

حق الإضراب: بين الإعراف الدولي والتقييد التشريعي (دراسة مقارنة)

د. سهير فليح حسن

كلية الإمام الأعظم الجامعة - قسم القانون

The Right of Strike: Between International Recognition and

Legislative Constraints

(A Comparative Study)

Dr. Suhair Falih Hassan

Imam Al-A'zam University College – Department of Law

المستخلص: يُعد حق العمال وموظفي الدولة بالإضراب، والمطالبة بتحقيق مطالبهم المهنية، وتحسين ظروف عملهم، من أبرز الحقوق التي دار النقاش حولها كثيراً خلال السنوات الماضية، وإنقسم الفقه بشأنها ما بين مؤيد ومعارض، لما يترتب على ممارسة هذا الحق من تأثير سلبي على إنتظام سير المرافق العامة في الدولة، والإضرار بإقتصادها والنظام العام فيها، الأمر الذي يتطلب وجوب وضع ضوابط وقيود تُنظم عملية ممارستها.

وقد قسمت الباحثة هذه الدراسة إلى ثلاثة مطالب، ختمتها بعدد نتائج والتوصيات أبرزها: تعديل الدستور العراقي النافذ لعام 2005، من خلال النص على تقرير حق الإضراب بشكل صريح، ودون لبسٍ أو غموضٍ، وعلى غرار ما هو منصوص عليه في الدستور المصري الحالي لعام 2014، وقيام المشرع العراقي بإصدار قانونٍ يتولى تنظيم الإضراب، ووضع ضوابط تكفل حرية ممارستها، وتحديد فئات موظفي الدولة، والمنشآت والمرافق العامة التي يحظر ممارستها فيها.

الكلمات المفتاحية: الإضراب، المرافق العامة، حرية التعبير عن الرأي، المظاهرة، الإعتصام.

Abstract : The right of workers and public sector employees to strike and to demand the fulfillment of their professional claims, as well as the

improvement of their working conditions, constitutes one of the most significant rights that has been the subject of extensive debate in recent years. Legal scholarship has been divided on this issue between proponents and opponents, in view of the potential negative effects resulting from the exercise of this right on the regular functioning of public services, in addition to the harm it may inflict on the State's economy and public order. This, in turn, necessitates the establishment of legal controls and restrictions governing the exercise of this right.

The researcher divided this study into three sections, concluding with a set of findings and recommendations, the most significant of which is the amendment of the Iraqi Constitution of 2005, by explicitly and unequivocally recognizing the right to strike, following the example set forth in the current Egyptian Constitution of 2014. The study further recommends that the Iraqi legislator enact a law governing strikes, establishing safeguards to ensure the freedom of its exercise, while also determining the categories of state employees and the public institutions and facilities in which the exercise of this right shall be prohibited.

Keywords: Strike, Public Utilities, freedom of Expression, the protest, the sit-in.

المقدمة: تخضع المرافق العامة بإعتبارها وسيلة الدولة لتقديم الخدمات العامة لمواطنيها، لعددٍ من المبادئ والقواعد الأساسية التي تُملّيها الإعتبارات العملية والعدالة الإجتماعية، ومن أهم المبادئ التي أتفق الفقه والقضاء على إخضاع المرافق العامة لها: (مبدأ سير المرفق العام بإنتظام وإضطراب)

ويقضي هذا المبدأ بضرورة إستمرار مرافق الدولة بتقديم الخدمات الأساسية للجمهور بإنتظامٍ وديمومةٍ دون توقفٍ أو انقطاعٍ، وإشباع حاجاتهم التي رتبوا شؤونهم وأحوالهم المعيشية على أساسها، ويترتب على ذلك؛ أن أيّ تعطيلٍ أو توقفٍ في سير هذه المرافق ينجم عنه حدوث إضطرابٍ وإرباكٍ في الدولة، وتتشأ عنه أضرارٌ تصيب مصالح المواطنين، ولأجل ذلك؛ تمنع معظم التشريعات موظفي الدولة والعاملين في المرافق العامة من الإضراب تحقيقاً لهذا المبدأ.

بالمقابل، فإنّ العاملين في هذه المرافق -والذين يُعدّون المُحرك الأساسي لنشاطها، والمُنفّذين لبرامجها الموضوعة من قبل الدولة- أقرت لهم في العهود والمواثيق الدولية والداستير الوطنية، جملةً من الحقوق والحريات المتصلة بحياتهم المهنية، من أبرزها: حق الإضراب.. حيث يُعد الأخير أحد أهم الوسائل التي يلجأ إليها موظفو الدولة والعاملون في المرافق العامة لحماية مصالحهم المهنية، والمُطالبة بإزالة الإجحاف الذي أصابهم من قبل رؤسائهم أو مستخدميهم، وهو كما يرى البعض (سلاحٌ ذو حدين)، فهو إلى جانب تمكينه للعاملين في الدولة من مُمارسة حقهم النقابي، يُعتبر وسيلةً خطيرةً للتأثير على سير المرافق العامة في الدولة، والإضرار بإقتصادها والنظام العام فيها، الأمر الذي يتطلب التوفيق بين المصلحة العامة المُتمثلة بالحفاظ على سير المرافق العامة بإنتظامٍ وإضطراب، وبين المصالح الخاصة لموظفي الدولة والعاملين فيها، والمُتمثلة بالحفاظ على مصالحهم المهنية.

فالإضراب وإن كان حقاً دستورياً، إلا هذا الحق غير مُطلقٍ، بل هو مُقيّد بضوابط وشروط تُنظّم مُمارسته بشكلٍ يتوافق مع بقيه الحقوق والحريات العامة في الدولة.. حيث تظهر لنا هنا الإشكالية التي تثيرها هذه الدراسة، والتي تتجسد في السؤال التالي:

ما هي الضوابط التي إعتدها المشرع في الدول محل المُقارنة لتحقيق التوازن بين مُقتضيات المصلحة العامة المُتمثلة باستمرارية المرافق العامة بِإنتظامٍ وإِضطرابٍ، وحق المواطنين في الإستفادة من خدمات المرفق العام والتي كفلها لهم القانون أيضاً، وبين حق العاملين في الدفاع عن مصالح المهنية عن طريق الإضراب؟؟

أهمية الدراسة: تتجسد أهمية هذه الدراسة في التَّعَرُّف على المفهوم القانوني لحق الإضراب بإعتباره أحد وسائل التعبير السلمي لموظفي الدولة والعمال، عن رفضهم لظروف العمل التي يَخضعون لها، وتأثير هذا التعبير على حقوق الأفراد في الحصول على الخدمات التي تقدمها المرافق العامة، وهل وُفِّق المُشرع في الدول محل المقارنة في التوفيق بين هذه المصالح.

منهج الدراسة: سوف نتبع في هذه الدراسة، عدة مناهج علمية تتكامل فيما بينها، وهي المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن: من خلال قراءة ووصف وتحليل نصوص التشريعات المنظمة لموضوع الإضراب في كل من فرنسا، ومصر، والعراق، والإجتهاادات الفقهية، والأحكام القضائية الصادرة في هذا المجال، ومُقارنتها، وذلك لبيان نقاط الضعف والقوة، وصولاً الى أفضل النتائج المُتوخاة من هذه الدراسة، وبما يُمكن معه تطبيقها في الميدان القانوني في العراق.

خطة الدراسة: لأجل الإحاطة بهذا الموضوع من جميع جوانبه، فقد قسمنا هذه الدراسة إلى ثلاثة مطالب، تناولنا في المطلب الأول الإطار المفاهيمي لحق الإضراب، وتحديد ماهيته، وعناصره، في حين تطرقنا في المطلب الثاني إلى الأساس القانوني لهذا الحق وموقف التشريع والفقه في الدول محل المقارنة منه، أما المطلب الثالث، فتناولنا فيه القيود التي فرضتها التشريعات المذكورة على مُمارَسة هذا الحق، مع التطرق لأبرز القيود الواردة في البروتوكولات والإتفاقيات الدولية.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

يعتبر الإضراب من أكثر المفاهيم القانونية تعقيداً وغموضاً، وكان محل جدل واختلاف بين فقهاء القانون وشراحه، الأمر الذي يتطلب منا، لأجل الوقوف على المفهوم الدقيق له، إلقاء نظرة على التعريفات التي ساقها الفقه والقضاء والتشريع له، ومعرفة العناصر التي يتكون منها، والتي يترتب على تخلفها إنتفاء صفة الإضراب عن الإجراء الي قام به العمال والموظفون (الفرع الأول)، وكذلك بيان الصور والأشكال التي يظهر بها، وكيفية تمييزه عن الأوضاع القانونية المشابهة له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ماهية الإضراب وعناصره:-

نظرا لتكرار وقوع الاضراب في المرافق العامة والقطاع الخاص، فقد إتجهت إهتمامات فقهاء القانون وشراحه لوضع تعريف دقيق له -خاصةً مع إحجام التشريعات في الدول محل المقارنة عن إيراد مثل هكذا تعريف- مع تحديد العناصر والأركان التي توضح معالمه، وتُبين ماهيته..

أولاً: التعريف بالإضراب: يُقصد بالإضراب لغةً: الكف عن الشيء أو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه⁽¹⁾، والإضراب مصدرٌ للفعل الرباعي (أَضْرَبَ)، يُقال: أَضْرَبَ عن الشيء: أي كَفَفْتُ عنه وأَعْرَضْتُ، والإضراب عن التصرف تعني: الإعراض عن القيام بعملٍ معين⁽²⁾، ويُقال: ضَرَبْتُ فلاناً عن فلانٍ، أي كَفَفْتُهُ عنه، فَأَضْرَبَ عنه إضراباً إذا كَفَّ، وَأَضْرَبَ فلانٌ عن الأمر، فهو مُضْرِبٌ إذا كَفَّ، وَأَضْرَبَ الرجل في البيت: أقام فيه⁽³⁾، وَضَرَبَ عنه الأمر:

(1) أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم أبن منظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار صادر، بيروت، 1955، مادة (ضرب)، ص 547، وعلي بن محمد بن علي الشريف الجرجاني، معجم التعريفات، المجلد الأول، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983، ص 29.

(2) مجمع اللغة العربية في جمهورية مصر العربية، المعجم الوسيط، ج1، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008، ص 556.

(3) أبو منصور محمد بن أحمد الأزهرى، معجم تهذيب اللغة، تحقيق: محمد عوض مرعب، الجزء 12، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001، باب (الضاد والراء)، ص 15، تسلسل (1764)، وأبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم أبن منظور، المرجع السابق، ص 547.

صَرَفُهُ، قال تعالى: (أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا، بَلْ أَنْتُمْ قَوْمٌ مُّسْرِفُونَ)⁽¹⁾، أي: نترك تنكيركم وإلزامكم الحُجّة بإنزال القرآن إعراضاً عنكم⁽²⁾.

أما إصطلاحاً: فيلاحظ من خلال إستقراء التشريعات الصادرة في الدول محل المُقارَنة، أنها لم تُورد تعريفاً مُحدّداً لمفهوم الإضراب⁽³⁾، ولهذا، فقد إنبرى جانبٌ من الفقه لهذه المهمة، وأورد عدة تعريفاتٍ له، تتوَعّت بحسب الزاوية التي نَظَر فيها كلُّ فقيه، سواء من حيث الأشخاص القائمين بالإضراب، أو عددهم، أو الغاية المقصودة من مُباشَرته.

حيث عرّفه الفقيه الفرنسي (Jean Rivero) بأنه: واقعةٌ تؤدي إلى تعليق مُمارَسة النشاط المهني والإجتماعي لجماعةٍ مُعينة، مُستهدَفةً من ذلك الحصول على ميزةٍ مُحدّدة، من خلال الضغط على إرادة من بمقدوره إعطاء هذه الميزة، وذلك من خلال الغياب عن أداء النشاط⁽⁴⁾.

كما عرّفه الفقيه الفرنسي (Céline Laurichesse) بأنه وسيلة ضغطٍ يستخدمها العمال للتعبير عن رأيهم، والدفاع عن مصالحهم المهنية⁽⁵⁾، في حين عرّفه الفقيه (Paul Durand)

(1) سورة الزخرف، الآية رقم 5.

(2) الإمام أبي زكريا يحيى بن شرف الدين النووي، التبيان في آداب حملة القرآن، ط 8، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1996، ص 489.

