي الوحيد الحقيقي

(1) محمد محمد احمد عجيز ، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاته ، كلية الحقوق ، جامعة حلوان ، ط1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص192 .

(2) نواف كنعان ، القانون الاداري ، الكتاب الاول ، الطبعة الاولى ، الاصدار الاول ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002 ، ص329 .

(3) عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط2 ، مصدر سابق ، ص189 .

(4) محمد علي عبده ، قانون العمل اللبناني "دراسة مقارنة" ، ط1 ، منشورات زين الحقوقية ، 2007 ، ص302

(5) عبدالله مبروك النجار ، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون 12 لعام 2003 ، ط5 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2005-2006 ، ص63 .

وليست المنظمة النقابية سوى وكيل عنه. فهذا الحكم لا ينفع المنظمة النقابية ولا يضرها ويعد حضورياً في حق العامل ولا يقتصر حق المنظمة النقابية في رفع الدعوى امام محكمة اول درجة انما يثبت لها حق التقاضي في جميع مراحل التقاضي والطعن فيه امام محكمة الاستئناف وامام محكمة النقض<sup>(1)</sup>.

اما موقف المشرع العراقي من الطبيعة القانونية للانتخابات فقد ساير الاتجاه السائد في معظم الدول من حيث عدّ النقابة شخصية معنوية لها كيان قانوني مستقل عن اعضائها وبهذا الاستقلال يكون للنقابة اهلية وجوب واهلية اداء في الحدود التي تمكنها من تحقيق اغراضها<sup>(2)</sup>، كما أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2005 الى " منظمة العمال : منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي واداري ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم امام الجهات وفقاً للقانون "<sup>(3)</sup>.

لذلك فالنقابة في العراق منظمة مهنية تستطيع بحدود القانون ان تمتلك الاموال المنقولة وغير المنقولة وان تتصرف بالتصرفات القانونية التي تجعلها تلتزم بالواجبات وتتمتع وتطالب بالحقوق<sup>(4)</sup>، وبهذا يكون للنقابة كغيرها من الاشخاص المعنوية الحق في ان تتمتع بحقوق الشخصية كالاسم والموطن والجنسية.

#### أولاً:- أسم النقابة

يكون لكل نقابة اسم خاص بها يميزها عن غيرها يختاره اعضاؤها المؤسسون بشرط ان يوافق على هذه التسمية اعضاء الجمعية التأسيسية. وان تتضمنه لائحة النظام الاساسي وذلك لينسجم الاسم الجديد مع التغيرات الطارئة على النطاق الجغرافي او المهني الذي تباشر فيه النقابة نشاطها

#### ثانياً:- موطن النقابة

يتحدد الموطن بالمكان الذي يوجد فيه مركز ادارة النقابة وحسب ما مبين في النظام الاساسي للنقابة ويعد الموطن الدائم الذي تمارس فيه النقابة نشاطها وفيه يتم انعقاد مجلس ادارتها وجمعيتها العمومية. وتبرز اهمية تحديد موطن النقابة في تعيين الاختصاص المحلي للمحاكم في الدعاوى المرفوعة ضد النقابة .

(1) محمد عزمي البكري ، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد ، ج 2 ، 1986 ، ص 632 .

(2) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، مصدر سابق ، ص 252 .

(3) ينظر: المادة (22) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4386 بتاريخ 2015/11/9 .

(4) صادق مهدي السعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، ط 2 ، مطبعة المعارف ، بغداد ، 1969 ، ص 431 .



### ثالثاً:- جنسية النقابة

يكون للشخص المعنوي جنسية كما هو الحال بالنسبة للشخص الطبيعي ويكون فرض الجنسية عادة على الأشخاص المعنوية بالاستناد الى عنصر التأسيس فتثبت للشخص المعنوي جنسية البلد الذي تأسس فيه وطبقاً لقانونه<sup>(1)</sup>.

كذلك ان تكون النقابة قادرة على ممارسة اهلية التعاقد واهلية التملك واهلية التقاضي وتحمل المسؤولية.

### رابعاً:- أهلية التعاقد

للنقابة الحق في ابرام جميع العقود اللازمة لتحقيق اغراضها المنصوص عليها في تشريع العمل وفي نظامها الداخلي كما لها الحق بان تبرم الاتفاقيات الجماعية للعمل عن طريق الجهة المختصة بذلك، كما ان لها ان تبرم عقود التملك بشأن الاموال المنقولة وغير المنقولة بعوض او بدون عوض ثم لها ابرام عقد ايداع اموالها لدى المصارف التي تقرها الهيئة الادارية للنقابة ، وللنقابة ايضاً شراء اسهم وسندات شركات مالية او عقارية بموافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ولها ان تتصرف بأموالها وفقاً لنظامها الداخلي ولكن ليس لها ابرام العقود التجارية والمالية بقصد ممارسة النشاط التجاري من جانبها<sup>(2)</sup>. ويمثل النقابة رئيس مجلس ادارتها وغالباً ما يصرح المجلس لرئيسه بالتوقيع باسم النقابة او لمن ينوب عنه بقرار من مجلس الادارة<sup>(3)</sup>.

### خامساً:- اهلية التملك

يترتب على تمتع النقابة بالشخصية المعنوية ان يكون لها الحق في التملك بصورة عامة الا اذا وجد منع او تحديد ، وللنقابة في العراق ان تمتلك جميع الاموال بعوض او بدون عوض وذلك لتحقيق اغراضها ولكن قيد حق تملكها للأسهم والسندات المالية والعقارية بموافقة وزير العمل والشؤون الاجتماعية وذلك منعاً لسوء التصرف المحتمل وحفظاً لأموالها كما حرم عليها تملك الاموال عن طريق التعامل التجاري والمضاربات المالية والتجارية<sup>(4)</sup>. واما بخصوص النقابات المهنية واهلية تملكها، فقد أشار قانون نقابة الاطباء رقم 81 لعام 1984 المعدل على " لا يجوز حجز او بيع ممتلكات النقابة الا اذا كان الدين ناشئاً عن ثمنها"<sup>(5)</sup>، فلا يجوز حجزها او تملكها

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق ، ص141.

(2) صادق مهدي السعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، مصدر سابق ، ص432 .

(3) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، مصدر سابق ، ص98 .

(4) صادق مهدي السعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، مصدر سابق ، ص432 .

(5) ينظر : المادة (32/اولاً ) من قانون نقابة الاطباء العراقية رقم (81) لعام 1984 .

بالتقادم او انتقالها الى الاعضاء في حالة حل النقابة فهذه الاموال تنتقل الى الجهة التي يحددها المشرع لأنها من الاموال العامة. كما أشار قانون نقابة المحاماة رقم 173 لعام 1965 المعدل " اذا حلت نقابة المحامين لاي سبب كان فان رصيد حسابها يصبح ملكاً لصندوق تقاعد المحامين ويدار من قبل لجنة يعين اعضاؤها وزير العدل"<sup>(1)</sup>.

### سادساً- اهلية التقاضي

للنقابة بمقتضى الشخصية القانونية التي تتمتع بها ان تمارس حق التقاضي بصفة مدع او مدعى عليه بشأن جميع الحقوق والواجبات والصلاحيات التي تمسها بصورة مباشرة كما لها ان توكل عنها من تشاء بحسب الطرائق القانونية المرسومة، ولكن ليس لها ان تكون مدعية او مدعى عليها نيابة عن احد اعضائها بشؤونهم الفردية المهنية وغير المهنية فمثلاً لا يمكنها ان ترفع الدعاوى مباشرة على صاحب العمل تطالبه بحق من حقوق اعضائها الا اذا كان القانون قد حولها صراحة بهذا الحق الذي يعتبر وكالة قانونية، مثلاً في عقود العمل الجماعية تكون النقابة طرفاً في الدعوة المقامة لصالح العامل على صاحب العمل وعندها للنقابة ان تتراجع نيابة عن العامل بدون توكيل كذلك في حالات التوفيق والتحكيم حيث تمثل النقابة اعضائها في مفاوضات حسم النزاع الواقع لا بالمحاكمة ولكن بالتحكيم<sup>(2)</sup>، اذ اشار قانون التنظيم النقابي رقم (52) لعام 1987 النافذ الى ان " النقابة هي الممثل القانوني للعمال المنتسبين اليها في كل علاقة عمل بين هؤلاء واصحاب العمل او بسبب النزاع على تطبيق القانون"<sup>(3)</sup>.

ومن القرارات القضائية المتعلقة بأهلية النقابة في التقاضي القرار الصادر عن محكمة جنايات دهوك الاولى بصفتها التمييزية بتاريخ 2019/5/22 والمتضمن ضرورة استحصال موافقة نقابة المحامين بخصوص اية شكوى تقام ضد المحامي في غير حالة الجرم المشهود بهدف استجوابه واجراء التحقيق معه<sup>(4)</sup>.

(1) ينظر : المادة (29) من قانون المحاماة العراقي رقم (173) لعام 1965 .

(2) صادق مهدي السعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، مصدر سابق ، ص432 .

(3) ينظر : المادة (10-اولاً ) من قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 .

(4) رئاسة محكمة استئناف دهوك ، محكمة جنايات دهوك/1 ، العدد / 161/ت/2019 بتاريخ 2019/5/22 "

قررت محكمة تحقيق دهوك بموجب قرارها المؤرخ في 2019/4/3 اصدار امر القبض بحق المتهم ( ) عن

## سابعاً:- تحمل المسؤولية

تسري على النقابة لكونها شخصاً معنوياً ، القواعد الخاصة بالمسؤولية المدنية ولذلك يجوز للنقابة مطالبة الغير بالتعويض كما يجوز مطالبتها بالتعويض في حالة توفر اركان المسؤولية. ففيما يتعلق بالمسؤولية التعاقدية تعد النقابة مسؤولة في حالة عدم تنفيذ العقود المرتبطة بها كحالة عدم دفع بدل ايجار مقرها او حين مخالفتها لعقد العمل الجماعي او عقود العمل الفردية بالنسبة للعمال الذين يعملون في مقرها ، اما فيما يتعلق بالمسؤولية المدنية التقصيرية فتعد النقابة مسؤولة وفقاً للقواعد العامة في حالة توفر شروط المسؤولية كما اذا ارتكب احد تابعي النقابة كالكاتب او العامل فيها خطأ اثناء قيامه بعمله فيجوز للغير الذي لحقه ضرر ناشئ عن هذا الخطأ ان يطالب بالتعويض وذلك بالاستناد الى الاحكام الخاصة بالمسؤولية عن التابع بدفع التعويض، الا ان اعضاء الجمعية العمومية لا يعتبرون تابعين للنقابة لتضامنها معهم عن اخطائهم اثناء مداولاتهم خلال اجتماعات الجمعية، واما من جهة المسؤولية الجنائية للنقابة فتنتفي هذه المسؤولية عنها كباقي الاشخاص المعنوية فلا يجوز الحكم عليها بعقوبات او غرامات بل يكفي معاقبة الفاعل ، كما لا محل لتضامنها في الغرامات المحكوم بها على رئيس واعضاء مجلس الادارة ومستخدمي النقابة بسبب الصفة الشخصية لهذه العقوبات كما لا يجوز لهؤلاء الرجوع على النقابة ولو كانت هذه العقوبات قد فرضت عليهم بمناسبة قيامهم بأعمال النقابة<sup>(1)</sup>.

لذلك تعد دعوى النقابة مستقلة عن دعوى العامل لان النقابة تطالب بالضرر الذي لحق بالمهنة وليس الضرر الخاص بالعامل فالدعويان مستقلتان بل لا يشترط في دعوى النقابة ان يكون هذا الضرر قد لحق اعضاءها كما يجوز لاتحاد النقابات رفع هذه الدعاوي بدلاً عن النقابات<sup>(2)</sup>.

التهمة المسندة اليه وفق المادة 1/5 من قانون مكافحة الاتجار بالبشر ولعدم قناعة وكيله المحامي ( ) بالقرار بادر الى الطعن فيه تمييزاً بموجب لائحته التمييزية المؤرخة في 2019/4/10 وارسلت الاضبارة مع مطالعة المدعي العام بالعدد 141 في 2019/5/6 طالبا فيها تصديق القرار المميز ، وبعد التدقيق والمداولة وجد ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على القرار المميز وجد انه غير صحيح ومخالف للقانون حيث ان المادة (23) من قانون المحاماة رقم (17) لعام 1999 واضحة في اشتراطها استحصال موافقة نقابة المحامين بخصوص اية شكوى تقام ضد المحامي في غير حالة الجرم المشهود بهدف استجوابه واجراء التحقيق معه وهو الاجراء الذي لم يتم استيفاءه في حالة المحامي المشكو منه ( ) فقررت المحكمة نقض القرار واعادة اضبارة القضية الى محكمة تحقيق دهوك وتم اتخاذ القرار المناسب في ضوء نتيجة مفاتحة النقابة وصدر القرار بالاتفاق استناداً للمادة 265 الاصولية الجزائية في 2019/5/22.

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل ، مصدر سابق ، ص146 .

(2) عدنان العابد ، المصدر نفسه ، ص148 .