(3) يعود أصل استخدام كلمة (إضراب) إلى ساحةٍ مُعينة في مدينة (باريس) تَطلّ على نهر السين تُسمى (Grève) كان يجتمع فيها الأفراد أثناء إنتظارهم للحصول على عملٍ، ويُعتَقَد أنّ أول إضراب عرفته البشرية كان في عام 1152 قبل الميلاد، في مصر القديمة، في عهد الملك (رمسيس الثالث) حينما إعترض حرقيو المقبرة الملكية القائمين بتشييد قبر فرعون، وطالبوا بتسديد أجورهم، وتحسين ظروف العمل، حيث إنتهى هذا الإضراب برفع أجورهم.. للإستزادة، أنظر: عتيقة بالجل، الإضراب في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق العلوم السياسية في جامعة محمد ليخضر/بِسكرة في الجزائر، 2005، ص 16، وسامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الدراسات العليا في جامعة القدس، 2007.

(4) فوزية دباح، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، رسالة ماجستير مُقدّمة إلى جامعة قاصدي مرباح الجزلنرية/ كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016، ص 19.

(5) د. سامح عبد الواحد التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والإقتصادية الصادرة عن كلية الحقوق في جامعة المنصورة، المجلد (9)، العدد (69)، 2019، ص 414، نقلاً عن:

Céline Laurichesse : La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit politique, Université de Bourgogne, 2014, P. 33, n° 18.

بأنه: قيام العمال بالتوقف عن العمل رغماً عن صاحب العمل، مع بقاء إلزامهم بأداء العمل وفقاً لعقد العمل المُبرَم⁽¹⁾.

وكذلك عَرَفَه الفقيه (Jean Roche) بأنه: توقف عن العمل، يكون عادةً جماعياً ومُنظماً، يستهدف تحقيق غاياتٍ محدَّدة، ويُمارَس بناءً على قرارٍ من الجهات المُختصة⁽²⁾.

أما بالنسبة للفقه العربي، فقد عَرَفَه الدكتور سليمان الطماوي بأنه: إتفاق عددٍ من العُمال أو الموظفين على التوقف عن القيام بأعمالهم، لفترةٍ من الزمن، دون أن تتصرف إرادتهم إلى ترك عملهم أو التخلي عن وظائفهم، وإنما بهدف الإعلان عن احتجاجهم على إجراء أو عملٍ من أعمال الحكومة، أو إستيائهم من أمرٍ من الأمور، وإرغامها على التراجع عن موقفها، أو من أجل الوصول إلى تحقيق بعض المطالب المهنية⁽³⁾.

وفي نفس المعنى عَرَفَه الدكتور عمار بوضياف بأنه: توقيفٌ إراديّ جماعيّ عن العمل لمدةٍ مُحدَّدة أو غير مُحدَّدة، بهدف تحقيق مطالب مهنيةٍ أو إجتماعيةٍ مُعينة⁽⁴⁾، أي توقف العمال بصورةٍ جماعيةٍ ومؤقتةٍ عن تنفيذ إلتزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل، بسبب وقوع نزاعٍ جماعي يتعلق بالمُطالبَة بتحسين ظروف العمل⁽⁵⁾.

في حين عَرَفَه آخرون بأنه: حقٌّ يخول العمال الإمتناع عن العمل إمتناعاً إراديّاً ومُدبرّاً، لأجل تحقيق مطالبهم المهنية المُمكنة، في إطار القانون⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Paul Durand: La Grève et lock- out en droit français, en Collection du droit du travail : La droit du travail dans la communauté, Luxembourg, 1961, P. 207.

⁽²⁾ يلاحظ من خلال تدقيق تعاريف الفقهاء الفرنسيين أن الإضراب بالنسبة لهم يُعتبر بالنسبة لهم بمثابة وسيلة لإثبات القوة، يُمارسها العُمال ضد مُستخديميهم، ليثيروا الإنتباه إلى مطالبهم وقضيتهم، وهي تُلقى عبئاً مالياً على كل الأطراف المعنية، وتُجبرهم على الموازنة بين الحسنات والسيئات التي تترتب على إطالة النزاع، لكون الدولة ليست شبيهةً بأصحاب العمل الآخرين، فإضراب الموظفين لا يسعى إلى النيل من مصالح الدولة، وإنما إلى شلّ الخدمة العامة، وتحريك الرأي العام.. لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: أنطوان عبدة، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، 1973، ص 160.

⁽³⁾ د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989، ص 147.

⁽⁴⁾ د. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 3، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 337.

⁽⁵⁾ د. عدنان العابد ود. يوسف ألياس، قانون العمل، ط 2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989، ص 209.

⁽⁶⁾ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المدني الفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، المحلة الكبرى/ مصر، 2009، ص 38.

كما تطرق القضاء في الدول محل المقارنة، في بعض أحكامه، إلى مفهوم الإضراب، من ذلك: محكمة النقض الفرنسية التي عرّفته بأنه: أحد وسائل الدفاع عن المصالح المهنية⁽¹⁾، ويتحقق عند توقف العمال كلياً عن العمل، لأجل الضغط على صاحب العمل، بهدف تلبية مطالب مهنية مُحدّدة سلفاً، يستطيع الأخير تلبيةها، وكان قد سبق له رفضها⁽²⁾.

في حين عرّفته محكمة أمن الدولة العليا المصرية؛ في حكمها الصادر بتاريخ 16 أبريل 1987 بأنه: الإمتناع الجماعي عن العمل لفترة مؤقتة، المُتفق عليه بين مجموعة من العاملين، لأجل مُمارسة الضغط، بهدف الإستجابة لمطالبهم⁽³⁾، بينما عرّفته المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر بتاريخ 18 أبريل 2015، بأنه: إمتناع العاملين في المرافق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مُباشرتهم لمهام وظائفهم، دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف، وإستمرار تمسكهم بها⁽⁴⁾.

أما القضاء الإداري في العراق، فلم يُعرّف الإضراب صراحةً، ولكنه أشار في حكم حديث له، صادر بتاريخ 24 يوليو 2013، إلى جوازه ومشروعيته إذا ما تمت مُمارسته وفق أحكام القانون، حيث جاء في حيثيات هذا الحكم: [[يلزم إستعمال حق الإضراب على نحو لا يتعارض مع أحكام القانون، ومن مُقتضى ذلك، إخطار إدارة الشركة به، وإستحصال إذنٍ منها، قبل فترة مناسبة، كي تتخذ ما يلزم من إحتياطات في العمل، والمُحافظة على الأمن، وعدم الإضرار بسير المرفق العام...]]⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ (Cour de cassation, chambre Social : 28 Juin 1951. Droit Social, 1951, P.532.

⁽²⁾ Cass. Soc : 21 Octobre 2009, N° de pourvoi : 08- 14490, Bull. Vivi. V, n° 225 et (2) disponible sur [www. Legifrance.Gouv. Fr](http://www.Legifrance.Gouv. Fr).

⁽³⁾ الحكم الصادر في الدعوى رقم (4190)، لسنة (86 ق)، جلسة 16 أبريل 1987، القضية الخاصة بإضراب عمال

الهيئة القومية لسكك حديد مصر، منشور على الموقع الإلكتروني <https://gamaleid.net>

⁽⁴⁾ الطعن رقم (24587)، لسنة (61 ق)، جلسة 18 أبريل 2015، منشور على الموقع الإلكتروني للإتحاد العربي

للحقوق الإدارية <https://search.auaj.org>

⁽⁵⁾ الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية العليا بالعدد (178/إنضباط. تمييز/2013)، منشور في مجموعة قرارات مجلس

الدولة وفتاواه لعام 2013 الصادرة عن وزارة العدل.

وعلى العموم يمكننا تعريف الإضراب بأنه: إتفاق عددٍ من الموظفين أو العاملين في المرافق العامة، على التوقف عن أداء الأعمال والواجبات المُكلّفين بها، والإمتناع عن القيام بها مؤقتاً، بصورةٍ كاملةٍ أو جزئيةٍ، بهدف الضغط على الإدارة أو صاحب العمل لتلبية مطالبهم المشروعة، ورفع الضرر الواقع عليهم.

ثانياً: العناصر القانونية لحق الإضراب: كي تتسم مُمارسة حق الإضراب بالصفة المشروعة، لا بُدَّ من توافر عناصر أساسية، يترتب على تخلفها عدم إضفاء صفة الإضراب على الإجراء الذي قام به العمال أو الموظفون، فهي تدور وجوداً وعدمها معه، ويمكن إجمال هذه العناصر بالآتي:-

1. التوقف عن العمل: يُعتبر التوقف العمل العنصر الجوهري في الإضراب، وهذا التوقف يتحقق بعدم قيام الموظفين والعمال بأداء المهام والأعمال المُكلّفين بها وفقاً للقانون، وأن يكون هذا التوقف دون موافقة جهة الإدارة أو رضا صاحب العمل.. وبمفهوم المُخالفة، فإنَّ توقف الموما إليهم عن أداء أعمالهم بالإتفاق بينهم وبين الإدارة أو صاحب العمل لأجل إصلاح الآلات أو صيانتها، أو لإجراء ترميمٍ في مقر العمل، لا يدخل ضمن مفهوم الإضراب⁽¹⁾.

كما يتوجب أن يكون الإمتناع عن مُمارسة العمل والتوقف عنه إرادياً، بمعنى أن يكون صادراً عن الإرادة الحرة للعمال والموظفين، وكتعبيرٍ صريحٍ منهم للدخول في إضرابٍ عن العمل، لأجل تحقيق مطالب مهنيةٍ مُعينةٍ، وأن تتجه إراداتهم إلى إحداث الأثر القانوني المُتمثل بوقف تنفيذ العمل، وإحداث الضرر بمصالح صاحب العمل أو الإدارة، وبالتالي، لا يُعد إضراباً مُجرد إنقطاع هؤلاء عن العمل بسبب حادثٍ فجائيٍ أو قوةٍ قاهرةٍ، أو بسبب ظروف العمل (كنقص المواد الأولية للإنتاج، أو إنقطاع التيار الكهربائي، أو رفضهم العمل لساعاتٍ إضافيةٍ)

(1) صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 27، وأحمد السعيد، قانون العمل، شرحٌ للقانون الجديد رقم 12 لسنة 2003، المكتبة العصرية للنشر، المنصورة، 2007 ص 595.

زيادةً عن أوقات العمل المُحدّدة رسمياً، طالما لم يكونوا مُلزمين بأدائها بمقتضى نص القانون، أو بموجب عقد العمل⁽¹⁾.

2. **جماعية التوقف عن العمل:** رغم أنّ الإضراب هو حقّ فرديّ لكنه لا يُمارَس إلا في جماعية، ولا يجوز القيام به أو مُباشرته بصورة مُنفردة، بل لابدّ من جماعية مُمارسته⁽²⁾. فالموظف أو العامل إذا كانت لديه مطالبٌ مهنية، لا يستطيع أن يقوم بالإضراب مُنفرداً، بل لابدّ له من أن يُقنع بعض زملائه للانضمام إليه حتى يُعتبر التوقف عن العمل الذي يقوم به إضراباً، وبخلافه، يُعدّ تصرفه الإنفرادي مُجرد إمتناعٍ عن العمل يُحاسب عليه تأديبياً، لإخلاله بالالتزام القانوني بالقيام بأداء واجبات وظيفته⁽³⁾.

بالمُقابل، فقد أجاز القضاء الفرنسي للموظف أو العامل أن يشترك مُنفرداً في إضرابٍ عامٍ على مستوى الدولة يخص الموظفين أو العاملين في مجالٍ مُعين، حتى لو كان هو وحده الذي يعمل في هذا المجال من موظفي المؤسسة التي ينتمي إليها، حيث يُعدّ توقفه الإنفرادي عن العمل في هذه الحالة إضراباً، لأنه مُشتركٌ مع عمالٍ آخرين في إضرابٍ عامٍ على نطاق الدولة⁽⁴⁾.

(1) بو سعيد دليّة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والفرنسي، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة مولود معمري الجزائرية، 2019، ص 72، وفوزية دباخ، المرجع السابق، ص 22.

(2) سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 421، نقلاً عن:

Maxence Vervoot : L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Faculté de droit et de science politique, Université de Nice Sophia- Antipolis, 2015

(3) باسم صبحي بشناق و هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية القانونية في غزة، 2015، ص 385، ود. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 422، نقلاً عن:

Céline Laurichesse : Op, cit, P.36, n° 19.

Cass. Soc, 13 Novembre 1996, N° de pourvoi :93-42247, Bull Cive, 1996, V, N° 379, P. (4)

272. Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr.

تجدر الإشارة إلى أنَّ جانباً من الفقه الإداري إعترض على وجوبية توافر هذا العنصر لتحقيق الإضراب، ويرى أنه لا يُشترط في الإضراب توفر صفة الجماعية، أو وجود إتفاقٍ جماعي بين العمال المُضربين على ترك العمل، إذ قد يتحقق الإضراب حتى لو قام به موظفٌ واحدٌ فقط، طالما ترتب على هذا الإضراب الفردي أثارٌ خطيرة⁽¹⁾.

3. وجود مطالب مهنية: لا يكفي لَتَحَقُّقِ الإضراب مجرد توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً، بل لا بُدَّ أن تكون هناك مطالبٌ تتعلق بالعمل وبالأوضاع السائدة فيه، يريدون تحقيقها، فإن إنتفت هذه المطالب، إنتفت معه صفة الإضراب عن هذا التوقف، ويُعد الأخير مُجرد إخلالٍ من الموظف بالتزامه الخاص بالقيام بعمله⁽²⁾.. هذا من ناحيةٍ ومن ناحيةٍ أخرى، فإنَّ هذه المطالب يجب أن يكون بإستطاعة صاحب العمل تليبيتها والإستجابة لها، بإعتبار أنَّ الغاية من تقرير حق الإضراب هي الدفاع عن المصالح المهنية للعمال والموظفين.

من أمثلة هذه المطالب: الإضراب الذي قام به الموظفون الإداريون العاملين في وزارة التربية والتعليم المصرية في عام 2009، إحتجاجاً على عدم إدراجهم في نظام الكادر الخاص، الذي منح للمعلمين زيادةً قدرها (150%) من الرواتب الأسمية، وطالبوا بمساواتهم بموظفي الجهاز الإداري للدولة، العاملين في قطاعات الصحة والتموين، من حيث الرواتب والحوافز.

وكذلك الإضراب الشامل الذي أعلنته نقابة المعلمين العراقية بتاريخ 6 أبريل 2025، وشمل معظم المدارس في المحافظات الوسطى والجنوبية في العراق، للمطالبة بتحسين الأوضاع المعيشية والمالية للمعلمين، وشمولهم بقانون الخدمة التربوية على غرار قانون الخدمة الجامعية، ورفع الرواتب وزيادة الحوافز، وكذلك الإضراب الذي شهدته فرنسا في شهر مايو 2016، إحتجاجاً على قيام الحكومة بتمرير مشروع تعديل قانون العمل المعروف بقانون أيل كومري (Loi travail)، دون التصويت عليه في البرلمان، حيث تضمن التعديل المُقترح إجحافاً

(1) د. محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015، ص 43.

(2) د. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 423.

بحقوق العمال، كونه يمنح أصحاب العمل الحقّ بتمديد ساعات العمل إلى (35 ساعة)، مع حق رفض منح الإجازات لهم، ويسهل على الشركات تسريح العمال، ويُقلّص مبلغ التعويض عند الفصل أو الطرد.

أما المطالب السياسية فقد إستقر القضاء الفرنسي في أحكامه على عدم مشروعية الإضراب إذا كان لدوافع سياسية، أو للمطالبة بتحقيق أهدافٍ سياسية (كالإعتراض على سياسة مُعينة تتبعها الحكومة تتعلق بالصراعات بين الأحزاب والضغط عليها لمراجعتها، أو إنتهاج سياسياتٍ جديدة)⁽¹⁾، وذلك تأسيساً على أنّ الدستور عندما قرر حق الإضراب كان لأجل الدفاع عن مصالح العمال المهنية، فإن تعدى ذلك إلى المطالبة بمطالب سياسية، فإنه يفقد مشروعيته، إضافةً إلى تعارضه مع مبدأ وجوب إلزام النقابات العمالية بالحياد السياسي⁽²⁾، إذا ما هي شاركت في هذا الإضراب، أو ساهمت في تنظيمه، يستثنى من ذلك: أن تكون الأسباب السياسية مرتبطةً بظروف العمل، أو تؤثر فيها (كالإضراب عن قرارٍ سياسي يتعلق بزيادة

⁽¹⁾ من ذلك: الحكم الذي أصدره مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 7 يوليو 1950 في قضية (Dehaene) الذي اعتبر فيه أنّ الإضرابات ذات الأهداف السياسية غير مشروعة، ولا يجوز تغليفها بمطالب مهنية.

C.E. Ass.7 juillet 1950, Dehaene, Rec. 426. ; S.1950.3.109, note J.D.V., D. 1950.538, note Gervais ; R.D.P. 1950.691, concl. Gazier, note M. Waline ; J.C.P. 1950.II.5681, concl. Gazier ; Rev. Adm. 1950.366, concl. Gazier, note Liet- Veaux, Dr. Soc. 1950.317, concl. Gazier.

وكذلك ما ورد في حكمه الصادر بتاريخ 18 فبراير 1955، في قضية (Bernot) من أنّ الإضراب السياسي غير مشروع.

C.E. 18 Février 1955, Bernot, Rec. 97, 8 févr. 1961, Rousset, Rec. 85, concl. Braibant ; Dr. ouvr. 1961.380, concl. Braibant.

أوردتها: مارسو لون وآخرون، أحكام المبادئ في القضاء الإداري الفرنسي، ترجمة: الدكتور أحمد يسري، الطبعة العاشرة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 1995، ص 550 و 555.

⁽²⁾ ينصب مضمون هذا المبدأ على فكرة مؤداها: إمتناع النقابات عن تبني مواقف سياسية أو أيولوجية مُعينة، وخُطَر إنخراطها في أنشطة حزبية مُحددة، لتعارض السماح لها بالعمل السياسي مع الهدف الذي أنشئت من أجله، المُتمثل بالدفاع عن مصالح الأعضاء ذات الطبيعة المهنية، وحفاظاً على إستقلاليّتها، وتمكينها من خدمة جميع أعضائها بمهنية وموضوعية، بعيداً عن التأثيرات السياسية.. لمزيد من التبيان، راجع: عبد الرحمن شحاتة مُجد ومحمود صافي وسيد أبو ضيف أحمد، أليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر، بحث منشور في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، الصادرة عن كلية التجارة في جامعة قناة السويس، المجلد (13)، العدد (2)، 2022، ص 335.

الضرائب على العمل، أو تجميد التوظيف، أو أي إستراتيجية سياسية تُمس عالم العمل أو تؤثر فيه بصورة مباشرة أو غير مباشرة⁽¹⁾، حيث تُعد أسباب الإضراب هنا أسباباً مشروعاً⁽¹⁾.

كما يستلزم لمشروعية الإضراب ألا تكون الغاية من القيام به مُعاقبة صاحب العمل على قرار سَبَق وأن أصدره، كأن يمتنع بعض الموظفين عن العمل إحتجاجاً على فصل أحد زملائهم بسبب خطأ شخصي إرتكبه يستوجب فصله، حيث يُعد الإضراب في هذه الحالة غير مشروع، لأنه لا يجوز إستعمال الإضراب كأداة في يد العمال لتعطيل السلطة التأديبية لصاحب العمل⁽²⁾، أما لو كان الإضراب تضامناً مع أحد العمال داخل نفس المنشأة لأجل المُطالبة برفع الظلم الواقع عليه، وكان من شأن هذا الإضراب تحقيق مصلحة عامة للعمال جميعاً، فإنه يكون، وفقاً للقضاء الفرنسي، إضراباً مشروعاً (كأن يُضرب العمال في أحد المؤسسات للمُطالبة بإلغاء قرار فصل أحد زملائهم، الصادر لأجل تقليل حجم العمالة)⁽³⁾.

الفرع الثاني: أنواع الإضراب، وتمييزه عما يشته به:

يظهر الإضراب في عدة صيغ، وتتنوع صوره وأشكاله بحسب طريقة تنفيذه، وبواعثه، ومداه، وطبيعة ومحتوى المطالب التي يروم الموظفون والعمال تلبيةها، كما أنه يتشابه مع كثير

(¹) د. محمد علي عبد السلام ود. أمين سيد خليل حجر، التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير، دار النهضة العربية القاهرة، 2017، ص 158.

من الجدير بالذكر، أن هناك من يرى وجود تداخل بين (الإضراب السياسي) و(الإضراب المهني) من حيث مشاركة الموظفين العموميين في الإضراب السياسي وإستغلاله لتحقيق مطالب مهنية أو العكس، كإستغلال الإضراب المهني لتحقيق غايات وأهداف سياسية غير مرتبطة بالمطالب المهنية المعني بها الإضراب المهني، بحيث يُشارك الموظف العام في الإضراب بصفته المهنية بالإضافة إلى صفته كمواطن، ويتجلى التداخل بين الإضراب المهني والسياسي في أدق صورته في حالة كون الإضراب السياسي مُنصبً على النهج السياسي الإقتصادي للسلطة العامة في الدولة، نظراً لاحتية تعلق هذا النهج بالحقوق والمزايا المالية للموظف العام.. للإستزادة، راجع: د. محمد نجم إبراهيم، الإتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كل من فرنسا ومصر والأردن (دراسة مقارنة)، بحث منشور في المجلة الأكاديمية العالمية للدراسات القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة الفلاح في الإمارات العربية المتحدة، المجلد (2)، العدد (2)، 2019، ص 36.

(²) د. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 430، نقلاً عن:

Jean Deprez : Grève de solidarité et pouvoir sanctionnateur du chef d'entreprises : vers un assouplissement des conditions de licéité de la grève de solidarité ? Revu Droit Social N° 2, P. 143-152.

Cass. Soc, 2 juillet 2014, N° de pourvoi : 13-12562, Bull, Civ. V, N° 158. Disponible (³) sur : www.legifrance.gouv.fr.

من الأوضاع القانونية السائدة في محيط العمل، الأمر الذي يتطلب منا التمييز بينها..وفي أدناه تفصيلٌ لذلك:-

أولاً: أشكال الإضراب وصوره : من المُتَقَّ عليه أنَّ الإضراب هو حركةٌ إحتجاجيةٌ تستهدف الضغط على صاحب العمل لأجل تلبية مطالب مُعينة، ووسيلةٌ في يد العامل لبلوغ المكاسب المهنية، سواء بإنشاء حقوقٍ جديدةٍ، أو لتثبيت حقوقٍ سابقةٍ، أو إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته، وأنَّ له آثاراً خطيرةً على العمل الوظيفي، والجوانب الإقتصادية والإجتماعية للدولة.. وعلى العموم يمكن القول أنَّ أبرز أشكال الإضراب:-

1. الإضراب المُتتابع (Grève tourante) أو الإضراب الدائري (Greve rotative)

وهو الإضراب الذي لا يُباشَر في مقر العمل بالكامل في وقتٍ واحدٍ، وإنما يُحدَد وقتٌ مُعَيَّن لكل جزءٍ أو قسمٍ من أقسام الوحدة الإدارية ليُباشَر بالإضراب فيها، بحيث يبدأ الإضراب في قسمٍ ما، حال الإنتهاء من الإضراب في قسمٍ آخر، دون توقف النشاط كاملاً في الوحدة الإدارية أو مكان العمل، أي أنَّ هذا الإضراب يتم بصفةٍ فئويةٍ مُتتاليةٍ، حيث تتوقف فئةٌ أو مجموعةٌ من العُمال أو الموظفين عن مُمارَسة عملها لفترةٍ زمنيةٍ مُعينةٍ ومُحدَّدةٍ، لتتبعها فئةٌ أو مجموعةٌ أخرى، حال مُباشرة الفئة الأولى لنشاطها من جديد، ولهذا، فإنَّ هذا النوع من الإضراب يتطلب تناسقاً وإنسجاماً دقيقاً، وتخطيطاً وتنظيماً مُحكماً، بحيث يتم فيه تحديدٌ دقيقٌ لتسلسل مختلف وحدات الإنتاج في المرفق العام من جهةٍ، وتحديد توقيتٍ مضبوطٍ للإضرابات المُبرمجة والمُجدولة من جهةٍ أخرى⁽¹⁾.