فالنقابة هي الممثل القانوني لجميع الاعضاء المنتسبين اليها فهذا الحق مطلق للعمال اما الحق الشخصي للعامل فلا تفيد الا رغبة العامل صاحب العلاقة ذاته، ويعد سكوت العامل او عدم اعتراضه قبولاً بالتمثيل كما ان للنقابة ان تستمر في متابعة الخصومة عن العامل حتى لو توفي اثناء سير الدعوى على ان تبلغ ورثته والمستحقين فوراً عنه ولهؤلاء بعد تبليغهم الحق في ممارسة الخصومة اذا رغبوا في ذلك<sup>(1)</sup>، وذلك ما أشار إليه قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 النافذ " تمثل النقابة الحق الشخصي للعامل متى طلب منها ذلك ثالثاً – تستمر النقابة في تمثيل الحق الشخصي للعامل بعد وفاته الا اذا رفض الورثة ذلك ورغبوا في ممارسة حقوق مورثهم بأنفسهم"<sup>(2)</sup>.

ويترتب على استقلال دعوى النقابة عن دعوى العامل ان الحكم الصادر في دعوى النقابة ليس له حجية في مواجهة العضو وتعفى الدعاوى التي ترفعها المنظمات النقابية او احد اعضائها والمتعلقة بتطبيق احكام القانون من الرسوم القضائية في كافة مراحل التقاضي ويعد رئيس النقابة الممثل القانوني لها وأمر الصرف فيها<sup>(3)</sup>، لذلك فالقوانين هي التي تحدد الوضع القانوني للنقابات المهنية ومنحها الشخصية المعنوية التي تؤهلها لممارسة الحقوق المدنية واقامة دعوى التعويض عن الاضرار التي تلحق بمصالحها المادية والمعنوية شرط ان تكون هذه الاضرار مست بها كهيئة وليس فرداً من افرادها، فاذا حصل اعتداء على محام او طبيب جاز لنقابة المحامين او الاطباء ان تتخذ صفة الادعاء الشخصي الى جانب المحامي او الطبيب فيما اذا كان الجرم مس بها كهيئة معنوية قائمة اساساً على صيانة حقوق المهنة والعاملين فيها<sup>(4)</sup>.

### المطلب الثالث

#### دور النقابات في الاضراب المهني للعمال

تقوم النقابة بدور مهم سواء في المرحلة التي تسبق اعلان الاضراب من خلال دراسة الخيارات المتاحة لغرض نجاح الاضراب وحجم المشاركة العمالية والحالة الاقتصادية للمشروع، كما ان للنقابة دوراً في مرحلة اعلان الاضراب بإجراء الاستفتاء بين العمال لمعرفة رأيهم في الاضراب واختيار الوقت الملائم لإعلان الاضراب ، أما دور النقابة أثناء الاضراب فيتمثل من

(1) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، مصدر سابق ، ص 253 .

(2) ينظر : المادة (10/ثانياً) من قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 .

(3) السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 ، مصدر سابق ، ص 462 .

(4) مصطفى العوجي ، حقوق الانسان في الدعوى الجزائية ، " مع مقدمة في حقوق الانسان " ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2015 ، ص 246 .

خلال إنشاء لجان الاضراب التي تقوم بتنفيذ قرارات النقابة بشأن الاضراب وأخيراً دورها في إنهاء الاضراب بإجراء المفاوضات الجماعية مع صاحب العمل من اجل حل النزاع القائم .

وفي العراق فقد أباح المشرع العراقي اللجوء الى الإضراب إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق ، ولكن قيده بضرورة أشعار الوزارة والطرف الاخر قبل موعد هذا الإضراب (سبعة) ايام في الاقل وهذا ما أشار إليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 النافذ على " أولاً- إذا تم إنهاء إجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية دون التوصل الى إتفاق عندها يحق للمنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي ، اللجوء الى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية، والاقتصادية، والاجتماعية، إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل إلى إتفاق. ثانياً- على المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع ، التي تنوي إجراء إضراب أن ترسل إشعاراً خطياً الى الوزارة والطرف الآخر قبل موعد هذا الإضراب ب(7)سبعة أيام في الاقل"<sup>(1)</sup>.

للإضراب أثرٌ فعالٌ في الرأي العام والحياة الاقتصادية وأمن الدولة لذا تنظر اليه اغلب الدول بعدم ارتياح، فبعض الدول كسويسرا وألمانيا تحظر الاضراب مطلقاً وتعدّه عملاً غير مشروع ، وتعدده الدول الاشتراكية نوعاً من التخريب لأموال الدولة وتأخيراً لتنفيذ الخطة القومية الشاملة للدولة، والبعض الاخر من الدول تبيح الاضراب للعاملين في القطاع الخاص دون موظفي الدولة كما في الولايات المتحدة الامريكية<sup>(2)</sup>. لذا سيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين وكالاتي :-

الفرع الاول – مفهوم الاضراب

الفرع الثاني – أثار الاضراب

## الفرع الاول

### مفهوم الاضراب

يتطلب البحث في موضوع دور النقابات في الاضراب المهني للعمال ان نبين مفهوم الاضراب ومشروعيته لذا سيتم تقسيم هذا الفرع الى تعريف الاضراب (اولاً) ثم نبين مشروعية الاضراب (ثانياً) ثم أنواع الاضراب (ثالثاً) ثم شروط ممارسة حق الاضراب (رابعاً) وكما يأتي :

(1) ينظر : المادة (162/ أولاً و ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

(2) محمد صلاح عبد البديع السيد ، الحماية الدستورية للحريات العامة بين المشرع والقضاء ، ط2 ، كلية الحقوق ، جامعة الزقازيق ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2009 ، ص 269 .

## أولاً:- تعريف الاضراب

تعددت التعاريف الفقهية للإضراب مع اتفاقها على الصفة الجماعية للتوقف عن العمل وكونه مدبراً ، اذ يذهب الفقه الفرنسي لتعريف الاضراب بأنه توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً مدبراً بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل او السلطات العامة ، بينما يعرفه الفقه المصري " فقهاء القانون العام " بأنه هجر الموظفين او المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون الى هذا الاجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من اعمال الحكومة او لإرغام الحكومة على اجابة مطالبهم<sup>(1)</sup> .

اما فقهاء قانون العمل فقد عرفوا الاضراب بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه<sup>(2)</sup> .

## ثانياً:- مشروعية الاضراب

تنص معظم التشريعات على اعلان الاضراب وتنظيمه بواسطة النقابات العمالية فالإضراب الذي ينظمه العمال بمعزل عن نقابتهم لا يعد مشروعاً إذ نصت المادة (192) من قانون العمل المصري رقم 12 لعام 2003 على ان " للعمال حق الاضراب السلمي ويكون اعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية " . كذلك يستلزم المشرع الفرنسي تنظيم الاضراب والاعلان عنه من خلال النقابة الاكثر تمثيلاً لوجود اكثر من نقابة عامة تمثل ذات المهنة ، فالإضراب في احد المرافق العامة في فرنسا يجب ان يتم تنظيمه من خلال النقابة الاكثر تمثيلاً على المستوى الوطني او على مستوى المشروع والا كان غير مشروع<sup>(3)</sup> .

اما موقف المشرع العراقي من الإضراب فقد اشار قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 الملغى الى " أولاً- إذا امتنع صاحب العمل أو اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز ، بعد ثلاثة أيام من تبليغهم بالقرار جاز للعمال أصحاب العلاقة أن يتوقفوا عن العمل وتحسب لهم مدو التوقف خدمة يستحقون عنها جميع حقوقهم المقررة قانوناً ، ويعاقب أصحاب العمل عن عدم التنفيذ. ثانياً- على العمال أن يبلغوا وزير العمل والشؤون الاجتماعية

(1) صبا نعمان رشيد الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2012 ، ص123

(2) رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 ، ج2 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص136 .

(3) مصطفى احمد ابو عمرو ، الحق في الاضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2016 ، ص37 .

ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال معاً بإجراء التوقف عن العمل الذي يتخذونه فور مباشرتهم له، وان يبينوا الأسباب التي حملتهم على ذلك والاحتياطات التي أتخذوها للمحافظة على الامن والنظام ، وحماية وسائل الانتاج ومقر العمل"<sup>(1)</sup>.

وقد أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى حق الاضراب " إذا تم إنهاء اجراءات حل نزاع المصالح المستقبلية من 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 اعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية اذا تم انتهاء اجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق"<sup>(2)</sup>.

ان المشرع العراقي وضع قيوداً على ممارسة حق الاضراب فقصر استعمال الاضراب على اجبار صاحب العمل على تنفيذ قرار المحكمة، في حين ان هناك وسائل اخرى لإجبار صاحب العمل على تنفيذ حكم هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز كالحبس والغرامة ، لذا حرم المشرع العمال من ممارسة حق الاضراب لتحقيق مطالب جماعية تجاه صاحب العمل واستخدام الوسائل المتعارف عليها في اغلب دول العالم لتغيير شروط العمل مما يترتب عليه رضوخ العمال لشروط العلاقة التعاقدية في حالة عدم اقتناعهم بظروف عملهم، فلا يكون امامهم سوى انتهاء العلاقة التعاقدية مما يجعلهم في مركز اضعف وتحمل تبعه الانهاء. كما ان المشرع العراقي قصر ممارسة الاضراب بصورة واحدة هي الاضراب التقليدي الذي يستلزم ابلاغ كافة الاطراف عنه، لذا تكون ممارسة الاضراب المفاجئ او المباغت غير مشروع ويؤدي الى انتهاء عقد العمل"<sup>(3)</sup>.

### ثالثاً :- انواع الاضراب

اختلفت انواع الاضراب تبعاً لاختلاف الزوايا التي يقسم الفقهاء الاضراب من خلالها وعلى النحو الاتي :-

**1- الاضراب التقليدي:** وهو توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً وكاملاً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية ويطلق عليه الاضراب الاعتيادي او الاضراب الكلاسيكي او الاضراب التام، ويتم هذا بعلم

(1) ينظر : المادة (136/اولاً وثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3163) بتاريخ 1987/8/17 .

(2) ينظر : المادة (162/ اولاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

(3) صبا نعمان رشيد الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2012 ، ص132

الادارة او المنشأة وبتخطيط مسبق ويتعلق بظروف العمل كزيادة الاجور وتحسين شروط العمل، وهذا الاضراب اكثر شيوعاً في الحياة العملية.

**2- الاضراب قصير المدة المتكرر:** وهو توقف العمال عن العمل مدة وجيزة قد تكون ربع ساعة وبصورة متكررة مع بقائهم في اماكن عملهم فيطلق عليه الاضراب المتكرر والقصير المدة او الاضراب التوقيفي، ويذهب الرأي السائد في الفقه والقضاء الى مشروعية هذا النوع من الاضراب الا اذا اتجهت ارادة العمال المضربين الى الاخلال الجسيم بسير الانتاج في المشروع فعندها يصبح الاضراب متجاوزاً ويكون لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية على العامل والتي قد تصل حد الفصل من دون اخطار او تعويض .

**3- الاضراب المفاجئ:** وهو توقف العمال عن العمل مدة قد تكون قصيرة او طويلة وبصورة مفاجئة او مباغتة من دون اخطار مسبق لصاحب العمل فيما يتعلق بوقت الاضراب لحمله على اجابة المطالب المهنية، يطلق عليه الاضراب المباغت او اضراب البرق لأنه يفاجئ صاحب العمل ، اما عن مشروعيته فالقاعدة العامة في فرنسا عدم الزام اخطار صاحب العمل في اعلان الاضراب فلا يوجد نص قانوني يقتضي بضرورة الاخطار السابق لصاحب العمل الا بالنسبة للمرافق العامة إذ قررت محكمة النقض الفرنسية مشروعية الاضراب المفاجئ كمبدأ عام في حكمها الصادر في عام 1972 حيث قررت " اذا كان الاستفتاء اجراءً غير لازم قبل اعلان الاضراب فان اجراء الاستفتاء اثناء وقت العمل بدون اذن صاحب العمل لا يشكل خطأ جسيماً طالما لم يؤد الى اختلال سير العمل بالمشروع " وهذا يعني مشروعية الاضراب المفاجئ متى انتفت نية الاخلال لدى العمال المضربين بسير العمل في المشروع .

اما في مصر فنص قانون العمل النافذ رقم 12 لعام 2003 في المادة (192) على وجوب اخطار كل من صاحب العمل والجهة الادارية المختصة مما يعني ان الاضراب المفاجئ اضراب غير مشروع في مصر.

اما في العراق فإن المشرع العراقي قصر الاضراب على الاضراب التقليدي اذ اوجب على العمال ابلاغ صاحب العمل قبل القيام بالاضراب ، إذ أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى " على المنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم



نقابي في المشروع التي تنوي إجراء أضراب أن ترسل إشعاراً خطياً الى الوزارة أو الطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب ب(7) سبعة أيام في الأقل<sup>(1)</sup>.

**4-الاضراب الدائر:-** وهو اتفاق العمال على وقف العمل بصورة متتابعة " بالتناوب " فتتوقف طائفة من العمال عن العمل في احد اقسام المشروع مع استمرار باقي العمال في الاقسام الاخرى ثم تعود للعمل لتبدأ طائفة اخرى في التوقف في قسم اخر، وذلك للمحافظة على استمرارية الاضراب وعدم حرمان العمال من اجورهم ويطلق عليه الاضراب المتتابع كونه ينتقل من قسم الى اخر ، ولم يعرض هذا النوع على القضاء في مصر والعراق .