وقد ذهب جانبٌ من الفقه الإداري الفرنسي إلى القول بأنَّ هذا النوع من الإضراب هو أضرابٌ تعسفيٌّ مُخالِفٌ لمُقتضيات حُسن النية، وذلك لأنَّه يكون مُدبراً من قبل العمال للإضرار

(¹) صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 45، وفوزية دباخ، المرجع السابق، ص 37، وسامر أحمد موسى، المرجع السابق، ص 43.

بصاحب العمل أو جهة الإدارة، لا لتحقيق مصالحهم المهنية، فتوقف كل قسم من أقسام المنشأة أو الوحدة الإدارية عن العمل مدةً مُحدَّدةً، يترتب عليه في الواقع عدم تقديم عملٍ مُفيدٍ في ذلك اليوم، وحدث إضطرابٍ فيها، في حين أنَّ صاحب العمل ملزمٌ بدفع أجور العمال كاملةً عن هذا اليوم، مع خصم جزءٍ ضئيلٍ جداً مُساوي للوقت القليل المُحدَّد للإضراب، مما يتسبب بخسائر ماديةٍ لصاحب العمل⁽¹⁾.

2. إضراب الجلوس (Grève avec occupation des lieux de travail) أو

إضراب الإعتصام (Grève d'occupation): وفيه يبقى العمال المُضربون في أماكن عملهم، ويرفضون الخروج منها، طيلة المدة المُحدَّدة للإضراب التي قد تكون أياماً أو أسابيع، لكنهم، في الوقت نفسه، يتوقفون عن العمل، ولا يسمحون لغيرهم من العمال، أو اصحاب العمل بالدخول، سواء إلى الأماكن التي يتواجد فيها الإنتاج، أو تلك التي تكون غير لازمةٍ لسير العمل (مثل: صالات الطعام، أو بعض المرافق الثانوية)، مما يُشكِّل ضغطاً حقيقياً على الإدارة أو صاحب العمل، خاصةً وأنه عادةً ما يُرافق هذا النوع من الإضراب توقف الإنتاجية بالكامل⁽²⁾.

3. إضراب الإنتاج (Grève de la production) أو إضراب المردودية (Grève

de rendement): وفيه يقوم العمال بالتقليل من وتيرة الإنتاج، ويستمترون بممارسة عملهم دون أن يتوقفوا عنه كلياً، ويقومون بذلك وفق مُخطَّطٍ وبرنامجٍ موضوعٍ مُسبقاً لأجل تخفيض الإنتاج، حيث يأخذ كلُّ عاملٍ صفة (المُضرب) منذ اللحظة التي يبدأ

(¹) علاء الدين محمد كمال، الحقوق والحريات السياسية للموظف العام (دراسة مقارنة في النظامين الفرنسي والمصري)، أطروحة دكتوراه مُقدَّمة إلى كلية الحقوق في جامعة بنها، 2011، ص 211، وعويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة في الجزائر، 2017، ص 30، ود. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 422.
(²) د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 1، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 455، ود. سحر مهدي الياسري، الإضراب عن العمل حقٌ تقرره القوانين وتحاربه السلطات، مقال منشور في مجلة الحوار المتمدن، بتاريخ 2 مايس 2007 على الموقع الإلكتروني للمجلة m.ahewar.org.

ففها إبطاء وتفرة الإنتاج، وتقففص فاعلفته، وهذا النوع من الإضراف فعد نادر اللجوء فلفه فف الوقت الحاضر، لقلة فاعلفته فف تحقق المطالب العمالفة⁽¹⁾.

4. الإضراف المتكرر (Grève intermittente) أو الإضراف القصفر (Grève de courte durée):

وفف هذا النوع من الإضراف فقوم العمال بالتوقف عن العمل عدة مرات فف نفس الفوم، أو ذات الأسبوع، مع البقاء فف أماكن عملهم، أو فقوموا بالإمتناع عن الإلتحاق بمراكز عملهم، أو فتأخرون عن الحضور فف الوقت المحدد للعمل، مع التعمد فف عدم الإستجابة للأوامر، أو المماطلة فف تنفيذها، مما فخلق نوعاً من الإرباك داخل المرفق العام، ولكنه، فف الوقت نفسه، لا فؤثر على حرية العمل بالنسبة للعمال فر المضررفن، فهم فؤدون عملهم دون إبطاء، ولكن العمال المضررفن هم فتوقفون لبعض الوقت عن العمل، لأجل جذب إنتباه الإدارة⁽²⁾.

5. الإضراف التضامنف (Grève de solidarité) أو إضراف التعاطف (Grève de sympathie):

فتحقق هذا النوع من الإضراف عندما فتوقف بعض العمال عن أداء الأعمال المكلففن بها تضامناً مع عمال آخرفن من نفس تخصصهم، مضررفن عن العمل فف جهة إدارفة أخرى، أو فعملون لصاحب عمل آخر، دون أن فكون لهم مطالب محددة، ولكن دعماً ومساندة لهم⁽³⁾.

⁽¹⁾ فوزفة دباخ، المرفج السابق، ص 38.

⁽²⁾ مفثم غانم فبر، حق الإضراف بفن الحظر والإباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016، ص 37. فرف بعض الفقهاء الفرنسفن أن هذا النوع من الإضراف، رغم الإتفاق على مشروعبته، إلا أنه قد ففقد صفة المشروعية هذه إذا ما تعارض مع المبادئ الفف تحكم سفر المرافق العامة، والفف منها (مبدأ سفر المرفق العام بانتظام وإضطراب)، فف لا فتحقق المبدأ المذكور مع كثرة التوقفات الفف فمارسها العمال المضرربون وتكرارها خلال هذا النوع من الإضراف، والفف فؤثر بالمحصلة على سفر العافف لعمل المرفق العام.. للإستزادة حول هذا الرأف، راجع:

Bivan Diouf : les responsabilités à l'occasion conflits collectives du travail, thèse pour le doctorat d'état en droit, Universités de Cergy- pontoise, 2010, P. 205.

⁽³⁾ عبء الكرفم غالف، شروط ممارسة الإضراف فف نظر القضاء المرفف، فحث منشور فف مجلة القانون المرفففة، الصادرة عن دار الأفاف للنشر والتوزفج، المرفب، العدد الثاني، 2002، ص (63- 69).

من الفففر بالتتوفه فلفه أن هذا النوع من الإضراف أثار إختلافاً بفن الفقهاء حول مءى مشروعبته، ففث ذهب بعضهم إلى وجوب التفرقة بفن (إضراف التضامن الداخلي) الفف فتعاون ففع العمال المضرربون مع زملائهم فف ذات المنشأة، وبفن (إضراف التضامن الخارجي) الفف فتضامن ففه العمال المضرربون مع عمال آخرفن من نفس تخصصهم فف مؤسسة

6. الإضراب السياسي (Grève politique) : هو الإضراب الذي يستهدف تحقيق دوافع سياسية لا تتعلق بالمصالح المهنية للموظفين والعاملين في المرافق العامة، وهذا النوع من الإضراب يظهر في عدة أشكالٍ من بينها: المسيرات والاحتجاجات، والتجمهر، وعادةً ما يؤدي إلى حدوث إنفلاتٍ أمني بسبب ما يُصاحبه من تخريبٍ وأضرارٍ في المنشآت والمرافق العامة، وعرقلة السير في الطرق⁽¹⁾.

ثانياً: تمييز الإضراب عما يشته به من أوضاعٍ قانونية: هناك العديد من الأوضاع القانونية المشابهة للإضراب، منها (الإستقالة الجماعية، المظاهرة، الغياب المشروع عن العمل، الإعتصام)، الأمر الذي يتطلب منا تمييز الإضراب عنها:-

1. تمييز الإضراب عن الإستقالة الجماعية: تُعرّف الإستقالة بأنها إفصاح الموظف عن رغبته بترك وظيفته، بإرادته وإختياره وبصورة نهائية، وهي إما أن تكون فردية؛ تصدر عن موظفٍ بمفرده، أو أن تكون جماعيةً تصدر عن عددٍ من الموظفين في وقتٍ واحدٍ، وإجراء واحد⁽²⁾، وأياً كان نوع الإستقالة فإنها تُعد رخصةً مشروعةً للموظف

أخرى، حيث ذهبوا إلى مشروعية النوع الأول، واعتبروا مدته إجازةً بدون أجر، وعدم مشروعية النوع الثاني لكونه يُشكل خطأً جسيماً يُجيز إنهاء العقد، وذلك لعدم مقدرة صاحب العمل في هذه الحالة على الإستجابة لمطالبهم، نظراً لتعلقها بصاحب عملٍ آخر، في حين ذهب إتجاه آخر من الفقهاء إلى صحة إضراب التضامن بصورة عامة، أياً كان نوعه؛ داخلياً أم خارجي، لأن الهدف منه تحقيق مصلحة مهنية جماعية لمجموعات من العمال والموظفين.. لمزيد من التفاصيل، انظر: د. محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 201 و 202، و مصدق عادل طالب، الإضراب المهني وآثاره، رسالة ماجستير مقدمة إلى جامعة بغداد/ كلية القانون، 2005، ص 35، وصلاح علي، المرجع السابق، ص 56.

⁽¹⁾ د. العبد غريسي ود. عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، بحث منشور في المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة الشهيد حمة لخضر/ الوادي، المجلد (2)، العدد (1)، 2018، ص 111 و 112.

⁽²⁾ **منعت التشريعات في الدول محل المقارنة الإستقالة الجماعية**، واعتبرت أنها لا تُرتب أي أثر قانوني فيما يتعلق بإنهاء الخدمة، بل تُعتبر نوعاً من الإضراب عن العمل، وتخضع للقواعد الخاصة بالإضراب؛ من ذلك: نص المادة (100) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، التي إعتبرت أن الإستقالة المقدمة من عددٍ من الموظفين إستقالة فردية، إذا ما قُدمت من كل منهم على حدة، ولا يترتب على تقديمها مجتمعة أي أثر قانوني بإعتبارها إستقالة جماعية، كما إستقر الفقه والقضاء الإداري في فرنسا على تكييف الإستقالات الجماعية إذا تم تقديمها بشكلٍ مُوحد بأنها وسيلة إحتجاج أو حركة إضراب، وتخضع للقواعد الخاصة بالإضراب، من ذلك: الحكم الصادر عن مجلس الدولة، بتاريخ 11 يوليو 1973، في قضية (Dell B)، الذي أكد على أن الإستقالة يجب أن تكون عملاً فردياً وصريحاً، وأن ما يُسمى بالإستقالة الجماعية غير مُعترف به قانوناً في المؤسسات العامة، وإنما يُؤول بإعتباره شكلاً من أشكال الإضراب أو الإحتجاج غير المشروع، وكذلك الحال بالنسبة للمُشرع العراقي الذي وإن لم يمنع مطلقاً الإستقالة الجماعية، لكنه جرمها وفرض عقوباتٍ عليها إذا ما تسببت بتعطيل مرفق عام، أو المساس بالأمن أو الصحة العامة، أو ألحقت ضرراً بالمصلحة العامة، حيث نصّ في المادة (364) من قانون العقوبات رقم 111 لسنة 1969، على مُعاقبة كل من يترك عمله ولو بطريق الإستقالة، أو يمتنع عمداً عن أداء واجباته، إذا ما نجم عن هذا الترك أو الإمتناع تعريض حياة الأفراد أو صحتهم

إستعمالها بحرية، إلا أنَّ هذه الحرية ليست مُطلقة بل هي مُقيدة ببعض القيود المُتعلقة بمبدأ سير المرفق العام بإنظام وإضطراب، وأهم هذه القيود هو عدم نفاذية الإستقالة إلا بعد قبولها من السلطة المُختصة، مما يعني أنَّ الموظف المُستقيل يكون مُلزماً بالإستمرار في أداء عمله، حتى يصدر قرار الإدارة بقبول الإستقالة أو رفضها، فإن ترك وظيفته قبل مرور المدة التي حدَّدها القانون للإدارة للبت في طلب الإستقالة، يكون قد أخل بواجبات وظيفته⁽¹⁾.

ويتشابه الإضراب مع الإستقالة من حيث الشكل والجهة الصادرة عنهما، فكلا التصرفين يتخذان صورة التوقف عن العمل من جانب الموظفين أو العمال، ولكنهما يختلفان في أنَّ الإضراب يُشترط لمُمارسته أن يتم بشكلٍ جماعي، أما الإستقالة فيمكن أن تُمارس بصورة فردية أو جماعية، كما يختلفان من حيث الأثر الذي يُحدثه كل منهما، فالإستقالة، سواء صدرت بصورة صريحة أو ضمنية، فإنَّ أثرها ينصرف إلى إنهاء عقد العمل، أما الإضراب فلا ينصرف أثره إلا لوقف عقد العمل، كما يختلفان من حيث غرض كل منهما، إذ يستهدف العمال من الإضراب مُمارسة الضغط على صاحب العمل، أما الإستقالة فالهدف منها إنهاء علاقة العمل بصورة نهائية، وبدون وجود خلافات بين الطرفين، فقد تكون لأسباب شخصية بحتة يعود تقديرها لكل عاملٍ على حدة⁽²⁾.

2. تمييز الإضراب عن الغياب غير المشروع عن العمل: يتحقق الغياب غير المشروع

عند إمتناع العامل عن الحضور إلى أماكن العمل في الأوقات المُحددة، دون إذن صاحب العمل، ودون وجود عذرٍ جدي أو مشروع، ويتشابه كلا التصرفين في أنَّ العامل يمتنع فيهما عن أداء العمل المُكلف به دون الحصول على إذنٍ مُسبقٍ من

أو أمنهم إلى الخطر، أو كان من شأنه إحداث إضطراب أو فتنة بين الناس، أو تعطيل مرفق عام، بالسجن مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على 200 دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويُعتبر ظرفاً مُشجعاً إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر بالاتفاق بينهم.

(¹) محمد علي آل ياسين، القانون الإداري، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت، 1973، ص 36، ود. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار الكتاب القانوني، بيروت، 2019، ص 256.

(²) د. مصدق عادل، الوسيط في الخدمة المدنية، الجزء الثاني، دار السنهوري، بيروت، 2015، ص 92.

صاحب العمل، وأن كليهما يكونان مؤقتان، ولكنهما يختلفان في أن الإضراب حق مشروع ودستوري، أما الغياب فهو عمل غير مشروع، يُشكل خطأ جسيماً يُبرر الجزاء الذي قد يصل إلى الفصل من العمل، وأن الغاية من القيام بالإضراب هو الضغط على صاحب العمل، لأجل حمله على الإستجابة للمطالب المهنية التي سبق له أن رفضها، أما الغياب غير المشروع فهو تعبير عن الإرادة المنفردة للعامل ورغبته في إنهاء عقد عمله، إلى جانب أنه يُشترط في الإضراب أن يتم بصورة جماعية، أما الغياب غير المشروع فيتم عادةً بصورة فردية⁽¹⁾.

3. تمييز الإضراب عن المظاهرة: يُقصد بالمظاهرة: قيام مجموعة من الناس بالتجمع في مكان عام، والتحرك نحو جهة معلومة، مُطالبين بتحقيق مطالب معينة، أو مؤيدين لإمر ما، أو مُعارضين له، مُعبرين عن مطالبهم بشعارات وهتافات، أو من خلال رفع صور ولافتات⁽²⁾.

ويتشابه الإضراب مع المظاهرة في أن كليهما يُعدان من الوسائل السلمية للتعبير عن الرأي والاحتجاج على السلطة، وأنهما يتحققان من تجمع عدد من الأفراد بمقتضى إتفاق أو تدبير مسبق بينهم، لأجل الوصول إلى مطالب معينة، وأنهما يُعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويُعطيلانها، ولكنهما يختلفان في أن الإضراب يُبأشر من قبل الموظفين والعمال ضد جهات الإدارة أو أصحاب العمل، بينما يقوم بالمظاهرة جميع الفئات، سواء كانوا موظفين، أم عمالاً، أم طلاباً، أم غير ذلك، وأن الإضراب يستهدف تحسين ظروف العمل، أو تحقيق مطالب مهنية للموظفين أو العمال، بينما الهدف الأساس من المظاهرة هو الاعتراض على سياسة الحكومة، أو تأييدها، أو التعبير عن موقف سياسي أو إجتماعي أو إقتصادي، أو غير ذلك من الأسباب،

(1) سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق/ جامعة النهريين، 2009.

(2) د. محمد بن عبد الرحمن الخميس، المظاهرات والإعتصامات والإضرابات (رؤية شرعية)، دار الفضيلة، الرياض، 2006، ص 13، ود. سعد عصفور، حرية الإجتماع في إنكلترا وفرنسا ومصر، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة، السنة الثالثة، 1952، ص 255.

ويكون مُنطلقها عادةً سياسيًّا بالدرجة الأساس، لذا، غالباً ما تقوم بها منظمات المجتمع المدني، أو الأحزاب السياسية⁽¹⁾.

4. تمييز الإضراب عن الإعتصام: ينصرف معنى الإعتصام الى إعتكاف عددٍ من الافراد في مكانٍ مُعينٍ (كالمصانع، أو الجامعات، أو أماكن الدوام الرسمي) والمكوث فيها وعدم مُفارقتها إحتجاجاً على أمرٍ ما، مُستهدفين بذلك لفت نظر المسؤولين، للإستجابة لمطالبهم الشخصية والمهنية، ويتشابه الإعتصام مع الإضراب من حيث وحدة الغرض، ألا وهي لفت نظر أصحاب الشأن للمطالب الشخصية أو المهنية للقائمين بالإضراب أو الإعتصام، وأنه قد يُصاحب كليهما حدوث تخريبٍ أو إتلافٍ أو خسائر ماديةٍ تصيب المرفق العام، ولكنهما يختلفان في أنَّ السلوك السلمي للإعتصام يتمثل بعدم الخروج من مكانٍ مُعينٍ، بينما لا يُشترط ذلك في الإضراب⁽²⁾.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لحق الإضراب، وموقف الفقه والتشريع منه

إنَّ حساسية موضوع الإضراب، وتأثيراته الخطيرة على إقتصاديات الدول، جعلت آراء الفقهاء تنقسم بشأنه بين معارضٍ ومؤيدٍ له، ودفعت العديد منهم إلى البحث عن أسانيد ومبرراتٍ قانونيةٍ لإقراره، بإعتباره وسيلةً يلجأ إليها موظفو الدولة والعاملين في المرافق العامة للمطالبة بتحقيق مطالبهم المهنية.. وفي أدناه تفصيلٌ لذلك:

(¹) أمل محمد حمزة، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012، ص 2، وإسماعيل محمد البريشي، المظاهرات السلمية بين المشروعية والإبتداع، بحث منشور في مجلة دراسات/علوم الشريعة والقانون، الصادرة عن الجامعة الأردنية، المجلد (41)، العدد (1)، 2014، ص 141، ود. عماد حسن سلمان، الإضراب في قوانين دول الإتحاد الأوربي (دراسة قانونية مقارنة معززة بالتطبيقات القضائية)، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة ذي قار، العدد (14)، 2017. (²) د. عبد الرحمن بن سعد بن علي الشثري، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية، ط 1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2011، ص 11، ود. محسن محمد العبودي، الشغب في الملاعب الرياضية، أكاديمية الشرطة المصرية 2011، ص 8، ود. محمد سليم محمد ونوزاد أحمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف في العراق (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة كلية القانون والعلوم السياسية في جامعة كركوك، المجلد (5)، العدد (17)، 2016، ص 119 و 120.

الفرع الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب:

كان الإضراب في السابق، ولفترة طويلة، يُعتبر وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، الأمر الذي دفع بالكثير من الدول إلى تجريمه وتحريم ممارسته في المرافق العامة، وخولت السلطات العامة صلاحية اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنعه، وتوقيع العقوبات بحق القائمين به، وذلك تجنباً لعرقلة استمرارية سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، إلا أنه بمرور الوقت، وتطور حاجيات المرافق العامة أصبح حق الإضراب وسيلة شرعية للتعبير عن إختلاف المصالح المهنية بين الموظف والجهة الإدارية التي يعمل فيها، وبالتالي، أصبح هذا الحق أثناء ممارسته مُحاطاً بحماية قانونية تكفله، بإعتباره حقاً مُكَمِّلاً للحريات الأساسية التي يُلجأ إليها، للدفاع عن المطالب المهنية المشروعة⁽¹⁾.

وكان أول إعتراَفٍ بمشروعية الحق في الإضراب، في نص المادة (6) من الميثاق الإِجتماعي الأوروبي الصادر عام 1961، التي أشارت إلى حق العمال بالإضراب في حالة تضارب المصالح، ثم تبعه نص المادة (1/8 د) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والإِجتماعية والثقافية الصادر عام 1966، الذي أقرَّ حق الإضراب للعمال كوسيلة للدفاع عن مصالحهم المهنية، شريطة أن تتم ممارستها وفقاً للضوابط التي تضعها الدولة، على أن تكون هذه الضوابط في أضيق نطاقٍ، وفي ضوء المبادئ المُتعارَف عليها بين الأمم، وأن لا تؤدي إلى إهدار حق الإضراب.

كما نصت عليه المادة (35) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عام 2004، والمادة (الحادية عشر) من إتفاقية منظمة العمل العربية (ALO) رقم 8 لسنة 1977، والإتفاقية رقم 87 لسنة 1948، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) والخاصة بالحرية النقابية.

(1) فوزية دباخ، المرجع السابق، ص 81، ود. نجيب خلف أحمد الجبوري، القانون الإداري، مكتبة يادكار لبيع وشراء ونشر الكتب القانونية، السليمانية، 2018، ص 181.

وكذلك تطرقت إلى هذا الحق العديد من الدساتير منها: الدستور المصري الصادر عام 2014، الذي نصّ في المادة (15) منه على كفالة حق الإضراب السلمي، وبالتالي، يكون حق الإضراب حقّ ستوريّ لجميع العاملين في الدولة، سواء في الجهات الإدارية أو القطاع الخاص، إلا أنّ مُمارستهم له تتم وفقاً لشروط وضوابط قانونية، يترتب على مخالفتهم لها تُعرّضهم للجزاء، علماً أنّ المشرع المصري سبق وأنّ نظّم هذا الحق بالنسبة للعمال، وبَيّن ضوابط مُمارسته في المواد (192-195) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003⁽¹⁾.

أما الدستور الفرنسي لعام 1958، فلم يتضمن نصاً صريحاً لحق الإضراب، سواء بالتجريم أو الإباحة، ولكن المشرع الفرنسي سرعان ما تدارك هذا الأمر، وأصدر بتاريخ 31 يوليو 1963، قانوناً نظّم فيه حق الإضراب في المرافق العامة، ووضع فيه الشروط والضوابط الخاصة بمُمارسته، بإنعدام مُراعاتها يُساءل الموظف تأديبياً، كما حظّر على بعض الفئات (مثل القضاة، والعاملين في أجهزة الأمن العام والجيش، والعاملين في إدارات المراقبة والملاحاة الجوية) اللجوء إلى الإضراب أو مُباشرته⁽²⁾.

وكذلك الحال بالنسبة للدستور العراقي الحالي لعام 2005⁽³⁾، حيث خلا من نصٍ صريحٍ يُعالج حقّ الإضراب أو يتطرق إليه صراحةً، ولكنه أشار في المادة (8/38) منه إلى أنّ الدولة

(1) من الجدير بالإلماع إليه إنّ الدستور المصري السابق لعام 1971، لا يوجد فيه نصّ يُشير إلى حق الإضراب، إلا أنّه بعد صدور قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، الذي أجاز في المادة (192) منه للعمال حقّ الإضراب السلمي، فُرر حق الإضراب لفئة العمال فقط، وبالتالي، ليس لموظفي الدولة الخاضعين لقانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية رقم 81 لعام 2016، وقانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 مُمارسة حق الإضراب، بل يُعدّ بالنسبة لهم جريمة يُعاقب عليها القانون، وخروجاً على مُقتضيات الواجب الوظيفي، يستوجب الجزاء التأديبي.

(2) إعترفت الفقرة السابعة من مُقدمة الدستور الفرنسي السابق الصادر عام 1946، صراحةً بحق الإضراب، وأنه يُباشّر في إطار القوانين التي تُنظّمه، دون تفرقة بين العاملين في القطاع الخاص والقطاع الحكومي، كما صدرت العديد من الأحكام القضائية التي أقرت شرعية الإضراب، ولكن ليس بصورة مُطلقة، منها: الحكم الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 7 يوليو 1950 في قضية (Dehaene)، وحكمه الصادر بتاريخ 28 نوفمبر 1958، في قضية (L'épouse)، اللذان أعطى فيهما الحقّ للحكومة في التدخل من أجل وضع القيود على مُمارسة حق الإضراب تحت رقابة القضاء الإداري، لاجل ضمان الحد الأدنى المطلوب لتسيير المرافق العامة، وعدم تهديد العناصر الأساسية للنشاط الحكومي أو تعريضه للخطر، وبما يكفل عدم إساءة إستعمال هذا الحق... سعيد فروري غافل، المرجع السابق، ص 160 و 161، ومارسلون وآخرون، المرجع السابق، ص 556.