**5-إضراب التنبيه :-** وهو توقف العمال عن العمل لمدة قصيرة او محدودة كبضع ساعات او يوم واحد وبصورة غير متكررة من اجل انذار وتنبيه صاحب العمل الى اهمية وجدية المطالب المهنية للعمال المضربين ويختلف عن الاضراب قصير المدة المتكرر في انه يتم دفعة واحدة عكس الاضراب المتكرر ، ويطلق على هذا الاضراب التحذيري او الاضراب المؤقت. اما عن مشروعية الاضراب فقد ذهب القضاء الفرنسي الى تقرير مشروعية الاضراب التحذيري في الحكم الصادر في عام 1958 إذ نص على ان " قصر مدة التوقف عن العمل لا تمنع او لا تحجب مشروعية الاضراب قصير المدة التحذيري ومن ثم فانه يشكل ممارسة مشروعية لحق الاضراب". اما في مصر فقد ذهب جانب من الفقه الى عدم عدّه من صور الاضراب مما يعني ترك الامر للقواعد العامة ، وفي العراق لم يتطرق الفقهاء لحكم هذا النوع من الاضراب<sup>(2)</sup>.

#### رابعاً:- شروط ممارسة حق الاضراب

يشترط المشرع لممارسة العمال حق الاضراب عدة شروط بعضها شروط شكلية والبعض الاخر ذات طابع موضوعي على النحو الاتي :-

#### 1-الشروط الشكلية لممارسة حق الاضراب

##### أ-إتباع الوسائل السلمية لحل النزاع

لا يعد الاضراب وسيلة سلمية لحل اي نزاع لما يستتبع ذلك من انخفاض الانتاج وتوقف العمل والتنازل عن الاجر، لذا يجب اللجوء الى الوساطة والتحكيم قبل اللجوء الى الاضراب فهو الوسيلة

(1) ينظر : المادة (162/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لعام 2015، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد 4386 بتاريخ 2015/11/9 .

(2) مصدق عادل طالب ، الاضراب المهني للعمال واثاره ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية القانون ، جامعة بغداد ، 2005 ، ص25 وما بعدها.

الاخيرة بعد المفاوضات الجماعية والوساطة والتحكيم من اجل تحقيق مطالبهم<sup>(1)</sup>. وقد أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 " يجب ان يكون الاضراب سلمياً"<sup>(2)</sup>، لذلك على العمال المضربين الامتناع عن عرقلة حرية العمل او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالممتلكات<sup>(3)</sup>.

### ب-تنظيم الاضراب عن طريق اللجنة النقابية

الاضراب حق فردي يمارسه العمال بطريقة جماعية للدفاع عن مصالحهم المهنية عن طريق المنظمة النقابية التي تتولى تنظيمه والاعلان عنه، بما يتوافر لديها من قيادات نقابية وامكانيات مالية تساهم في جعل الاضراب اكثر فاعلية وتأثيراً على صاحب المنشأة لحمله على اجابة مطالب العمال ، كذلك فان المنظمات النقابية تملك وسائل لحل النزاع قبل اللجوء للإضراب تتمثل بالضغط على صاحب العمل مع الاخذ في الاعتبار الحالة الاقتصادية للمنشأة وحجم المشاركة العمالية في الاضراب وصياغة المطالب العمالية لحسم النزاع مع صاحب العمل .

### ج-الاحطار

اعتمد المشرع المصري اعلان الاضراب عن طريق المنظمات النقابية وميز بين المنشأة التي توجد بها لجنة نقابية وتلك التي ليس بها لجنة نقابية، ففي المنشأة التي بها لجنة نقابية ويعتزم عمالها الاضراب اوجب المشرع على اللجنة النقابية اخطار صاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة بذلك قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة ايام على الاقل بكتاب مسجل بعلم الوصول. اما اذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الاحطار عن طريق النقابة العامة التي يتبعونها كل من صاحب العمل ومديرية القوى العاملة المختصة لمراعاة المهلة المحددة .

والغرض من الاحطار تمكين صاحب المنشأة من اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل خلال المدة المحددة، كما يمثل الاحطار اعلاناً عن اصرار العمال عن التوقف كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق لصاحب المنشأة رفضها وفشل المفاوضات معه في تحقيقها كما يمثل الاعلان وسيلة لتجنب الاضرابات المفاجئة التي يترتب عليها اختلال سير العمل بالمنشأة . وقد أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لعام 2015 الى "على المنظمة النقابية ،

(1) رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 ، ج2 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص133 .

(2) ينظر : المادة (162/ خامساً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

(3) عماد حسن سلمان ، شرح قانون العمل الجديد رقم 37 لعام 2015 ، مكتبة السنهوري ، بيروت ، 2017 ، ص211 .

او ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي اجراء اضراب ان ترسل اشعاراً خطياً الى الوزارة والطرف الاخر قبل موعد هذا الاضراب ب(7) سبعة ايام في الاقل"<sup>(1)</sup>.

#### د-تحديد اسباب الاضراب ومدته الزمنية

اوجب المشرع المصري ان يتضمن الاخطار الاسباب الدافعة للإضراب والمدة الزمنية المحددة له للمحافظة على مصلحة الدولة والمستفيدين من خدمات المرافق العامة لتتمكن السلطات المسؤولة من اتخاذ الوسائل الضرورية لتحقيق سلامة واحتياجات الجمهور في الوقت المناسب، والبحث عن الوسائل الفنية البديلة كالدخول في مفاوضات جماعية مع منظمي وقيادات النقابة لحل النزاع او الاستعانة بعمال مؤقتين مكان العمال المضربين خلال مدة الاضراب<sup>(2)</sup>، وقد أشار قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لعام 2015 الى "ان يتضمن الاشعار الاسباب التي دعت الى الاضراب والمدة الزمنية المحددة لذلك"<sup>(3)</sup>.

#### هـ-موافقة مجلس ادارة النقابة العامة

اوجب المشرع المصري موافقة مجلس ادارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي اعضائه على الاضراب قبل اخطار صاحب العمل ومديرية القوة العاملة عن طريق اللجنة النقابية او النقابة العامة ، وكان قصد المشرع من تحديد هذه الاغلبية هو محاولة التقليل من اللجوء للإضراب إذ يصعب اتفاق ثلثي اعضاء مجلس ادارة النقابة العامة على هذه الوسيلة التي تكون عواقبها خطيرة .

## 2-الشروط الموضوعية لممارسة حق الاضراب

### أ-التوقف الجماعي المدبر عن العمل

التوقف عن العمل هو امتناع العمال عن التوجه الى مكان العمل لتنفيذ الاعمال الملزمين بها سواء بنص القانون او وفقاً للاتفاقية الجماعية او عقد العمل ، فقد يأخذ التوقف صورة التوقف الكامل عن العمل بالامتناع عن الذهاب الى اماكن العمل لأداء العمل المتفق عليه خلال مدة زمنية يحددها الاعلان الذي اشترطه القانون ، وقد يأخذ صورة التوقف الجزئي إذ يمتنع عدد من العمال عن العمل مع استمرار الجزء الباقي في العمل مما يترتب عليه انخفاض الانتاج.

(1) ينظر : المادة (162/ثانياً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 .

(2) رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 ، ج 2 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 133 .

(3) ينظر : المادة (162/ثالثاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 .

## ب-توافر نية الاضراب لدى العمال

يجب ان تتجه ارادة العمال الى التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروط عقد العمل بامتناعهم عن اداء العمل المكلفين بأدائه، اي ان تتوافر نية الاضراب فالعامل يدرك انه ملزم بأداء عمل متفق عليه ورغم ذلك تتجه ارادته الى الاضراب من دون قصد الاضرار بمصلحة المنشأة لان الاضراب شرع لتحقيق مطالب معينة مهنية معينة اقتصادية او اجتماعية من دون ان تتعداها الى الاخلال بسير العمل بالمنشأة او الاضرار بصاحبها.

## ج-ان تكون مطالب العمال ذات طبيعة مهنية او اقتصادية او اجتماعية

يجب ان تكون مطالب العمال ذات طبيعة مهنية او اقتصادية او اجتماعية حتى يكتسب توقف العمال عن العمل صفة الاضراب المشروع وتمثيل المطالب المهنية في تحسين ظروف العمل وتوفير وسائل الصحة والسلامة المهنية، اما المطالب الاقتصادية فتتمثل في المطالبة بتحسين الاجور او العلاوات السنوية ، اما المطالب الاجتماعية فتتمثل بتحسين ظروف العامل الاجتماعية مثل تقديم الخدمات الاجتماعية في صورة مزايا عينية او ترفيهية او ثقافية فالإضراب يمثل عاملاً رئيساً في اعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وصاحب العمل.

## د-عدم التجاوز في ممارسة حق الاضراب

ان الاضراب حق للعمال لتحقيق مطالبهم المهنية فاذا تجاوز ذلك الى الاضرار بسير العمل بالمنشأة او الاضرار بصاحبها عد ذلك تجاوزاً يترتب عليه المسؤولية التي قد تصل الى انهاء عقد العمل في حالة الخطأ الجسيم شرط ان يترتب هذا الخطأ بصورة فردية شخصية ومستقلاً عن الاخطاء التي يرتكبها العمال الاخرين .

## هـ-الا يكون الغرض من الاضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية

اشترط قانون رقم 12 لعام 2003 ان لا يكون الغرض من الاضراب تعديل اتفاقية العمل الجماعية حتى لو كانت مطالب العمال ذات طبيعة مهنية او اقتصادية او اجتماعية وهذا قيد على ممارسة حق الاضراب فقد تؤدي الظروف الاقتصادية ان يصبح الاجر المحدد في اتفاقية العمل الجماعية غير ذا قيمة في مواجهة هذه الظروف او انخفاض قيمة العملة المحلية وهنا لا يجوز للعمال ممارسة الاضراب لتعديل وتحسين هذه الظروف ما دامت اتفاقية العمل سارية<sup>(1)</sup>.

(1) رأفت دسوقي ، شرح قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 ، مصدر سابق ، ص138 .

وقد اشار قانون العمل العراقي النافذ رقم 37 لعام 2015 الى " لا يجوز اجراء الاضراب بهدف مراجعة او تعديل شروط اتفاق جماعي نافذ"<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثالث

### آثار الاضراب

يترتب على الاضراب آثاراً عديدة تمس مصالح العمال المضربين وغير المضربين من حيث عقد العمل او استحقاقهم للأجر ، كما تمس هذه الاثار صاحب العمل لغرض اتخاذ الاحتياطات اللازمة، كما يترتب على النقابة المسؤولية الناتجة عن هذه الاثار لذا سيتم تقسيم هذا الفرع الى :

#### أولاً:- آثار الاضراب

يترتب على اعتراف المشرع في فرنسا ومصر والعراق بمشروعية الاضراب اختلاف المركز القانوني للعمال المضربين عن العمال غير المضربين وعلى النحو الاتي :-

#### 1-أثر الاضراب في عقود العمال المضربين

اصدر المشرع الفرنسي قانون رقم 1950/2/11 الذي نصت المادة الرابعة منه بان الاضراب موقف للعقد اما اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً فانه ينهي العقد شرط ان يصدر الخطأ الجسيم من العامل المضرب بصفة شخصية. و اشارت محكمة النقض الفرنسية الى الامثلة عن الخطأ الجسيم كالمشاركة في اضراب سياسي او الاعتداء على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين او القيام بفعل تخريبي او اذاعة اسرار صاحب العمل خلال مدة الاضراب عن طريق وسائل الاعلام<sup>(2)</sup>.

أما في مصر فقد تبنت محكمة النقض المصرية بان الاضراب يؤدي الى انتهاء علاقات العمل لكونه يشكل اخلاً بالالتزامات التعاقدية التي يلتزم بها العامل تجاه صاحب العمل ، الا ان الاتجاه السائد في القضاء المصري الذي تبنته محكمة النقض المصرية بان الاضراب يؤدي الى وقف العقد على ان تكون نية العمال متجهة لتحقيق مطالب مهنية مع الاحتفاظ بعقد العمل وهذا ما اشار

(1) ينظر : المادة (162/ رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 .  
(2) صبا نعمان رشيد الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته ، مصدر سابق ، ص 133 .

اليه قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 في المادة (195) منه على ان " يترتب على الاضراب احتساب مدته اجازة للعامل بدون أجر" (1).

اما في العراق فيتجه الفقه والتشريع العراقي الى ان الاضراب يوقف عقد العمل، ذلك ان نية العمال قد اتجهت الى تحقيق مكاسب عمالية من صاحب العمل وهو خير دليل على رغبة العمال بالإبقاء على عقودهم فالإضراب يوقف عقد العمل سواء كان الاضراب مشروعاً او غير مشروع ويترتب عليه الزام صاحب العمل بدفع اجور العمال، وهذا ما أشار إليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 " يوقف الاضراب عقد العمل ولا ينهيه" (2).

## 2- أثر الاضراب بالنسبة للعمال غير المضربين

ان احترام ارادة العمال غير المضربين يقتضي استمرارهم بعملهم ويستمر صاحب العمل بدفع اجور العمال غير المضربين مقابل العمل اذا كانوا يؤدون عملهم طوال مدة الاضراب طالما ان العامل قد وضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل، إلا انه يتم اعفاء صاحب العمل من دفع الاجر في حالة ان يشكل الاضراب قوة قاهرة بالنسبة لصاحب العمل فيتم اعفاؤه اذا اثبت ان الاضراب خارج عن ارادته وان لا يكون بخطئه قد دفع العمال الى الاضراب إذ يلزم بدفع اجور العمال كذلك يعفى صاحب العمل اذا سبب الاضراب صعوبات اقتصادية دفعت صاحب العمل الى وقف المشروع لأسباب اقتصادية ووضع العمال غير المضربين في حالة بطالة فنية ، وهذا ما أشار إليه قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لعام 2015 الى " لا يجوز للعمال المضربين عرقلة حرية العمل او القيام بأي فعل يكون من شأنه ان يمنع أي عمال اخرين او صاحب العمل او من يمثله من الالتحاق بمكان العمل وممارسة عملهم المعتاد سواء كان بالفعل او بالتهديد او العنف او الاعتداء او احتلال مواقع العمل او احداث اضرار بالملتمكات" (3).