(3) أما بالنسبة لدستور العراق السابق لعام 1970، فلا يوجد فيه نصّ يُشير إلى حق الإضراب أو يتطرق إليه، إلا أنّه وبعد عام 2003، أصدر مجلس الحكم المؤقت، بتاريخ 8 مارس 2004، قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الإنتقالية (والذي يُعتبر بمثابة وثيقة دستورية، سبقت إصدار الدستور الحالي لعام 2005، وأوقفت العمل بالدستور السابق، وتضمنت تنظيمات

تكفل حرية الإجتماع والتظاهر السلمي، شريطة ألا تخل بالنظام العام أو الآداب العامة، حيث يُفهم ضمناً من نص هذه المادة إقرار حق الإضراب السلمي.

كما إعتترف المشرع العراقي لاحقاً، في المادة (42) من قانون العمل والضمان الإجتماعي رقم 37 لسنة 2015، للعمال بحق الإضراب السلمي، شريطة أن يتم تنظيمه من قبل النقابات العمالية، والتي تلتزم بعدم الدعوة إلى مُباشَرته، إلا بعد فشل محاولات التسوية والوساطة⁽¹⁾.

الفرع الثاني: موقف الفقه من حق الإضراب:

تباينت آراء الفقهاء والشُرَّاح بشأن حق الإضراب ما بين القبول والإنكار، فبعضهم إعتترف بهذا الحق، وإعتبره وسيلة ضغطٍ شرعيةٍ يستخدمها العمال والموظفون، لتحقيق المطالب المهنية، وأوجب أن يتم تنظيمه بنصوصٍ تشريعيةٍ، وبعضهم الآخر أنكر هذا الحق ورفض اللجوء إليه، مهما كانت مُبرراته أو الأسباب الداعية لمُباشَرته.. وفيما يلي توضيحٌ لهذه الآراء:

أولاً: الإتجاه المؤيد لحق الإضراب:-

يُبرر أصحاب هذا الإتجاه موقفه من إقرار حق الإضراب بأنَّ هذا الحق هو أحد الحقوق الإجتماعية والإقتصادية المُعترف بها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1789، وأحد صور التعبير عن الرأي، وأنه يَستهدف في حقيقته تصحيح حالة عدم التوازن القانوني بين طرفي علاقة العمل (العامل، ورئيسه) من خلال إستخدامه كوسيلةٍ لتلبية مطالبهم المُتعلقة ببيئة

لشؤون الدولة، وللحقوق والحريات العامة فيها)، حيث أشار هذا القانون، في المادة (13/هـ) منه إلى أنَّ للعراقي حق التظاهر والإضراب السلمي وفق أحكام القوانين النافذة، وبالتالي، أصبح حق الإضراب حقاً دستورياً لكل عراقي، دون التقيّد بفئةٍ مُعينة، سواء كانوا موظفين أم عمالاً.

(1) تجدر الإشارة إلى أنَّ المشرع العراقي في قانون العمل الحالي رقم 37 لسنة 2015، يعترف لأول مرة، وبصورةٍ صريحة، بحق الإضراب، حيث كانت التشريعات السابقة تتجاهله (من ذلك: قانون التنظيم النقابي للعمال رقم 52 لسنة 1987، الذي لم يُنظم الحق المذكور، أو يُشرعه، وقانون إنضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ رقم 14 لسنة 1991، وقانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960، اللذين لم ينطرقا إلى حق الإضراب، ويُحدد فيما إذا كان مسموحاً به لموظفي الدولة، أم ممنوعاً)، وبعضها الآخر يحظره ويجرمه؛ مثل قانون العقوبات العراقي النافذ رقم 111 لسنة 1969، الذي نصَّ في المادة (364) منه على مُعاقبة كل موظفٍ أو مُكلفٍ بخدمة عامة، بالحبس مدة لا تزيد على سنتين، وبغرامة لا تزيد على 200 دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين، تَرَكَ عمله ولو بطريق الإستقالة، أو إمتنع عمداً عن واجبٍ من واجباتٍ وظيفته، وكان من شأن هذا الترك أو الإمتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم، أو أمنهم في خطر، أو كان من شأن ذلك أن يُحدث إضطراباً، أو فتنةً بين الناس، أو إذا عطّل مرفقاً عاماً، فإن وقع هذا الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر، وكانوا مُتفقين على ذلك، أعتبر ذلك ظرفاً مُشدداً.

العمل وظروف الوظيفة العامة، والإسهام في إزالة التفاوت الحاصل بين طبقات المجتمع، لصالح الطبقات المَغْلوبة على أمرها، وكَرَدِ فعلٍ وإنعكاسٍ لحالةٍ واقعيةٍ مَلْمُوسَةٍ تُعَبِّرُ عن مطالب العُمال ومصالحهم قِبالة أصحاب العمل وروؤسائهم، خاصةً وأنَّ تطور الأحداث في المُستقبل، سواء في المجال الإقتصادي أو الإجتماعي، قد لا يكون في مصلحتهم، ولا تكفي الحلول التشريعية لتحقيق مطالبهم، الأمر الذي يترتب عليه ضروره اللجوء إلى إستعمال حق الإضراب للحصول عليها⁽¹⁾.

ثانياً: الإتجاه المُعارض لحق الإضراب: يستند هذا الإتجاه إلى فكرةٍ مؤداها أنَّ عالم العمل يخضع إلى تأثير السياسات التي تتبعها الدولة، وتدخلها في تنظيم علاقات العمل، وتوجيهها ضمن أُطرٍ قانونيةٍ، بما يضمن إستقرار العمل وإستمراريته، ويكفل تحقيق المساواة في الحقوق والواجبات، وبشكلٍ يقضي على كل خلافٍ قد ينشأ بسبب علاقات العمل، ولهذا، فإنَّ تقرير حق الإضراب قد يَضُرُّ بإقتصاد الدولة، ويُضَيِّعُ عليها ساعات العمل، ويُهْدِدُ عملية الإنتاج، ويُمَسُّ حُسْنَ سير المرافق العامة فيها، ويُعرضها للتوقف، لذا، فهي لا تجيزه إلا في حالاتٍ إستثنائيةٍ، وفي صورة تشريعٍ يتولى تنظيم مُمارسته، والسيطرة عليه بطريقةٍ لا تجعل هذه المُمَارَسَة مُتعارضةً مع المبادئ المُنظَّمة لسير المرافق العامة، ولهذا، يرفض هذا الجانب من الفقه الإداري الإعتراف بحق الإضراب وخاصةً بالنسبة لموظفي الدولة، لكونه يعني قبول تبعية المصلحة العامة للمصلحة الخاصة للموظفين، وهم يستندون في رأيهم هذا إلى عددٍ من الإعتبارات أهمها:

1. **إعتباراتٌ إقتصادية:** حيث يُعتَبَرُ الإضراب، وفقاً لرأي هؤلاء الفقهاء، أحد وسائل تخريب إقتصاد الدولة، فالإضراب لا يقتصر فقط على مُجرد توقف العمال والموظفين عن العمل، بل عادةً ما ترافقه عمليات تخريبٍ وإتلافٍ للمنشآت الصناعية ووسائل

(1) ناصف إمام سعد، إضراب العاملين بين الأجازة والتحرير تشريعاً وقضاً، أطروحة دكتوراه مُقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة عين شمس، 1984، ص 6، ود. العيد غريسي ود. عبد الحليم ميموني، المرجع السابق، ص 108، وعتيقة بالجبل، المرجع السابق، ص 19.

الإنتاج وأدواته، وأنه قد لا يقتصر على مرفقٍ واحدٍ، بل من الممكن أن يمتد ليشمل المرافق العامة الأخرى، الأمر الذي يؤدي إلى وقوع كارثة صناعية تلحق بإقتصاد الدولة وتهدد إستقرارها وكيانها.

كما أنه قد يُسهم في إعاقة خطط الإصلاح والتنمية الإقتصادية، من خلال إجبار السلطات العامة في الدولة على إتخاذ قراراتٍ لا تتلائم أو تتسجم مع حقيقة الأوضاع الإقتصادية فيها⁽¹⁾، أو القيام بإتخاذ إجراءاتٍ غير مدروسةٍ دراسةً صحيحةً، تُقضي إلى عدم الإستقرار في الوضع الإقتصادي للبلد، وبدوره، يُنتج إرباكاً في الوضع الإجتماعي له، إلى جانب تأثير الإضراب على الأسواق، وتقلّب الأسعار فيها، وحدوث هلع بين المواطنين خشية آتاره السلبية⁽²⁾.

2. إعتباراتٌ سياسيةٌ وإجتماعيةٌ: حيث أنّ الإضراب يُشكل خطراً على السلام الإجتماعي بإعتباره ثغرةً ينفذ من خلالها ذوي النزعات والميول السياسية لنشر أفكارهم المُناوئة للدولة، حيث يُستخدَم الإضراب كوسيلةٍ لتحقيق أغراضٍ سياسيةٍ، عن طريق إخفائها وراء مطالب مهنية⁽³⁾، كما أنّ القول بشرعية الإضراب بالنسبة لموظفي الدولة يتنافى مع ما يتطلبه واجب الولاء للدولة، فضلاً عن أنّ الإضراب يُعتبر نوعاً من أعمال التحدي لسلطة الدولة، خاصةً إذا كان الإضراب عاماً أو شاملاً، حيث يُعد في هذه الحالة (عملاً شبه ثوري)⁽⁴⁾.

3. إعتباراتٌ إداريةٌ: ذلك أنّ الإضراب يؤدي إلى هدم بعض المبادئ التي يقوم عليها القانون العام، حيث أنّ تطبيق الحلول الواردة في القانون الخاص لمُعالجة مُشكلة

(1) د. محمود أبو السعود حبيب، الموظف العام ومُمارسة الحريات السياسية، مطبعة الإيمان، القاهرة، بلا سنة نشر، ص 138، وإيمان ثوابتي وسرور ريمة ووسيلة مرزوقي، حق الموظف في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، بحث منشور في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة عبد الرحمن ميرة/ بجاية الجزائرية، السنة الثالثة، المجلد (5)، العدد (1)، 2012، ص 280، ومحمد يحيى أحمد، حقوق وحرّيات الموظف العام، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة بيروت العربية، 1999، ص 516.

(2) د. شيت مصطفى خضر، ماهية الإضراب وطُرق ممارسته بين القيود والآثار (دراسة قانونية تحليلية مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة كركوك/ كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد (10)، العدد (38)، الجزء 2، 2021، ص 122.

(3) إيمان ثوابتي وسرور ريمة ووسيلة مرزوقي، المرجع السابق، ص 281.

(4) مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 391.

الإضراب في المرافق العامة، سوف يؤدي إلى عدم الإلتزام بالمبادئ العامة لفكرة المرفق العام، وتقويض القواعد والأسس التي يركز عليها بناء الوظيفة العامة مثل: (مبدأ إستمرار سير المرفق العام بإنتظام وإضطراب) و(قاعدة التدرج الرئاسي).. وفي أدناه تفصيلٌ لذلك:

أ-مبدأ سير المرفق العام بإنتظام وإضطراب: حيث يرى الفقيه الفرنسي (Maurice Hauriou) أنَّ إضراب موظفي الدولة والعاملين في المرافق العامة أمرٌ يتعارض مع مبدأ سير المرفق العام بإنتظام وإضطراب، ويؤدي إلى وقف نشاط المرفق وتعطيله، ويخل بالمصلحة العامة (والمُتمثلة بالحاجات العامة للأفراد) إخلالاً جسيماً، بإعتبار أنَّ المرفق العام هو الوسيلة التي تتحقق بها هذه المصلحة، كونه يكفل إشباع الحاجات العامة الضرورية التي يعجز الأفراد عن تلبيتها بأنفسهم، وأنَّ المصلحة العامة لها الأولوية والرجحان على المصلحة الخاصة، وأنَّه في سبيل الإبقاء على الأولى، لا بدَّ من التضحية بالأخيرة عند الحاجة، وبالتالي، فإنَّ فكري الإضراب والمرفق العام فكرتان مُتناقضتان ومُتعارضتان⁽¹⁾.