وهناك حالة يعفى صاحب العمل من دفع الاجر هي ثبوت خطأ العمال غير المضربين وتواطؤهم مع العمال المضربين .

وفي مصر فان المركز القانوني للعمال غير المضربين هو استمرار عقودهم طوال مدة الاضراب وبالتالي استحقاقهم لأجورهم في حال ادائهم لأعمالهم ، وفي العراق اتجه الفقه الى الاقرار بإستحقاق العمال غير المضربين لكامل اجورهم على اساس نفاذ عقودهم طوال مدة الاضراب

(1) محمد احمد عبيز ، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاته ، مصدر سابق ، ص197 .

(2) ينظر : المادة (163/ خامساً ) من قانون العمل العراقي رقم 37 لعام 2015، المنشور في جريدة الوقائع العراقية بالعدد (4386) بتاريخ 2015/11/9 .

(3) ينظر : المادة (162/ ثامناً) من قانون العمل العراقي رقم (37) لعام 2015 .

وان سبب عدم ادائهم للعمل خارج عن ارادتهم لحضورهم الى مقر العمل واطلاق استعدادهم للعمل<sup>(1)</sup>.

### ثانياً:- مسؤولية النقابة

تتدخل النقابة في الاضراب من خلال اعلانه وتنظيمه او القيام بالتحريض عليه وقد يترتب عليه ارتكاب بعض التصرفات الخاطئة اثناء الاضراب لذا فإنها تسأل مدنياً عن الاضرار التي تصيب الغير سواء كان صاحب العمل ام العمال غير المضربين متى اقترن تصرفها بالخطأ او التعسف وهذه المسؤولية يمكن ان تكون عقدية او تقصيرية ، وهذا ما أشار اليه قانون العمل العراقي الملغى رقم (71) لعام 1987 الى " لهيئة قضايا العمل في محكمة التمييز دعوة وزير العمل والشؤون الاجتماعية ورئيس الاتحاد العام لنقابات العمال او من يمثلها وطرفي النزاع للإستماع الى اقوالهم ولها أن تتخذ الاجراءات كافة لغرض الفصل في النزاع "<sup>(2)</sup>.

فتتحقق المسؤولية العقدية للنقابة عندما تقوم النقابة بإعلان الاضراب او التحريض عليه بالرغم من وجود اتفاق عمل جماعي مع صاحب العمل يقضي بضرورة مراعاة الاخطار او اللجوء الى التوفيق قبل القيام بالاضراب ويقع على الغير المتضرر عبء اثبات خطأ النقابة وكذلك الضرر والعلاقة السببية شرط ان يكون الاتفاق الجماعي صحيحاً .

اما المسؤولية التقصيرية للنقابة فتتحقق عندما يقوم ممثلها بالاشتراك في الافعال الخاطئة او قام بتحريض العمال المضربين على ارتكاب التصرفات الخاطئة اثناء الاضراب ونتج عن ذلك اصابة الغير بالضرر متى كانت هذه الافعال تشكل جريمة جنائية او لا تتعلق بالممارسة العادية لحق الاضراب، ولهذا يكون حكم التعويض الصادر ضد النقابة عديم الجدوى من الناحية العملية اذ لا يمكن الحجز على الاموال المخصصة لأغراض النقابة ، لذا اتجه البعض من الفقه الفرنسي برجوع المتضرر على الهيئات الادارية او المديرين فهؤلاء الاشخاص هم الذين يتحملون نتائج هذا التصرف من الناحية المادية .

(1) صبا نعمان رشيد الويسي ، وقف عقد العمل وتطبيقاته ، مصدر سابق ، ص 133 وما بعدها.  
(2) ينظر : المادة (132/سادساً) من قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3163) بتاريخ 1987/8/17 .

اما في مصر فلم يتضمن قانون النقابات العمالية النافذ لعام 1976 نصاً يحضر الحجز على اموال النقابة في حال الحكم عليها بمسؤوليتها عن التعويض مما يعني للمتضرر تنفيذ حكم التعويض ضد النقابة او ممثلها.

وفي العراق فان مسؤولية النقابة تقوم عندما يشكل الاضراب جريمة او اذا قامت النقابة بالتحريض على الاضراب المقترن بخطأ جسيم او تعسف من قبل العمال المضربين<sup>(1)</sup>.

وقد اعلنت نقابة المعلمين العراقيين بتاريخ 2019/11/22 بتحويل من مجلسها المركزي الاضراب العام للهيئات التعليمية والتدريسية لمدة أربعة ايام تبدأ من تاريخ 2019/11/24 ولغاية تاريخ 2019/11/28 للوقوف مع ابناء الوطن من اجل العدل والمساواة ومحاسبة الفاسدين وكشف السراق محملة بذلك مجلس النواب ومجلس الوزراء والرئاسات الثلاث المسؤولية الكاملة عن الدماء التي سالت والاستمرار بالمماطلة في عدم تحقيق مطالب الشعب<sup>(2)</sup>.

كما دعت نقابة الاكاديميين العراقيين بتاريخ 2019/11/2 الى استمرار الاضراب والنزول الى ساحات التظاهر لحين تحقيق الاهداف الاصلاحية وتستنكر تلويح بعض الادارات الجامعية بإجراءات تعسفية ضد التدريسيين الذين يمارسون حقهم الدستوري في حرية التعبير عن الرأي ومساندة الجماهير في الدفاع عن حقوقهم لان ذلك لن يتحقق الا من خلال المواقف الصريحة والواضحة<sup>(3)</sup>.

كما جددت النقابة اعلاه دعوتها بتاريخ 2019/11/16 لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات والكليات والمعاهد الى استمرار الوقفات الاحتجاجية والاعتصام والنزول الى ساحات التظاهر للمشاركة الواسعة في الحراك السلمي الهادف لإصلاح النظام السياسي ومحاربة الفساد والفاسدين لحين تحقيق المطالب المشروعة<sup>(4)</sup>.

(1) مصدق عادل طالب ، الاضراب المهني للعمال واثاره ، مصدر سابق ، ص146 .

(2) ينظر : البيان الصادر عن نقابة المعلمين العراقيين بتاريخ 2019/11/22 ، والمنشور على مواقع التواصل الاجتماعي .

(3) ينظر : البيان رقم (13) بتاريخ 2019/11/2 الصادر عن نقابة الاكاديميين العراقيين المنشور على موقع النقابة الالكتروني ، تاريخ الزيارة 2019/12/20 .

(4) ينظر : البيان رقم (14) بتاريخ 2019/11/16 الصادر عن النقابة نفسها .



## المبحث الثاني

### التطور التاريخي للعمل النقابي

تعود الاصول التاريخية لظهور النقابات الى نظام الطوائف الحرفية قبل الثورة الصناعية إذ كان التنظيم الوحيد للحرفيين الذي يتضمن تنظيماً دقيقاً لكل حرفة من الحرف يحدد قواعد الالتحاق بها واصول التدرج فيها، فقد كان لكل حرفة مراتب على اساس التسلسل الهرمي اعتباراً من شيخ الطائفة الى المعلمين الى العرفاء " اي العمال " الى الصبيان تحت التمرين ولقد اختلف في ظل هذا النظام التنافس الحر وحرمان عدد من العمال من حقهم الطبيعي في العمل بإحتكار تعليم الحرف وقصره على عدد قليل من العمال الا انه مع ذلك فقد مارست اعمالاً شبيهة بأعمال النقابات منها منع العمل الليلي وتحديد ساعات العمل ومنع العرفاء من العمل في منازلهم. كما مارست الطوائف بعض الاعمال الخيرية كتقديم المساعدة المالية في حالة مرض احد اعضائها ، لقد كان نظام الطوائف الحرفية تجسيدا للتكتل والتجمع لأعضاء المهنة الواحدة<sup>(1)</sup>. وظهرت نقابات العمال عقب النهضة الصناعية التي ادت الى انتشار المصانع الكبيرة وظهور الآلات الضخمة وانعدام التعاون المشترك بين صاحب العمل وعماله في المصنع وتكتل العمال في المصانع الكبيرة بسبب شعورهم بالحاجة الى الاتحاد لتبادل المساعدة والتعاون في الدفاع عن مصالحهم المشتركة. إذ رأى العمال في هذا الاتحاد علاجاً للضعف الذي يعانيه كل واحد منهم منفرداً وعجزه لوحده عن تحسين حالته<sup>(2)</sup>، لذلك كانت الثورة الصناعية هي العامل الاساس والمباشر في ظهور النقابات العمالية حيث شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية وما رافقه من مساوئ اجتماعية، ما دفع العمال الى الاتحاد وانشاء النقابات لرعاية مصالحهم. وقد لقيت

(1) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل في الوطن العربي ، مصدر سابق ، ص 9 .  
 (2) غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل وتعديلاته " دراسة مقارنة " ، كلية الحقوق ، جامعة جرش الاهلية ، المملكة الاردنية الهاشمية ، ط3 ، دار وائل للنشر ، 2004 ، ص 163 .

الحركة النقابية معارضة شديدة من اصحاب الاعمال حتى تمكنوا من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم وبعد ان تعرض النشاط النقابي لكثير من الاضطهاد بدأ الاعتراف تدريجياً بحق العمال في التجمع والاضراب<sup>(1)</sup>، لذلك كانت بداية التنظيم النقابي بجمعية دولية من العمال انشئت عام 1864 بواسطة النقابيين في كل من فرنسا وبريطانيا ، وعندما قامت الحرب الفرنسية البروسية عام 1870 وقفت امام تقدم هذه النقابات ، ثم زحفت التنظيمات النقابية في كل من بلجيكا وسويسرا واجزاء من ايطاليا وفرنسا. وعلى اكتاف الالمان نشأت نقابات دولية فيدرالية ادارتها الرئيسة في برلين ، الا ان قيام الحرب العالمية الاولى وقفت حائلاً بوجه هذه التنظيمات<sup>(2)</sup>.

لذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث على ثلاث مطالب نبين في المطلب الاول نشأة العمل النقابي في الدول المقارنة والعراق وفي المطلب الثاني نبحث في تمييز النقابات عن غيرها من المنظمات وفي المطلب الثالث نبين حقوق وواجبات الاعضاء في النقابة

## المطلب الاول

### نشأة العمل النقابي في الدول المقارنة

لقد استمر كفاح العمال لمقاومة الاجراءات التي اتخذت لتحريم التنظيم النقابي فقاموا بتكوين الجمعيات السرية مما أدى الى زيادة حركات الاضراب وما تبع ذلك من حلول القلق والاضطراب في المجتمع وقد كان هذا من العوامل التي دفعت الحكومات الى الاعتراف بحق التنظيم النقابي للعمال ، إذ تم اقرار هذا الحق للعمال في بريطانياً اولاً وفي فرنسا بعد ذلك ولهذا سنبحث نشأة الحركة النقابية في بريطانيا ثم ظهورها في فرنسا وبعدها نبحث نشأة الحركة النقابية في العراق .

## الفرع الاول

### نشأة الحركة النقابية في بريطانيا

ظهرت الحركة النقابية في بريطانيا بعد الثورة الصناعية والتي كان لها اثار حاسمة على ظروف العمل والعمال فقد قضت على الاوضاع القديمة التي ألفها الناس لقرون وجاءت بأوضاع جديدة لم يعرفها الناس من قبل لا في انكلترا ولا في غيرها من الدول، وكانت هذه الاثار إرثاً حياً يتناقله الرأسماليون والعمال جيلاً بعد جيل، إذ اقامت الثورة الصناعية المصانع الضخمة التي كانت

(1) محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1995 ، ص 92 .

(2) كول ، الحركة النقابية ، ترجمة سيد حسن محمود ، مراجعة محمود فتحي عمر ، الدار القومية للطباعة والنشر ، ص 77 .

بالنسبة للعمال شيئاً رهيباً لا يفترق عن السجن كل شيء فيه تحكمه القوانين ، فظهر التيار النقابي من خلال النوادي العمالية والجمعيات الاخوية والصدائقية التي قامت على انقاض الطوائف القديمة وكان كل ناد منها يأخذ مكانه المختار في احدى حانات البلدة او الحي ويكون نقطة التركيز والتلاقي ومعرفة الاخبار وعقد الصداقات، وقد يتقدم مرحلة فيصبح جمعية اخوية تقوم بتقديم المساعدات والمعونات في فترات الحاجة ومن هذه النوادي وفي احضانها نشأت التكتلات العمالية الاولى التي قدر لها ان تحمل اسم النقابات<sup>(1)</sup>. وقد حاولت هذه التكتلات المحافظة على مستويات الاجور وساعات العمل والحيلولة دون تشغيل الاطفال والنساء، الا ان هذا لم يدم طويلاً إذ اصدرت الحكومة قوانين التكتلات عام 1799 و 1800 التي حرمت النشاط النقابي إذ كان يعد كل تكتل يعالج ظروف او علاقات العمل جريمة يعاقب عليها جنائياً<sup>(2)</sup>، كانت اوضاع العمال خلال القرن الثامن عشر تزداد سوءاً نتيجة الطغيان الذي كانت تمارسه البرجوازية الرأسمالية إذ بلغت فكرة معاداة حرية التنظيم النقابي ذروتها في عام 1800 بصور قانون التجمعات الذي ظل نافذاً لربع قرن الى ان صدر في عام 1824 قانون بالغائه الا ان هذا القانون لم يكن يعني تحرير الحركة النقابية من القيود المفروضة عليها وانما ظلت الحركة النقابية مهددة بتطبيق مبادئ القانون العام الخاصة بالتأمر عليها، لهذا فان اي تحرك عمالي مضاد للرأسمالين كان يمكن ادخاله ضمن هذا المفهوم. واستمر الحال على وضعه حتى صدور قانون نقابات العمال عام 1871 الذي نص على تعديل قانون التآمر باستبعاد اعضاء النقابات من مسألتهم بموجب هذه التهمة<sup>(3)</sup>، وبموجب هذا القانون اصبح للنقابات كيان قانوني وكفلت لها الحماية اللازمة الا انه صدر قانون اخر في العام نفسه يحرم الاضراب واصبح اي عمل من شأنه ان يؤدي الى تحقيق الاضراب جريمة يعاقب عليها القانون ثم صدر قانون التآمر وحماية الممتلكات في عام 1875 الذي نص على انه لا يجوز عدّ اي عمل تقدم عليه جماعة من العمال تأييداً لنزاع مهني معاقباً عليه الا اذا كان الفعل مكوناً لجريمة في حالة ارتكابه من قبل احد الافراد<sup>(4)</sup>.

كانت انكلترا اسبق الدول في الاعتراف بالأهلية الكاملة للنقابات العمالية وكانت تقتصر النقابات على العاملين من دون اصحاب الاعمال إذ شهدت بريطانيا عام 1875 ظهور نقابات للعمال غير المهرة التي اصبحت قوة كبيرة في الحركة النقابية فيها ومحاولة تنظيم اكبر قدر ممكن من العمال

(1) جمال البنا ، في التاريخ النقابي المقارن ، المكتبة العمالية ، القاهرة ، 1967 ، ص19 وما بعدها .

(2) عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط1 ، مصدر سابق ، ص163 .

(3) يوسف الياس ، المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل " دراسة مقارنة " ، ط2 ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ، 1975 ، ص25 .

(4) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، ط4 ، 1971 ، مصدر سابق ، ص222

وبث الروح الثورية فيهم وقد انتخب في عام 1892 عدد من النقابيين للبرلمان واستمرت النقابات في كفاحها للحصول على حقوقها القانونية كاملة .

وفي عام 1900 اعلن عمال سكك الحديد الاضراب في احدى المدن الانكليزية فالتجأت الشركة الى القضاء وكانت النتيجة ان تقرر مسؤولية النقابة ، وفي عام 1906 صدر قانون المنازعات المهنية الذي اسبغ الحصانة على النقابات وإداريها من المقاضاة لأية اضرار تنتشعب عن نزاع صناعي ، وصدر في عام 1913 قانون كفل للنقابات حرية العمل بما فيها حرية مزاوله العمل السياسي وكانت تلك هي القمة التي بلغتها النقابية البريطانية.

وبسبب الظروف التي اعقبت الحرب العالمية الاولى والاضطرابات الاقتصادية اصدرت الحكومة قانون المنازعات المهنية والنقابات في عام 1927 وبموجبه اعتبر الاضراب عملاً غير مشروع وقيد القانون حرية النقابات في ممارسة العمل السياسي وقد الغي هذا القانون بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية من قبل حكومة العمال عام 1946<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### نشأة الحركة النقابية في فرنسا

في فرنسا صدر قانون لوشابيله في عام 1791 والذي نص على الغاء جميع الاتحادات والجمعيات والانظمة الخاصة بها وقد اقدمت البرجوازية الفرنسية على اصدار هذا القانون بعد ثورتها في عام 1789 بحجة ان وجود هذه التنظيمات لا يتفق مع حق الشعب في ادارة شؤونه الجماعية من دون ان يكون خاضعاً لأي لون من الوان الضغط اضافة الى ممارسة هذه التنظيمات "ضغطاً" على اعضائها في مواقفهم مما يؤدي الى التأثير على حريتهم في الاختيار والالتزام وهو مالم يكن ينسجم مع فكرة " الحرية المطلقة "، الى ان تمكنت الطبقة العاملة في اوربا من تخطي مرحلة تحريم ممارسة النشاط النقابي، إذ اضطرت الحركة العمالية في فرنسا الى ان تتخفى وراء واجهة الجمعيات الخيرية وجمعيات المساعدة حتى قيام ثورة 1848 . وكان في مقدمة مطالب العمال من هذه الحكومة السماح لهم بتنظيم انفسهم رسمياً غير ان قيام الامبراطورية الثانية ادى الى توجيه ضربة قوية للجمعيات العمالية ، وظلت الحال هكذا حتى سقوط هذه الإمبراطورية وقيام الجمهورية الفرنسية الثالثة إذ اصدرت حكومتها المؤقتة في عام 1871 عدة

(1) عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط1 ، 1980 ، مصدر سابق ، ص164 .

قرارات كان من جملتها تجمع العمال في جمعيات وتجمع هذه الجمعيات في اتحاد واحد<sup>(1)</sup>. وعندما قامت ثورة عام 1848 اعترف للعمال بحرية تكوين الجمعيات بموجب المرسوم الصادر في 25 شباط 1848 كما ان دستور 4 تشرين الثاني 1848 كرس هذا الحق في المادة الثامنة منه ولكن هذه الحرية الغيت من جديد بالمرسوم الصادر في 25 اذار 1852 إذ كرس هذا القانون حق التكتل فقط ، فالتكتلات العرضية تبقى مسموحة في حين ان التكتلات الدائمة هي ممنوعة<sup>(2)</sup>. وقد اعترف القانون الصادر في 12 اذار 1920 بالشخصية المعنوية لاتحادات النقابات وأيد قضاء محكمة التمييز صراحة حق النقابة في التقاضي لحماية المصالح الجماعية للمهنة وحق تمثيلها ولكن النشاط النقابي اصيب بانتكاسة في اثناء الهدنة التي اعقبت هزيمة فرنسا في بداية الحرب العالمية الثانية اذ صدر قانون 16 اب عام 1940 الذي حول الحكومة حق حل اتحادات النقابات وكذلك النقابات التي ترى ان نشاطها ضار بحسن سير احد فروع النشاط الاقتصادي<sup>(3)</sup>.

ثم صدر قانون رقم 27 تشرين الاول 1946 ونص على مبدأ الحرية النقابية أذ ورد في مقدمته بان كل فرد يستطيع الدفاع عن حقوقه ومصالحه عن طريق العمل النقابي كما يحق له الانضمام الى النقابة حسب اختياره . وقد سمح للعمال بتكوين نقابات ومباشرة نشاطهم النقابي داخل المنشأة او المصنع بموجب القانون الصادر في 27 كانون الاول 1968 ضمن اتفاقيات كرينيل<sup>(4)</sup>.

## الفرع الثالث

### نشأة الحركة النقابية في مصر

ظهر التنظيم النقابي في مصر قبل غيرها من الاقطار العربية لأنها كانت الاسبق في مجال الصناعة وعندما بدأت حركة التحرر القومي في اواخر القرن التاسع عشر انعكست اثارها على فكرة التنظيم الجماعي للعمال والفلاحين وقد نشأت اول نقابة في مصر لتضم شتات عمال مهنة معينة تحت هذا الاسم بعد ان حلت جمعيات الطوائف المهنية في عام 1890 هي نقابة الدخان والسجاير في عام 1899 ، ثم ظهرت نقابة عمال الترام المختلطة في عام 1908 ثم تأسست نقابة عمال الصنائع اليدوية عام 1909. ولما كانت مصر خلال هذه المدة تعد كلها قطراً زراعياً فقد قامت هذه النقابات الثلاث دون ان تجد في القوانين القائمة ما يحول دون قيامها ودون ان ترى

(1) يوسف الياس ، المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 25 .

(2) احمد سليم سعيقان ، الحريات العامة وحقوق الانسان ، مصدر سابق ، ص 346 .

(3) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، مصدر سابق ، ص 224 .

(4) عدنان العابد و يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 1 ، مصدر سابق ، ص 165 .

السلطات ما يحملها على الاعتراض عليها<sup>(1)</sup>، فالحركة النقابية المصرية منذ نشأتها في بداية القرن العشرين هي حركة مناضلة ضد القهر الاستعماري وبعد نكسة الثورة العراقية كانت الطبقة العاملة هي اسبق الطبقات الاجتماعية كلها الى تنظيم صفوفها وخوض معركة النضال ضد قهر وحدة استغلال رأس المال الاجنبي وضد الادارة الاستعمارية البريطانية<sup>(2)</sup> .

وقد ساعد زعماء الحزب الوطني على تأسيس بعض النقابات التي بلغ عددها سبع نقابات قبل نشوب الحرب العالمية الاولى ، وهكذا ارتبطت الحركة النقابية المصرية ارتباطاً وثيقاً بحركة التحرر القومي. وبعد انتهاء الحرب العالمية الاولى وقرار معاهدات السلام انتعشت الحركة النقابية من خلال حركات التحرر القومي فازداد عدد النقابات واشتد اقبال العمال على الانضمام اليها وتم تشكيل اول اتحاد عام لنقابات العمال عام 1923. وصدر في مصر اول قانون للنقابات هو القانون رقم (85) لعام 1942 الا انه بالرغم من اعترافه القانوني بالنقابات من الناحية النظرية فقد احاطها بكثير من القيود إذ اخضعها لنظام التسجيل الاداري الذي يجيز للحكومة ان تقرر حلها ادارياً لسبب او لآخر. ولم يتضمن هذا القانون اي احكام تتعلق بالاتحاد العام ، ثم صدر قانون جديد للنقابات هو القانون رقم (319) لعام 1952 الذي الغى نظام التسجيل الاداري واحل محله نظام الايداع الذي يجيز للنقابة ان تمارس نشاطها بمجرد ايداع مستندات تأسيسها لدى الجهة الادارية المختصة كما الغى نظام الحل الاداري واحل محله نظام الحل القضائي ، وافر القانون حق التنظيم النقابي لعمال الزراعة لأول مرة ونص على جواز تشكيل الاتحاد العام فضلاً عن اقرار بعض الضمانات لحماية النشاط النقابي. ثم صدر قانون العمل رقم (91) لعام 1959 إذ الغى مبدأ النقابة الاجبارية لكنه ابقى على نظام الايداع مع الاحتفاظ للجهة الادارية بالحق في الاعتراض على تأسيس النقابة امام القضاء ولم يتضمن القانون اية نصوص من شأنها تمييز نوع معين من النقابات على الانواع الاخرى ، ثم صدر القانون رقم (62) لعام 1964 غير ان هذا القانون تعرض للنقد الشديد وقدمت عدة اقتراحات بشأن الثغرات التي وردت فيه وطالب العمال بإصدار قانون يتضمن المبادئ العامة المتعلقة بالحريات النقابية الى ان صدر القانون رقم (35) لعام 1976 وهو قانون النقابات العمالية<sup>(3)</sup> الذي حاول القضاء على الوصاية الادارية التي ظلت قائمة من عام 1942 ، ومن ابرز المبادئ التي جاء بها هذا القانون انه جعل الحل القضائي

(1) محمد حلمي مراد ، علاقات العمل بين احكام التشريع وقرارات التحكيم ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، مكتبة المحامين ، المنصورة ، 1958 ، ص105 .

(2) عبد المنعم الغزالي الجبيلي ، محاضرات عن الحركة النقابية المصرية العربية الدولية الافريقية 1975-1987 ، ط1 ، 1988 ، ص13 .

(3) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل ، مصدر سابق ، ص19 .

للتشكيل النقابي معتمداً على مجلس ادارة التشكيل وليس التشكيل نفسه ، كما نص على حماية القيادات النقابية من النقل الا عند طلبها<sup>(1)</sup>.

## الفرع الرابع

### نشأة الحركة النقابية في العراق

ان تأخر ظهور التنظيم النقابي في العراق يعود الى تأخر ظهور الصناعة في القطر والقلّة العددية للطبقة العاملة فمنذ العام 1927 بدأ العمل والتنقيب عن النفط وحفر الابار وبناء معامل التصليح ومد خطوط ضخ النفط ومحطاته وتأسيس بعض المعامل الوطنية ، وكان لإضراب عمال السكك في بغداد أثره في نشأة الحركة النقابية العمالية في قطرنا فهؤلاء العمال المناضلون هم الذين أسسوا اول نقابة عمالية هي نقابة " جمعية اصحاب الصنائع " بعد سنتين فقط<sup>(2)</sup> ، إذ ان تاريخ الحركة النقابية في العراق يشير الى ان اول نقابة عمالية تأسست عام 1929 بإجازة رسمية من السلطة غير ان السلطة عمدت الى تصفية الحركة النقابية عام 1931 بعد الاضراب الكبير الذي شهده القطر ، اما الاعتراف بحرية التنظيم النقابي رسمياً فقد جاء لأول مرة في قانون العمال رقم 72 لعام 1936 الملغى الذي اخضع هذه الحرية لنظام الاجازة والاشراف الاداري المباشر كما منح السلطة الادارية حق الالغاء الاداري للتنظيمات النقابية<sup>(3)</sup>.