ب- قاعدة التدرج الرئاسي: يرى الفقيه (Louis Rolland) أنَّ الوظيفة العامة تقوم على أساس مبدأ السلطة الرئاسية وفكرة النظام، وأنَّ كل ما يهدف إلى هدم هذا المبدأ أو تلك الفكرة يكون محظوراً، وبالتالي يحظر على الموظفين العموميين اللجوء إلى الإضراب⁽²⁾، إذ أنَّه يؤثر بشكلٍ كبيرٍ على العلاقة بين الموظفين ورؤسائهم الإداري من حيث التدرج الوظيفي، ومُخالفة أوامر الرؤساء وتركهم للعمل، وما ينتج عن ذلك من تأزيم العلاقة بينهما، فضلاً عن أنَّ الإضراب يؤدي إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيس الإداري، وبدلاً من إلزام المرؤوس

(1) Maurice Hauriou: Précis de droit Administratif et de droit public, 1933, P.747.
ود. مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000، ود. مجدي مدحت النهرى، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة، المنصورة، 2001، ص 93.
(2) Louis Rolland: La grève des agent d'un service public concède, Revue de droit public et de la science politique, 1910, P.504.

بإطاعة أوامر رئيسه الإداري، سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم، وذلك مُخالفٌ للطابع العام للوظيفة العامة، وتشبيهٌ لها بوظائف القطاع الخاص⁽¹⁾.

ج. المركز اللائحي للموظف العام: فالموظف العام يكون في مركزٍ تنظيمي يَجِبُ للسلطة الإدارية تعديله أو إلغائه بإرادتها المنفردة، متى ما شاءت، دون أن يكون لهُ الإدعاء بوجود حقوقٍ مُكتسبةٍ لهُ في مُواجهتها، طالما أنَّ ذلك مما تتطلبه المصلحة العامة، وأبرز مظاهر الإخلال بهذا الوضع يتجسد فيما ينجم عن إضراب موظفي الدولة من الدخول في مفاوضاتٍ مع جهات الإدارة، لأجل تعديل مراكزهم القانونية⁽²⁾.

المطلب الثالث: القيود المفروضة على مُمارسة حق الإضراب

إنَّ الحقَّ في الإضراب تتنازعهُ فلسفتان؛ (الأولى): أنَّ هذا الحق هو أحد الحقوق الأساسية المنصوص عليها في المادة (1/8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية الصادر عام 1966، وبالتالي، لا يجوز حظره أو تقييده، و(الثانية): إنَّ مُمارسة هذا الحق أمرٌ لا تتحمله إقتصاديات الدول النامية، الأمر الذي يتطلب تقييده وتنظيمه، كي لا يؤدي إلى حدوث إرباكٍ وفوضى في المُنشآت الإقتصادية، وبالتالي، تدهور إقتصاد تلك الدول⁽³⁾.

وقد وضعت بعض المنظمات الدولية والإقليمية في البروتوكولات والإتفاقيات التي نظمتها، عدداً من الضوابط والشروط التي ينبغي أن يتقيد بها الطرفان (أصحاب العمل، والعمال) خلال فترة الإضراب (الفرع الأول)، كما صاغت التشريعات في الدول محل المُقارنة بعض القيود لتنظيم مُمارسة هذا الحق فيها (الفرع الثاني).. وفي أدناه توضيح لهذه القيود:

(1) د. محمد أنس قاسم، الموظف العام ومُمارسة العمل النقابي، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، الصادرة عن كلية الحقوق في جامعة بني سويف، العدد (1)، 1986، ص 59، ود. شيت مصطفى خضر، المرجع السابق، ص 123.

(2) ناصف إمام سعد، المرجع السابق، ص 294، ود. مصطفى سالم مصطفى، المرجع السابق، ص 86، نقلاً عن: Jean- Maire Auby et Robert Dusos-Ader : Droit administratif, Dalloz, 1977, P. 171 et s.

(3) د. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 405، نقلاً عن: Michel de Poncin : Les tabun du droit de grève, Le Québec libre, 15 Février 2012, N° 297. Disponible sur : www.quebecoislibre.org.

الفرع الأول: القيود الدولية:-

أقرت لجنة الحريات النقابية المُشكلة في منظمة العمل الدولية (ILO)، إمكانية تقييد حق الإضراب في حالتين:-

1. إضراب موظفي الدولة الذين يُمارسون السلطة بإسمها في الخارج (كالعاملين في البعثات الدبلوماسية)، وكذلك الذين يشغلون مناصب ضرورية للحفاظ على أمن المجتمع والدولة (مثل: منتسبي القوات المسلحة، والشرطة، والأمن)، والموظفون العموميون الذين يشغلون وظائف في المستويات الإدارية العليا، وذلك لكون مُمارسة هؤلاء لحق الإضراب يُلحق ضرراً بأمن المجتمع ونظامه العام.

2. إضراب العاملين في مجال الخدمات العامة الأساسية، والتي يُعرض توقف العمل فيها حياة الأفراد إلى الخطر (مثل المستشفيات، مرفق المياه).

كما تطرقت بعض المنظمات الدولية والإقليمية، في البروتوكولات والإتفاقيات التي نظمتها، لموضوع مُمارسة العاملين في المرافق العامة لحق الإضراب، وأشارت في نصوصها إلى الضوابط التي ينبغي أن يتقيد بها الطرفان (أصحاب العمل، والعمال) خلال فترة الإضراب، من ذلك:

منظمة العمل الدولية (ILO)، التي بيّنت في المادتين (4) و(6) من التوصية الدولية رقم 92 لسنة 1951، الخاصة بالتوفيق والتحكيم، أنّه في حالة وجود مُنازعات عملٍ جماعيةٍ، يتمتع على العمال اللجوء إلى الإضراب، أو قيام أصحاب العمل بإقفال شركاتهم الخاصة كوسيلةٍ

لإجبار العمال على التنازل والقبول بشروطهم، وذلك في حالة السير بإجراءات التوفيق أو التحكيم بين الطرفين.

كما منحت المادة (6/ الفقرة 4) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1998، والبروتوكولات اللاحقة له، الدول الأعضاء في المجلس الأوروبي، الحق في تنظيم ممارسة الإضراب، ووضع ضوابط تُقيد مباشرته وفق أحكام القانون، شريطة أن يتم تبرير أي قيد إضافي يحدث على هذا الحق، بالحالات المشار إليها في المادة (ز) من الملحق الصادر عام 1996، والمتمثلة بحماية المصلحة العامة، والحفاظ على الأمن القومي أو الصحة العامة أو الأخلاق، وحماية حقوق وحرّيات الأفراد.

وكذلك أجازت المادة (11) من الاتفاقية الأوروبية لعام 1950 (ECHR) والبروتوكولات الملحقة بها، فرض القيود على ممارسة الحقوق المُعترف بها في هذا الاتفاقية من قبل أفراد القوات المسلحة، والشرطة، وموظفي الإدارة العامة.

كما أقرّ ميثاق منظمة الدول الأمريكية الصادر عام 1948 (ميثاق سان خوسيه)، في المادة (45/ ج) منه، حقّ العمال في الإضراب، وحرية الدفاع عن مصالحهم، والحق في التفاوض الجماعي.

وبينت الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام 1969، الصادرة عن منظمة الدول الأمريكية، في المادتين (1/27) و (30) منها، أنّه لا يجوز فرض قيود على ممارسة الحقوق والحرّيات المُعترف بها في هذه الاتفاقية إلا طبقاً لقوانين تُسن لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة، وللغاية التي من أجلها فُرضت تلك القيود.

وأنّه للدول الأعضاء، في أوقات الحروب أو الخطر العام الذي يُهدد إستقلالها أو أمنها، أن تتخذ إجراءات تحد من التزاماتها بموجب هذه الاتفاقية، بالقدر الذي تقتضيه ضرورات الوضع الطارئ، وعلى أن لا تتعارض تلك الإجراءات مع التزاماتها الأخرى المُقررة بمقتضى القانون الدولي.

وعلى نفس الأمر سارت الإتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977، الخاصة بالحريات والحقوق النقابية، الصادرة عن منظمة العمل العربية (ALO)، حينما أقرت في المادة (الثانية عشر) منها للعمال حق اللجوء إلى الإضراب للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية، شريطة أن تتم مباشرته بعد إستيفاد كافة الطرق القانونية لتحقيق هذه المصالح.

وكذلك الحال بالنسبة للميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004، الصادر عن جامعة الدول العربية، حيث أشار في المادة (35/ ف 3) منه، إلى كفالة الدول الأطراف فيه لحق الإضراب، في الحدود التي تنص عليها التشريعات النافذة.

الفرع الثاني: القيود التشريعية :-

وضعت بعض التشريعات في الدول محل المقارنة عدداً من الضوابط والشروط لتنظيم ممارسة حق الإضراب، مُستهدفةً من إقرارها حماية النظام العام في الدولة، من خلال المحافظة على الإقتصاد الوطني والأمن القومي، وفي الوقت نفسه، ضمان إحترام حقوق الأفراد وحرياتهم.. وتتجسد أبرز القيود التي صاغتها هذه التشريعات بالآتي:-

أولاً: توجيه إخطار⁽¹⁾: ألزمت التشريعات في الدول محل المقارنة أن يتم تنظيم الإضراب والإعلان عنه من قبل النقابة العمالية المختصة، وذلك عن طريق توجيه إخطارٍ إلى صاحب العمل أو الجهة الإدارية المعنية، وإعتبرت أيّ إضرابٍ يتم بعيداً عن إشراف هذه النقابات ورعايتها، إضراباً فوضوياً غير مشروع.

(1) ينصرف معنى الإخطار هنا إلى الإجراء السابق على الإضراب، الذي يُكشف عن الرغبة بإجرائه، ويستهدف أخبار جهة الإدارة المعنية أو صاحب العمل، وإشعارهم -سواء من قبل النقابة المعنية، أو مجموعة من العمال المضربين- قبل مدة مُحددة، بأنّ العمال تنتوي القيام بإضراب، وتحديد مدته، والأسباب الداعية له، والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها، وبما يُسهم في الحلولة دون وقوع الإضرابات المُباغتة أو الفجائية، وما ينجم عنها من إضرارٍ تصيب المرافق العامة، واصحاب العمل على حدٍ سواء.. لمزيد من التوضيح والتبيان، أنظر: د. مصطفى سالم مصطفى، حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة بغداد، المجلد (37)، العدد الثاني، 2022، ص 86 و 87، وعلي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط، 2014، ص 44 و 45.

وتُكمن أهمية الإخطار في كونه يحول دون وقوع ما يُطْلَق عليه (الإضراب المفاجئ) (*Grève sauvage*)، بحيث لا يتقاجأ صاحب العمل بحصول الإضراب، وإنما يكون مُستعداً له، وتُتاح له الفرصة لتقرير ما سوف يفعله خلال أيام حصول الإضراب، تخفيفاً لآثاره، فضلاً عن إمكانية التوصل إلى حلٍ ودي للنزاع خلال الفترة الزمنية المُحدَّدة قانوناً، ولهذا، تُوجب معظم التشريعات العمالية على النقابات المهنية في حالة إعتزام عمال مُنشأةٍ ما القيام بإضرابٍ، أن تقوم بإخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المُختصة قبل اليوم المُحدَّد للقيام بالإضراب، بِمُدَّةٍ زمنيةٍ يُحددها القانون، عن طريق كتابٍ مُسجَّلٍ بعلم الوصول⁽¹⁾.

ويُلاحظ من خلال إستقراء نصوص تشريعات الدول محل المُقارنة أنها قد أوجبت على النقابات العمالية فيها، أن يتضمن الإخطار الذي وجهته لصاحب العمل أو الإدارة المعنية توضيحاً للأسباب الدافعة لإقامة الإضراب، بحسبان أنَّ المُشرع قد قَدَّر أنَّ صاحب العمل أو المُستخدم قد يستجيب للمطالب العمالية إذا ما عِلِمَ مُسبقاً بأسباب قيام العمال بالإضراب، خاصةً إذا كانت الإستجابة لهذه المطالب أقل كلفةً من الخسائر التي قد تترتب على توقف العمل⁽²⁾.