ولقد اجيزت بعض النقابات العمالية منذ العام 1946 ولكن ما ان بدأت هذه المنظمات المهنية في اعمالها الا وجوبت بالقمع والارهاب بصورة مباشرة او غير مباشرة في المدن العراقية ذات التجمعات العمالية خاصة ما بين " 1945 – 1958 " في بغداد والكاظمية والحلة والنجف والموصل وكركوك، إذ لقي اعضاء النقابات العمالية العديد من محاولات الاعتداء والعنف في ذلك

(1) محمد نجيب توفيق حسن ، الخدمة الاجتماعية العمالية " دراسة نظرية تطبيقية تحليلية " ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 1986 ، ص 44 .

(2) طالب عبد الجبار ، ربع قرن من تاريخ الحركة النقابية في العراق ، مطبعة النجوم ، بغداد ، 1960 ، ص 10

(3) يوسف الياس ، المساهمة النقابية في تطبيق قانون العمل ، مصدر سابق ، ص 27 .

العهد نتيجة للسياسة المعارضة للحركة النقابية من قبل السلطات الحاكمة<sup>(1)</sup>، فالمتتبع لمسيرة الحركة النقابية في العراق يتبين ان آخر نقابة بقيت خارج نطاق التصفية النهائية التي تعرضت لها النقابات هي نقابة البناء التي اطلق عليها النقابة الصفراء على اثر احتجاجات عمال البناء والمشاريع الانشائية التي توالى من مختلف انحاء العراق للمطالبة بحقوق العمال وممثلهم. فقد تلقت وزارة الشؤون الاجتماعية احتجاجاً موقعاً من قبل الفين عامل تمثلهم نقابة البناء والمشاريع الانشائية التي تم تعديل نظامها الداخلي وجعل اسم النقابة " نقابة عمال ومستخدمي البناء والمشاريع الانشائية في العراق "<sup>(2)</sup>، ولكن بحلول عام 1951 اخذت الحركة العمالية بالانتعاش وبدأ العمال يناضلون لإعادة نقاباتهم، إذ مارست نقابات الميكانيك والخياطة والمطابع وسواق السيارات فعاليتها الجماهيرية واخذت تلعب دورها في تنشيط الحياة النقابية، وقد عمد قادة المنظمات الى توثيق روابط العمل بين تلك النقابات وذلك بتشكيل مجلس مركزي ومجلس دائم للنقابات وكان من فوائد هذا التكوين النقابي ان اصبحت الحركة النقابية موحدة القيادة والتوجيه<sup>(3)</sup>. وعند صدور قانون العمل رقم (1) لعام 1958 أقر حق التنظيم النقابي وبعد ثورة 14 تموز 1958 صدر القانون رقم (82) لعام 1958 الملغى منظمًا بعض شؤون الحركة النقابية في العراق وتوالى صدور القوانين والانظمة التي نظمت شؤون النقابات العمالية في العراق كان اخرها القانون رقم 171 لعام 1967 الملغى الخاص بالنقابات العمالية الذي تم تشريعه لغرض سد النواقص التي تضمنها القانون رقم (1) لعام 1958 وكان لصدور قانون العمل رقم (151) لعام 1970 الملغى تأكيداً على حرية التنظيم النقابي والتزام الدولة بتوفير الضمانات المادية والمعنوية التي تمكن الحركة النقابية من أداء رسالتها في تأكيد قدسية العمل وحماية حقوق وكرامة العمال<sup>(4)</sup>.

وبصدور قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ألغى القانون الخاص بالتنظيم النقابي رقم 171 لعام 1967 الخاص بالنقابات العمالية وحل محله الفصل السادس عشر من القانون المذكور، والى جانب نقابات العمال توجد نقابات اخرى تنظمها قوانين خاصة كنقابة المحامين ونقابة ذوي المهن الطبية ونقابة المهندسين وغيرها من النقابات المهنية وهذه النقابات غير خاضعة لقانون العمل فلها

(1) صادق مهدي السعيد ، اقتصاد وتشريع العمل ، مصدر سابق ، ص400 .

(2) هاشم علي محسن ، تطور الحركة النقابية في العراق ، ج4 ، مطبعة الشعب ، بغداد ، 1964 ، ص43 .

(3) حميد جاعد ، الحركة النقابية في العراق ، " دراسة تاريخية موجزة " ، ط1 ، مطبعة دار السلام ، بغداد ،

1974 ، ص54 .

(4) عدنان العابد ، التنظيم النقابي العمالي ومنظمات اصحاب العمل ، مصدر سابق ، ص302 .



تشريعاتها الخاصة<sup>(1)</sup> ، و صدر قانون التنظيم النقابي للعمال رقم (52) لعام 1987 ليتولى تنظيم شؤون الحركة النقابية العمالية إذ أشار الى " يسري هذا القانون على العمال المشمولين بأحكامه من عمال القطاع الخاص والمختلط والتعاوني "<sup>(2)</sup>. حيث جاء في الاسباب الموجبة لهذا القانون " بقيت الاحكام المتعلقة بالتنظيم النقابي في العراق لسنوات طويلة جزءاً من قانون العمل ، وإذ ان القواعد المتعلقة بالتنظيمات النقابية العمالية تتعلق بالإجراءات والهيكل التنظيمية وان قانون العمل هو قانون موضوعي ينظم علاقات العمل وإذ ان لكل منظمة من المنظمات الجماهيرية المهنية في العراق قانونها الخاص ينظم شؤونها ولأهمية الحريات النقابية فقد اصبح من الضروري اعداد قانون خاص بالتنظيم النقابي العمالي في العراق "<sup>(3)</sup> .

## المطلب الثاني

### تمييز النقابات عما يشته به

تتميز النقابة عن غيرها من المنظمات التي تقترب منها او تتشابه معها بما في ذلك الشركات والجمعيات سواء من حيث الغرض او الهدف الذي تسعى الى تحقيقه ، كذلك تختلف النقابات المهنية عن النقابات العمالية في طريقة انشائها او اختصاصها بالمهن التي تمثلها لذلك سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في (الفرع الاول) تمييز النقابة عن الشركة والجمعية والتكتل ، ثم في (الفرع الثاني ) التمييز بين النقابات والمؤسسات ذات النفع العام.

## الفرع الاول

### تمييز النقابات عن الجمعيات والشركات

تعرف الجمعية بانها اتفاق بواسطة شخصين او اكثر معاً بشكل مستمر لوضع معرفتهم ونشاطاتهم لهدف غير تقاسم الفوائد ، وهذا التعريف يغطي ثلاث عناصر عقد ، استمرارية ، غياب هدف الاستفادة المادية<sup>(4)</sup>. ونصت المادة الاولى من القانون المصري رقم 84 لعام 2002 على ان " الجمعية هي جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة او غير معينة تتألف من اشخاص

(1) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل رقم 151 لعام 1970 ، مصدر سابق ، ص 225 .

(2) ينظر : المادة (2) من قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي رقم (52) لعام 1987 .

(3) صباح صادق جعفر الانباري ، قانون العمل رقم 71 لعام 1987 وتعديلاته ، ط2، دار الكتب والوثائق ، بغداد

، 2013 ، ص 80 .

(4) حسان محمد شفيق العاني ، نظرية الحريات العامة تحليل ووثائق ، بدون طبعة ، جامعة بغداد ، كلية العلوم

السياسية ، 2004 ، ص 58 .

طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة ، او من اشخاص اعتبارية لغرض غير الحصول على ربح مادي " ، ولا يحتاج تأليف الجمعية الى ترخيص ولكنه يجب اعلام الحكومة بها بعد تأسيسها ويقدم الاعلام الى وزارة الداخلية وعندها تكتسب الجمعية الشخصية المعنوية ، ولا يجوز تأليف جمعيات مخالفة لأحكام القوانين والآداب العامة او تلك الرامية الى تغيير شكل الحكم او عرقلة المصالح العامة ، كما يمنع تأليف جمعيات سرية ويحق لكل شخص ان ينتسب او لا ينتسب الى الجمعية ويحضر انتساب المحكوم عليه بجناية او المحروم من حقوقه المدنية<sup>(1)</sup>. وقد أباح المشرع الفرنسي في عام 1920 للنقابات ان تمتلك من دون اذن خاص العقارات والمنقولات سواء عن طريق الهبة او التبرع او بمقابل، وبهذا تتميز النقابة عن غيرها من الجمعيات او المؤسسات سواء في الاموال التي يجوز لها تملكها او في طريقة الحصول عليها فيمكن ان تمتلك اي اموال عقارية او منقولة حتى لو لم تكن ضرورية لنشاطها لغرض توظيف اموالها واستثمارها كما ان حيازة النقابة لهذه الاموال يمكن ان يكون عن طريق التبرع ومن دون ان يكون خاضعاً لأي اذن سابق من الجهات الادارية ، واما الجمعيات فان القانون الفرنسي يلزمها بعدم تملك العقارات الا تلك اللازمة لممارسة نشاطها وعدم الحصول على تبرعات او هبات الا بعد الحصول على اذن خاص من الجهات الادارية المختصة<sup>(2)</sup>. كما ان المشرع المصري قد ميز النقابة عن الجمعيات العادية فقد اعفاها بموجب المادة السابعة من قانون العمل من دفع الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي غير انه عاد وقرر انه في حالة رفض الدعوى يجوز للمحكمة ان تلزم النقابة بالمصروفات كلها او بعضها وذلك حرصاً على الا تتسرع النقابات في رفع الدعاوى<sup>(3)</sup>.

كذلك فان النقابة تختلف عن الشركة من حيث الغرض فالشركة هدفها تحقيق الربح المادي لأعضائها اما النقابة فغرضها الدفاع عن مصالح اعضائها وليس لها الدخول في مضاربات مالية او تجارية<sup>(4)</sup>.

كذلك تختلف النقابة عن التكتل او التحالف والذي يقصد به اتحاد مجموعة من العمال لتحقيق غرض معين وهو عادة تحسين ظروف العمال وهو اتحاد مؤقت ينتهي بتحقيق الغرض الذي وجد من اجله وكثيراً ما يكون التكتل وسيلة لإعلان الاضراب، ومن هنا يظهر الفارق بين النقابة

(1) ريم ابراهيم فرحات ، المبسط في شرح حقوق الانسان ، ط1 ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، لبنان ، 2017 ، ص76 .

(2) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، مصدر سابق ، ص100 .

(3) احمد حسن البرعي ، المصدر نفسه ، ص102 .

(4) احمد السعيد الزقرد ، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 12 لعام 2003 ، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، المكتبة العصرية ، ص505 .

والتكتل فالنقابة تتميز بانها جماعة دائمة لها تنظيم داخلي دائم وتهدف الى الدفاع عن المصالح المهنية الدائمة لأعضائها<sup>(1)</sup>.

## الفرع الثاني

### التمييز بين النقابات والمؤسسات ذات النفع العام

يقصد بالنقابات المهنية تلك التي تحكمها قوانين خاصة كنقابات الاطباء او المحامين ، اما النقابات العمالية فهي تلك الخاضعة لقانون العمل وتختلف كل منها عن الاخرى.

فالنقابات المهنية تنشأ بموجب قانون وتعتبر من اشخاص القانون العام وتستغل اكثر من وسيلة من وسائل القانون العام وتتمتع بقسط وافر من امتيازات السلطة العامة والاختصاصات الواسعة التي تملكها النقابات المهنية<sup>(2)</sup>، اما النقابات العمالية فتنشأ بموجب قرار صادر عن وزير العمل وتعد من اشخاص القانون الخاص ، كذلك ان الانتساب الى بعض النقابات المهنية الزامي ولا يستطيع العضو مزاوله المهنة ، اما الاجير او رب العمل فله حرية الانتساب للنقابات العمالية او عدم الانتساب اليها.

النقابات المهنية ينحصر اختصاصها بمهنة معينة ، اما النقابات العمالية تشمل مهنة واحدة او مجموعة مهن متشابهة كذلك يجب ان تتوافر في من يريد الانتساب الى النقابة المهنية شروط معينة (الشهادة ، الاذن بمزاولة المهنة ) ويكفي في من يريد الانتساب للنقابة العمالية شرط مزاوله المهنة<sup>(3)</sup>.

إذاً تتميز النقابات المهنية بانها اجبارية بمعنى لا يجوز للأفراد ممارسة المهنة التي تمثلها النقابة المهنية الا بعد الانضمام اليها وبعبارة اخرى يقتصر العمل في المهنة على اعضاء النقابة فحتى يزاول المحامي مهنة المحاماة يجب ان يكون مقيداً بجدول نقابة المحامين ولكي يعد الطبيب طبيباً يجب ان يكون اسمه مدرجاً في جدول القيد بنقابة الاطباء ، واما النقابات العمالية فتقوم على مبدأ الحرية النقابية بمعنى حرية الانضمام الى النقابة وحرية عدم الانضمام اليها وحرية الانسحاب

(1) السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل ، مصدر سابق ، ص 463 .

(2) مصطفى ابو زيد فهمي ، القانون الاداري ذاتية القانون الاداري ، مصدر سابق ، ص 227 .

(3) هشام عبدالله سكرية ، الرائد في قانون العمل والضمان الاجتماعي ، ج 3 ، ص 77 .

منها، فالنقابة العمالية اختيارية وليست اجبارية ولا يكون الانضمام شرطاً لمزاولة المهنة بل لا يجوز اكرهه فرد عليه والا وقع فاعله تحت طائلة العقاب<sup>(1)</sup>.

عدّ القضاء المصري النقابات المهنية كنقابة المحامين ونقابة المهن الهندسية من اشخاص القانون العام ، وهذا التكييف لا يسري على النقابات العمالية فقد ذهب جانب من الفقه المصري الى اعتبارها شخصاً من اشخاص القانون الخاص فهي صورة من صور الجمعيات الخاصة تهدف للدفاع عن مصالح اعضاؤها وتمثيل مهنتهم فلا تعد مصلحة عامة او هيئة عامة لان الدولة لا تقوم بإنشائها بل يتم تكوينها بإرادة افراد الهيئة ولا تتدخل الدولة في تعيين القائمين على إدارتها بل يختارهم اعضائها بأنفسهم، ولا تملك النقابة في علاقتها مع الاعضاء حقوق السلطة العامة كإرغام الافراد على الانضمام اليها او البقاء فيها او تحصيل حقوقها عن طريق الحجز الاداري، وليس للقائمين على ادارتها صفة الموظفين العموميين وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي<sup>(2)</sup>.

وذهب جانب اخر من الفقه المصري الى انه لا يمكن اعتبار النقابة العمالية شخصاً خالصاً من اشخاص القانون الخاص مما لاشك فيه ان النقابة في الوقت الحاضر تشارك مشاركة فعلية في تخطيط السياسة العامة للعمل وتنظيمه وفي مناقشة المسائل المتعلقة بالأجور والاسعار كذلك فإنها بما قرره لها المشرع من حق ابرام العقود الجماعية، تملك سلطة لائحية في مجال تنظيم العمل كما ان لها على اعضائها سلطة التأديب لهذا فالنقابات العمالية وان كانت حسب نشأتها التاريخية واعتبارها صورة من صور الجمعيات الخاصة تعد من اشخاص القانون الخاص الا ان الحقوق التي تتمتع بها والدور الذي تلعبه يضفي عليها صبغة شبه عامة<sup>(3)</sup>.

وقد اختلف الرأي حول جواز الجمع بين عضوية النقابة العمالية وعضوية النقابات المهنية ، فذهب البعض الى انه لا يجوز للعامل ان ينظم الى اكثر من نقابة حتى ولو كان يمارس اكثر من مهنة، فعليه ان يختار نقابة احدى المهن التي يحترفها وينظم اليها .

ويذهب البعض الاخر الى انه يجوز الجمع بين عضوية النقابات المهنية مثل نقابة الاطباء والمحامين والمهندسين وعضوية النقابة العمالية اذا توافرت في طالب الانضمام للنقابة العمالية شروط العامل ، مثال ذلك اذا كان عضو النقابة المهنية يعمل في الوقت نفسه كموظف في مؤسسة او شركة بشرط الا يكون العضو من الاشخاص المستثنين من حق عضوية النقابات العمالية .

(1) السيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد وحماية العمال من مخاطر بيئة العمل ، مصدر سابق ، ص 464 .

(2) محمد محمد احمد عجيز ، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها ، مصدر سابق ، ص 192 .

(3) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري ، مصدر سابق ، ص 95 .

ذلك ان علة حظر الجمع بين عضوية اكثر من نقابة عامة واحدة لتركيز جهود العامل في خدمة نقابة واحدة بدلاً من تشتيت جهوده بين العديد من النقابات ، والحيلولة من دون سيطرة مجموعة من العمال على عدة نقابات عمالية عن طريق الاشتراك فيها جميعاً في وقت واحد. وهذا الحظر مقصور على النقابات العمالية وحدها ولا شأن له بالنقابات المهنية ، لان القيد في النقابة المهنية شرط المباشرة بالمهنة وهي من اشخاص القانون العام وكل منها ينشأ بقانون خاص ، اما النقابات العمالية فتنشأ وفقاً لأحكام قانون العمل الذي لا شأن له بالنقابات المهنية، واغراضها تختلف عن اغراض هذه النقابات ، ولقد اكد القضاء المصري صحة الرأي القائل بجواز الجمع بين عضوية النقابة العمالية وعضوية النقابة المهنية ، بل ان القضاء المصري ذهب ابعد من ذلك بصدد الترشيح لعضوية مجالس ادارة النقابات العمالية<sup>(1)</sup>.

وأما موقف المشرع العراقي فقد أشار قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي النافذ رقم (52) لعام 1987 الى " للعامل النقابي الجمع بين منصبتين نقابيين في التنظيمات النقابية "<sup>(2)</sup>، كذلك لا يمنع الجمع بين رئاسة النقابة والوظيفة العامة مالم ينص على خلاف ذلك إستناداً للقرار المرقم ( 2014/92 ) بتاريخ 2014/8/26 والصادر عن مجلس شورى الدولة والمنشور على موقع وزارة العدل والتي تضمن الاشارة الى أنه " لا يمنع الجمع بين رئاسة النقابة والوظيفة العامة مالم ينص على خلاف ذلك "<sup>(3)</sup>.

(1) احمد حسن البرعي ، المصدر نفسه ، ص 114 .

(2) ينظر : المادة (42) من قانون التنظيم النقابي العمالي رقم (52) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3154) بتاريخ 1987/6/15 .

(3) قرار منشور على موقع وزارة العدل ، والصادر عن مجلس شورى الدولة ، رقم القرار (2014/92 ) بتاريخ 2014/8/26 ، تاريخ الزيارة 2019 /5/3 ، طلبت وزارة الثقافة بكتابها المرقم بـ(11644) في 2014/6/16 الرأي من مجلس شورى الدولة ، استناداً الى احكام البند (رابعاً) من المادة (6) من قانون المجلس رقم (65) لعام 1979 في شأن مدى امكانية الجمع بين الوظيفة ورئاسة النقابات بوجود البند (اولاً) من المادة (5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لعام 1991 التي تحضر على الموظف الجمع بين الوظيفة وعمل اخر . ترى الدائرة القانونية في وزارة الثقافة بالكتاب المذكور انفاً عدم امكانية الجمع بين الوظيفة بصفة اصلية وبين رئاسة النقابات .

حيث ان البند (اولاً) من المادة (5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لعام 1991 قضى بان يحظر على الموظف الجمع بين وظيفتين بصفة اصلية او الجمع بين الوظيفة وبين اي عمل اخر الا بموجب احكام القانون . وحيث ان المادة (الثالثة والخمسون) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لعام 1960 نصت على (لا يحق للموظف ان يتقاضى راتبين عن وظيفتين في وقت واحد...) . وحيث يستنتج من نص البند (اولاً) من المادة (5) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام ونص المادة (الثالثة والخمسون) من قانون الخدمة المدنية بان لا يجوز الجمع بين الوظيفة وعمل اخر لقاء اجر . وحيث ان البند (ثالثاً) من المادة (22) من الدستور نصت على (تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية او الانضمام اليها وينظم ذلك بقانون). وحيث ان المادة (1) من قانون المنظمات غير الحكومية رقم (12) لعام 2010 عرفت المنظمة غير الحكومية بانها (مجموعة من الاشخاص الطبيعية او المعنوية سجلت او اكتسبت الشخصية المعنوية وفقاً لأحكام هذا القانون وتسعى لتحقيق اهداف غير ربحية) . وحيث ان المادة (4) من القانون المذكور انفاً حددت شروط العضوية في المنظمات غير الحكومية وليس من بينها ان لا يكون العضو موظفاً .

## المطلب الثالث

### حقوق وواجبات الاعضاء في النقابة

أخذت الدول الديمقراطية بمبدأ الحرية النقابية وترى في النقابات وسيلة لتمثيل العمال لدى اصحاب العمل ولدى السلطات العامة، وتظهر على وجه الخصوص في تدخل النقابات في ابرام عقود العمل الجماعية وفي انتهاء منازعات العمل الجماعية ، وحرية العمال في تكوين تنظيمهم النقابي وكذلك حرية النقابة ذاتها في ادارة شؤونها بما في ذلك اقرار القواعد التي تنظم عملها وتشكيل اجهزتها الداخلية ومساءلتها لأعضائها عما يقع منهم بالمخالفة لنظمها التي تنظمها اللائحة الاساسية<sup>(1)</sup>، لذا يترتب على اكتساب صفة العضوية في النقابة مجموعة من الحقوق والواجبات التي يلتزم بها الاعضاء ، وسنقسم هذا المطلب على فرعين نتناول حقوق الاعضاء (الفرع الاول) ثم نتناول واجبات الاعضاء (الفرع الثاني) وكما يأتي .

### الفرع الاول

#### حقوق الاعضاء في النقابة

تكفل عضوية النقابة لأصحابها المنتمين اليها مجموعة من الحقوق الآتية.

#### أولاً:- حق الممارسة الديمقراطية داخل النقابة في النقابات المهنية والعمالية

أشارت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87) لعام 1948 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الى " يتعهد كل عضو من اعضاء منظمة العمل الدولية بان تكون هذه الاتفاقية نافذة أزاءه باتخاذ جميع التدابير اللازمة والمناسبة لضمان تمكين العمال واصحاب العمل

وحيث ان تأسيس النقابات يتم استناداً الى احكام القانون المذكور انفاً بعد نفاذه في 2010/3/9 . وحيث ان هناك نقابات تأسست بموجب قوانين خاصة مثل قانون نقابة المهندسين العراقية رقم (51) لعام 1979 وقانون نقابة الاطباء رقم (81) لعام 1984 وقانون نقابة المعلمين في جمهورية العراق رقم (7) لعام 1989 وقانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 . وحيث ان هناك قوانين نقابات لا تمنع الجمع بين عضوية النقابة والوظيفة العامة مثل قانون نقابة المهندسين العراقية رقم (51) لعام 1979 وقانون نقابة الاطباء رقم (81) لعام 1984 وقانون نقابة المعلمين في جمهورية العراق رقم (7) لعام 1989 . وحيث ان هناك قوانين تمنع الجمع بين عضوية النقابة والوظيفة العامة مثل قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 . وحيث ان ما يسري على جواز العضوية في النقابات او عدم جوازه يسري على الرئيس لاتحاد الصفة . وتأسيساً على ما تقدم من اسباب , يرى المجلس : لا يمنع الجمع بين رئاسة النقابة والوظيفة العامة ما لم ينص على خلاف ذلك .

<https://www.moj.gov.iq/view.1232>

(1) محمد صلاح عبد البديع السيد ، الحماية الدستورية للحريات العامة بين المشرع والقضاء ، مصدر سابق ، ص 266 .

من ممارسة حق التنظيم النقابي في حرية<sup>(1)</sup> ، لذا يترتب على اشتراك العامل في النقابة ان يكون له حق الممارسة الديمقراطية في جميع الانشطة النقابية واجهزتها ويكون له الحق في ترشيح نفسه لعضوية الاجهزة النقابية على اختلاف درجاتها كما يحق له الادلاء بصوته واختيار من يمثله في هذه الاجهزة ، ويكون للعضو الحق في حضور جلسات ومداومات الجمعية العمومية ونشر آرائه من خلال الصحافة النقابية وان يقدم التوصيات والاقتراحات المتعلقة بنشاط النقابة الى الاجهزة النقابية المختصة<sup>(2)</sup>. وفي النقابات المهنية يتمتع الاعضاء المنتمين اليها بحق احتكار ممارسة المهنة وحرمان اي شخص ينتمي الى منظمة اخرى ممارسة هذه المهنة وهذا مما يعزز من مكانة النقابات المهنية وتنظيم نشاطها ومعاقبة المخالفين لنظامها وحماية المهنة التي تمثلها النقابة<sup>(3)</sup>.

### ثانياً:- حماية القيادات النقابية في النقابات المهنية والعمالية

أشار قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 الملغى الى " يلتزم صاحب العمل بعدم نقل أو إنهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية مالم توافق النقابة أو الاتحاد على ذلك"<sup>(4)</sup>. وهذا ينسجم مع ما أشارت إليه اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم (87) لعام 1948 الى " تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه ان يحد من هذه الحقوق او يحول دون ممارستها المشروعة"<sup>(5)</sup>، لذا تعد حماية القيادات النقابية من المسائل الهامة التي يترتب عليها فعالية التنظيمات النقابية وضمانة هامة للحرية النقابية ، ذلك ان تاريخ العمل النقابي اتسم بالبطش بقيادة التجمعات العمالية ومطاردتهم وتاريخ النقابات في الاتحاد السوفيتي يعطينا امثلة متعددة وخاصة في مدة حكم ستالين إذ اهدرت فيها الحريات النقابية وطوردت القيادات وتعرضت لأقصى صور التعسف بدون سند شرعي ، لذلك حرصت التشريعات سواء في البلاد الاشتراكية او الرأسمالية على حماية القادة النقابيين، فالمشرع الفرنسي مثلاً لم يبخل عليهم بتنظيم قانوني يكفل لهم حماية خاصة بالرغم من ان الحركة النقابية في فرنسا عانت من تعسف ارباب الاعمال

(1) ينظر المادة (11) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ، على الرابط الالكتروني ، تاريخ الزيارة 2019/12/17 . arab hrlibrary . umn . edu .

(2) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، مصدر سابق ، ص 129 .

(3) اسراء طه جزاع ، امتيازات السلطة العامة الممنوحة للمنظمات المهنية ، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الحقوق ، جامعة النهدين ، 2009 .

(4) ينظر : المادة (34/ ثامناً) من قانون العمل العراقي رقم (71) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3163) بتاريخ 1987/8/17 .

(5) ينظر : المادة (2/3) من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948 .

واضطهادهم لكل من يتصدى من العمال فقرر حماية العامل المنتخب في احدى اللجان النقابية في حالة نقله من عمله او استنزال درجته عن طريق التأديب دون موافقة اللجنة النقابية. كما ان القانون الجنائي السوفيتي نص على جريمة اعاقه النشاط النقابي وقرر جزاءات تصل الى الحبس سنة مع غرامات باهضة والفصل من الوظيفة لكل من ارتكب الافعال المكونة لهذه الجريمة<sup>(1)</sup>، كما قرر المشرع بانه لا يجوز وقف عضو مجلس ادارة النقابة عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً او تأديبياً او توقيع عقوبة الفصل عليه الا بناء على قرار او حكم من السلطة القضائية ، كما لا يجوز نذبه لمدة تزيد على اسبوعين او نقله خارج المدينة التي يوجد فيها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية الا بعد موافقة الكتابية على ذلك. واذا نسب الى عضو مجلس ادارة النقابة جرائم تتعلق بنشاطه النقابي وجب على سلطة التحقيق اخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه اليه وبموعد اجراء التحقيق، ويجوز للاتحاد ان ينيب احد اعضائه او احد اعضاء النقابة العامة المعنية او ان يوكل محام لحضور التحقيق مالم تقرر سلطة التحقيق سرية ، ويجوز للمحكمة ان تأمر بإعادة العامل المفصول الى عمله اذا كان بسبب نشاطه النقابي<sup>(2)</sup>. وفي مصر قضت المحكمة الدستورية بعدم دستورية النصوص التشريعية التي تنص على انتهاء مدة عضوية الاعضاء المنتخبين قبل نهاية مدتهم من غير هيئة الناخبين الممثلة في الجمعية العمومية للنقابة وذلك لمخالفة هذه النصوص للمادة (56) من الدستور والتي تنص على انشاء النقابات والاتحادات على اساس ديمقراطي<sup>(3)</sup>.

### ثالثاً:- التفرغ النقابي في النقابات المهنية

تتزايد يوماً بعد يوم المهام التي تتولاها القيادات النقابية بسبب مشاركة التنظيم النقابي مشاركة فعالة في الحياة العامة امتدت خارج اطار العمل النقابي التقليدي سواء بمشاركة العمال في ادارة المنشأة او في اجهزة لها علاقة مباشرة بمصالح العمال، ولكي يتمكن هؤلاء القادة النقابيون من ممارسة دورهم فانهم بحاجة الى فترات من الوقت يستغرقها انجازها لمهامهم إذ تتعارض هذه المهام مع وقت العمل كلياً او جزئياً لذلك فانه لا حل في هذه الحالة الا بان يعفى من القيام بعمله الاصلي كل وقت العمل او بعضه<sup>(4)</sup>.

(1) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، مصدر سابق ، ص 104 .

(2) محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مصدر سابق ، ص 121 .

(3) بهاء الدين ابراهيم و عصمت عدلي و طارق ابراهيم الدسوقي ، حقوق الانسان بين التشريع والتطبيق ، دار الجامعة الجديدة ، 2008 ، ص 432 .

(4) يوسف الياس ، قانون العمل العراقي " علاقات العمل الفردية " ، ج 1 ، ط 1 ، مؤسسة المعاهد الفنية ، بغداد ، 1980 ، ص 364.



ونظم المشرع العراقي مسألة التفرغ النقابي على انه يجوز لمجلس ادارة النقابة العامة او الاتحاد العام للنقابات ان يختار من بين اعضاء النقابة العامة او الاعضاء في مجالس احدى التشكيلات النقابية عضواً او اكثر يتفرغ للقيام بمهام النشاط النقابي ، وتحفظ المنشأة للعامل المتفرغ اثناء مدة تفرغه بما يستحقه من ترقيات وعلوات كما لو كان يؤدي عمله فعلاً وتعد مدة التفرغ ضمن مدة خدمته ولا تتحمل المنشأة اجوره خلال مدة التفرغ ويعتبر المتفرغ معاراً للنقابة مدة تفرغه بشرط الا يزيد عدد المتفرغين في المنشأة الواحدة على عضو واحد على ان تتحمل النقابة اجورهم<sup>(1)</sup>. ان المشرع اراد الا يحرم المتفرغ للقيام بالنشاط النقابي من المزايا التي كان يحصل عليها لولا تفرغه حتى لا يكون التفرغ سبباً في حرمانه من هذه المزايا فقرر له جميع المزايا المقررة لزملائه لو كان يؤدي معهم ما يقومون به من اعمال<sup>(2)</sup>. وهذا ما أشار إليه قانون التنظيم النقابي العمالي العراقي النافذ رقم (52) لعام 1987 الى " أولاً- يتحمل الإتحاد العام لنقابات العمال أجور العمال المفرغين بموجب أحكام هذا القانون . ثانياً- يستحق العامل المفرغ الحقوق والإمتيازات التي يتمتع بها أقرانه في العمل خلال مدة تفرغه"<sup>(3)</sup>.

فقد يعجز الموظف النقابي المتفرغ الذي يعمل طيلة وقته في النقابة عن العيش حياة مرفهة لكثرة المسؤوليات التي يتطلبها العمل النقابي، وما يتقاضاه من مبالغ يختلف باختلاف النقابات كما يختلف الاجر بالنسبة للعمال الذي يعملون في صناعة واحدة عن الاخرى ، لذلك تقرر اللجنة التنفيذية للنقابة مستويات الرواتب لموظفيها وتأمين جانب الاغراء للعامل العادي لحمله على ترك عمله ليصبح موظفاً نقابياً دائماً ، لذلك لا بد ان يحدد للموظف النقابي المتفرغ رقماً اعلى مما يتقاضاه العامل العادي فضلاً عن منحه ما يستحقه من عطل واجازات مرضية مدفوعة الاجر ولا تكون اقل من تلك التي يحصل عليها ارباب العمل<sup>(4)</sup>. كما تشير قوانين بعض النقابات المهنية على سريان القواعد المقررة في قانون انضباط موظفي الدولة على العاملين فيها ومنها قانون نقابة

(1) شاب توما منصور ، شرح قانون العمل " دراسة مقارنة " ، ط3 ، شركة الطبع والنشر الاهلية ، بغداد ، 1968 ، ص247 .

(2) محمد احمد عجيز ، حرية الرأي في قانون العمل ، كلية الحقوق ، جامعة حلوان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص245 .

(3) ينظر : المادة (41/ أولاً وثانياً) من قانون التنظيم النقابي العمالي رقم (52) لعام 1987 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3154) بتاريخ 1987/6/15 .

(4) فيكتور فيتر ، جواهر الحركة النقابية ، نقلها الى العربية لجنة الترجمة في المكتب التجاري ، منشورات المكتب التجاري ، ص65 .

الاطباء رقم (81) لعام 1984 المعدل على " تسري القواعد المقررة في قانون انضباط موظفي الدولة وقانون اصول المحاكمات الجزائية في الامور التي لم يرد بها نص في هذا القانون"(1).

كما أشار قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 المعدل " يتبع مجلس نقابة المحامين في نظر الدعوى والحكم فيها الاحكام المقررة في قانون اصول المحاكمات الجزائية مالم تتعارض صراحة او دلالة مع احكام هذا القانون"(2).

## الفرع الثاني

### واجبات الاعضاء في النقابة

في مقابل ما يتمتع به العضو النقابي من حقوق فانه يلتزم امام النقابة بالواجبات الاتية .

#### اولاً:- الالتزام بدفع الاشتراكات في النقابات المهنية والعمالية

يعد هذا الالتزام المصدر الاساسي الذي تعتمد عليه النقابة في تمويل انشطتها ويترتب على مخالفتها توقيع عقوبات بحق العضو المتخلف عن اداء اشتراكه تقررها اللوائح النقابية وهي " غرامة ، الوقف عن مزاولة النشاط النقابي ، حرمانه من الترشيح للمناصب القيادية ، طرده من النقابة " وغالباً ما يكون اداء هذه الاشتراكات بصفة عامة شهرياً.

وحرص المشرع المصري على تيسير تحصيل الاشتراكات فالزمت المادة(172) من قانون العمل رب العمل بناء على طلب كتابي من النقابة ان يستقطع من اجر العامل قيمة اشتراكه في النقابة

(1) ينظر : المادة (29) من قانون نقابة الأطباء رقم (81) لعام 1984 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3013) بتاريخ 1984/10/1 .

(2) ينظر : المادة (112) من قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (1213) بتاريخ 1965/12/22 .

العامة التي ينتمي اليها، وان يرسل الى النقابة خلال النصف الاول من كل شهر قيمة الاشتراكات المقتطعة كما يرسل الى النقابة كشفاً بأسماء العمال الذين استقطعت منهم الاشتراكات واي تعديلات تطرأ على هذا البيان شهرياً<sup>(1)</sup>. واما بخصوص النقابات المهنية فقد نصت قوانين بعض هذه النقابات الى استيفاء مبلغ اضافي ( 10% ) عن كل عام تخلف فيها العضو عن دفع بدل اشتراكه من دون عذر مشروع، وهذا ما أشار إليه قانون اتحاد الغرف التجارية العراقية رقم (43) لعام 1989 " اذا تخلف العضو من دون عذر مشروع عن تسديد بدل الاشتراك السنوي ثلاث مرات متتالية يستوفي منه مبلغ اضافي مقداره 10% من بدل الاشتراك السنوي عن كل عام تخلف فيها وفي حالة عدم تسديده البديل بنهاية العام الرابعة يرقن قيده من دون حاجة الى انذار او تبليغ"<sup>(2)</sup>.

### ثانياً:- الالتزام باحترام لائحة النقابة وقراراتها المشروعة في النقابات المهنية والعمالية

يترتب على اكتساب صفة العضوية احترام العامل للقرارات الصادرة عن النقابة واتباع التعليمات الصادرة عنها والاتفاقات والمفاوضات الجماعية التي تجريها النقابة باسم اعضائها، لذا حرص المشرع المصري على تمكين اعضاء النقابة من تأدية هذا الواجب فقرر في المادة (231) من قانون العمل المصري رقم (91) لعام 1959 الملغى على معاقبة صاحب العمل او من يقوم مقامه بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً ولا تزيد عن مائة جنيه اذا فصل احد عماله او اوقع عليه عقوبة بسبب قيامه بعمل من اعمال النقابة او تنفيذ قرار من قراراتها المشروعة ، غير انه اشترط ان تكون هذه القرارات صحيحة شكلاً وموضوعاً اي صادرة من الجهة المختصة وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون والنظام الاساسي للنقابة وفي حدود اختصاصات النقابة واهدافها ولا يعفى العضو من احترام القرارات النقابية انه لم يوافق عليها شخصياً ما دامت قد صدرت بالأغلبية المطلوبة قانوناً<sup>(3)</sup>.

### ثالثاً:- الالتزام بعدم الاضرار بالنقابة في النقابات المهنية والعمالية

لا يتوقف التزام العامل تجاه النقابة عند حد تنفيذ قراراتها بل يلتزم بعدم اتيان اي فعل من شأنه الاضرار بالنقابة او اعاقه نشاطها المشروع، فيمتنع عليه مثلاً القيام بعمل دعائي مخالف لمبادئ النقابة واهدافها ، ولا يعني ذلك الامتناع عن توجيه اي نقد للنقابة بل يتم هذا النقد في اطار التنظيم

(1) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري ، مصدر سابق ، ص133 .

(2) ينظر : المادة (14/ثانياً ) من قانون اتحاد الغرف التجارية العراقي رقم (43) لعام 1989 ، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ، بالعدد (3253) بتاريخ 1989/5/1 .

(3) احمد حسن البرعي ، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري ، مصدر سابق ، ص134 .

النقابي وتبعاً للقواعد التي تسمح بها لائحة النقابة<sup>(1)</sup>. واما بخصوص النقابات المهنية فقد أشار قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965 المعدل الى " محاكمة المحامي تأديبياً اذا اخل بواجب من واجبات المحاماة او تصرف تصرفاً يحط من قدرها او قام بعمل يمس كرامة المحامين او خالف حكماً من احكام قانون المحاماة"<sup>(2)</sup>، كما أشار القانون أعلاه الى العقوبات التأديبية التي يجوز الحكم بها على المحامي هي:-

أ- التنبيه- ويكون بكتاب يوجه للمحامي يلفت فيه نظره الى ما وقع منه ويطلب اليه بعدم تكراره مستقبلاً

ب- المنع من ممارسة المحاماة لمدة لا تزيد على عام واحدة ابتداءً من تاريخ تبليغ المحامي بالحكم النهائي الصادر ضده .

ت- رفع الاسم من جدول المحامين ويترتب عليه فصل المحامي من عضوية النقابة وحرمانه من ممارسة المحاماة ابتداءً من تاريخ تبليغه بالحكم النهائي الصادر ضده .

وقد أشار القانون اعلاه " اذا اخل المحامي بتقاليد المهنة وآدابها فلمجلس النقابة لفت نظره او منعه من ممارسة المهنة مدة لا تزيد على ثلاثة اشهر ويكون قرار المجلس خاضعاً للطعن تمييزاً من المحامي خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره اذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه به اذا كان غيابياً واذا وجد المجلس ان المخالفة تستدعي عقوبة اشد يحيل الدعوى الى مجلس التأديب للنظر فيه ، ولا يخل هذا بحق رئيس الادعاء العام في احالة المحامي الى مجلس التأديب اذا رأى لذلك محلاً"<sup>(3)</sup>.

(1) احمد حسن البرعي ، المصدر نفسه ، ص 134 .

(2) ينظر : المادة (108) من قانون المحاماة رقم (173) لعام 1965، المنشور في جريدة الوقائع العراقية ،

بالعدد (1213) بتاريخ 1965/12/22 .

(3) نبيل عبد الرحمن حياوي ، قانون المحاماة رقم 173 لعام 1965 وتعديلاته ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ص 48