كما إستلزمت التشريعات المذكورة أن يشتمل الإخطار أيضاً على تحديدٍ لمدَّة الإضراب، وذلك كي يستطيع صاحب العمل ترتيب أوضاعه فيما يكون قد إلترَم به في تعاقداته المُستقبلية مع عملائه، وبما يتيح له تقليل الخسائر الإقتصادية المُترتبة على الإضراب.

من ذلك: نص المادة (193) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، التي أوجبت إخطار جهة العمل قبل تنفيذ الإضراب بِمُدَّةٍ لا تقل عن (10) أيام، وأن يتضمن هذا الإخطار الأسباب الدافعة للقيام بالإضراب، وتحديد تأريخ ومكان إقامته، ومُدته المُتوقعة.

(1) د. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 436.

(2) صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 114.

ونص المادة (162) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، التي إستلزمت لمشروعية الإضراب أن تقوم النقابة المعنية، بتوجيه إخطارٍ مُسبقٍ، يكون مكتوباً وموقعاً من قبلهم، يتضمن رغبتها بالقيام بإضرابٍ، قبل (7) أيام من تنفيذه.

أما بالنسبة للمُشرع الفرنسي، فلم يُجز قانون العمل (Code du travail) في المادتين (2- L 2512) و (3- L 2512) منه، والمادة (الثالثة) من القانون رقم (63/777) الصادر بتاريخ 31 يوليو 1963، لموظفي الدولة، والعاملين في مرافق التعليم والصحة والنقل، التوقف عن أداء أعمالهم بدون دعوةٍ من قبل نقاباتهم المهنية، والتي تُلزم بتقديم إخطارٍ كتابي مُسبقٍ (préavis de grève) توضح فيه موعد الإضراب، وأسبابه، ومُدته، قبل (5) أيام على الأقل من تاريخ بدء القيام به.

أما العاملين في القطاع الخاص، فلم يستوجب لمشروعية الإضراب الحاصل من قبلهم توجيه إخطارٍ مكتوبٍ لصاحب العمل، الأمر الذي يتيح للعاملين الإعلان المُفاجئ عن الإضراب دون إخطارٍ مُسبقٍ⁽¹⁾، كما أنَّ كل ما تطلبه القضاء الفرنسي في هذه الحالة أن يتم إخبار صاحب العمل بمطالب العمال عند البدء بالإضراب دون تحديد وسيلةٍ مُعينة⁽²⁾.

ثانياً: حظر الإضراب في المنشآت الحيوية والإستراتيجية: تُحدّد بعض التشريعات عدداً من المنشآت الحيوية والإستراتيجية التي يحظر فيها الإضراب، لما يترتب على توقف العمل فيها من إخلالٍ بالأمن الوطني، وإضطرابٍ في الحياة اليومية للمواطنين، وتعرضها أحياناً للخطر، من خلال حرمانهم من الإنتفاع بالخدمات العامة⁽³⁾، ومن بين هذه المنشآت: منشآت

(1) خيرى عمر أبو بكر، التنظيم النقابي لحقّ الإضراب والتظاهر، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة الإسكندرية، 2015، ص 40، ود. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، نقلاً عن: Mathilde Caron : Grève dans le privé, Conséquences pour les salariés, Les Cahiers Lamy, La revue des comités d'entreprise, n° 121, 25 Décembre 2012. (2) Cass. Soc, 30 Juin 2015, N° de pourvoi : 14-11077. Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr.

(3) وهذا أيضاً ما أكّد عليه مجلس الدولة الفرنسي، في حكمه الصادر بتاريخ 28 نوفمبر 1958، في قضية (L'épouse)، الذي أقرّ فيه بشرعية حظر الإضراب على العاملين في مرافق البريد والبرق والهاتف، التي لا غنى عنها

الأمن القومي، المستشفيات والمراكز الطبية، المؤسسات التعليمية، المخازن، وسائل النقل الجماعي للركاب، وسائل نقل البضائع، منشآت الاتصالات، الموانئ والمطارات، منشآت مياه شرب، والكهرباء، والغاز، والصرف الصحي⁽¹⁾.

والعلة في حظر الإضراب في هذه المنشآت واضحة، ولا تقتصر على ناحية الخسائر المادية فقط، إذ يمتد أثر الإضراب فيها إلى الناحية المعنوية، حيث أنّ تأخر هذه المرافق في تقديم الخدمة العامة، أو تنفيذ العقود المبرمة من قبلها، أو تسليم الطلبات المتعاقدة عليها، يستتبعه عادةً حدوث تأثير على الرأي العام، وخاصةً إذا كان الإضراب ذا علاقةً بخدمة حيوية تمس مصالح الأفراد (كمرفق التعليم، أو النقل، أو الصحة)، ولهذا، فإن قيام النقابات العمالية بالدعوة إلى الإضراب في أحد المرافق العامة الحيوية أو الإستراتيجية التي حظر القانون الإضراب فيها، يُعد خطأ جسيماً يُوجب مسؤوليتها التقصيرية⁽²⁾.

ثالثاً: عدم التعسف في ممارسة الإضراب: - لا شك أنّ إقرار التشريعات والدساتير للحق في الإضراب لا يعني إمكانية الممارسة التعسفية له، حيث أنّ التعسف في ممارسة هذا الحق ممنوعٌ، ومن أبرز صور التعسف في ممارسة حق الإضراب:

أن تدعو النقابات العمالية إليه لمجرد الإضرار بصاحب العمل، وإحداث إرباكٍ في داخل مقر العمل، وتعطيل الإنتاج، لعلمها منذ البداية أن صاحب العمل لا يستطيع تنفيذ هذه المطالب أو تلبية⁽³⁾، أو أن تكون هذه المطالب وهمية غير حقيقية، أو مطالب غير معقولة لا

حتماً للأشخاص ولتشغيل الاتصالات للعمل الحكومي، وحُكمه الصادر بتاريخ 26 أكتوبر 1960، الذي أقر فيه بشرعية فرض حظر الإضراب على شاغلي الوظائف الخاصة بالتشغيل العادي للملاحة الجوية.

596, D. 1959. 263, note Qu'erroné, R.D.P. C.E. Sect. 28 Novembre 1958, L'épouse, Rec 26 Octobre 1960, Syndicat général de la navigation aérienne, Rec.567.

أوردها: مارسولون وآخرون، المرجع السابق، ص 556.

⁽¹⁾ أشارت إلى هذا القيد نصوص المواد (194) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وقرار مجلس الوزراء المصري رقم 1185 لسنة 2003، والمادة (44/ رابعاً) من قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، والمادة (L 4121-4) من قانون الدفاع الفرنسي (Code de Défense).

⁽²⁾ د. سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص 449.

⁽³⁾ Carla Soudan : La grève étude comparative en droit français et de droit italien, Art 3) disponible Sur : www.u-paris 10.fr, La date de mise en ligne est : 14 février 2013.

يتصور منطقاً أو عقلاً أن يستجيب لها صاحب العمل⁽¹⁾، حيث يكون الإضراب في هذه الحالات تعسفياً، حتى لو تقيدت النقابة فيه بكل الضوابط التي حددها القانون⁽²⁾.

كما تكون النقابة مُتعسفة في مُمارسة حق الإضراب عندما لا يكون هناك تناسب بين الفوائد الضئيلة لمُمارسة الإضراب، وبين الأضرار الكبيرة المترتبة عليه، أي لا يوجد تكافؤ بين الضرر المترتب على الإضراب وبين المطالب المرجو تحقيقها من مُباشرة⁽³⁾، وكذلك الحال إذا ما إختارت النقابة الدعوة إلى الإضراب في أكثر أوقات السنة إكتظاظاً بالزيائن، أو في الأوقات الإستثنائية بالنسبة للمنشأة، كأن تكون المنشأة في حالة طوارئ، فتقوم النقابة بالدعوة إلى الإضراب حيث تُعد الدعوة للإضراب هنا دعوة تعسفية، لأنه يترتب على الإضراب في هذه الحالة أضرار كبيرة لا تتناسب مع المصالح المُراد تحقيقها⁽⁴⁾.

والأمر سيان إذا ما دعت النقابة العمال لإطالة أمد الإضراب زيادةً عن الحد المعقول، مما ينجم عنه أضرار كبيرة لصاحب العمل لا تتناسب مع المطالب التي يروم العمال تحقيقها⁽⁵⁾.

⁽¹⁾ Anne- Lise, Mougél- Zabel : Prérrogative et responsabilités des institutions du personnel d'entreprise, contribution à la théorie des droit- fonctions, Thèse Présentée pour l'obtention du grade de Docteur en droit, Faculté droit, Université Paris Est, 2019, P.223.

⁽²⁾ Maxence Vervoot, Op, cit, P. 42.

⁽³⁾ Anne-Lise, Mougél- Zabel, Op, Cit, P. 223.

⁽⁴⁾ Ibid., P. 216.

⁽⁵⁾ أقرّ المجلس الدستوري الفرنسي، في حكمه الصادر بتاريخ 22 أكتوبر 1982 مبدأ (مسؤولية النقابات العمالية التقصيرية)، وقضى بتطبيق القواعد العامة للمسؤولية المدنية عن الأخطاء المُرتكبة منها، عند مُمارسة الحق في الإضراب، أو إعلانه، أو تنظيمه، أو التعسف في إستخدامه.

CC, décision N° 82-144, 22 Octobre 1982, RCC, P. 61, Disponible Sur : www.conseil-constitutionnel.fr/conseil-con/Decisionm N-82-144-dc-du-22-octobre-1982.8004.html.

وهذا ما أشارت إليه أيضاً محكمة النقض الفرنسية، في حكمها الصادر بتاريخ 25 أكتوبر 1989، حينما إعتبرت دعوة النقابة للإضراب، دعوة تعسفية، لعدم مُراعاتها الأوقات الحرجة للمنشأة، وما ترتب على ذلك من ضرر كبير لا يتناسب مع المصالح المُبتغى تحقيقها منه.

Cass. Soc: 25 October 1989, N° 78-13528. Bull. Soc, N° 786. Disponible sur : www.legifrance.gouv.fr.

رابعاً: حظر الإضراب أثناء المفاوضات أو الوساطة أو التحكيم⁽¹⁾: مما لا شك فيه أن الإضراب له آثار سلبية على صاحب العمل، لما يترتب عليه من خسائر إقتصادية، نتيجة توقف العمل في منشأته، لذا، يكون من مصلحته حل النزاع مع العمال بإتباع الوسائل السلمية وبطريقة ودية، وكذلك الحال بالنسبة للعمال، حيث أن مدة الإضراب تُحسب لهم إجازة بدون أجر.

ولهذا، فقد أوجبت التشريعات في الدول محل المقارنة على صاحب العمل والعمال، في حالة وجود نزاع بينهم، الدخول في مفاوضات جماعية، وطلب إجراء الوساطة في حالة عدم تسوية هذا النزاع، فإن لم يقبل أحد الطرفين أو كليهما بالتوصيات التي قدمها الوسيط، جاز لأي منهما طلب إجراء التحكيم.

وبالتالي، لو عمّد العمال إلى إعلان الإضراب قبل إجراء المفاوضات مع صاحب العمل، أو أثناء الوساطة، أو التحكيم، أو قبل إستنفاد إجراءات التسوية الودية، كان هذا الإضراب غير مشروع، ويُعد فعلهم هذا خطأ جسيماً يستوجب الجزاء⁽²⁾.

والأمر سيان إذا ما قامت النقابة بالدعوة إلى الأضراب أثناء الوساطة أو التحكيم، لأن الضرر الناجم عن هذه الدعوة (وهو فشل المساعي الودية لفضل النزاع بين العمال وأصحاب العمل) يفوق المصالح المُبتَغى تحقيقها من الإضراب، وتُعد دعوتها في هذا المجال خطأً يوجب مسؤوليتها التقصيرية⁽³⁾.

خامساً: عدم ارتكاب جرائم جنائية: قد يُصاحب الإضراب حصول بعض الأفعال والتصرفات التي تُعد وفق القانون جرائم جنائية (كأن يقوم العمال بضرب العمال غير المُضربين معهم، أو

(1) تُعد المفاوضة الوسيلة الأولى لفض أيّ نزاع يحصل بين العمال والإدارة أو أصحاب العمل، لأجل الوصول إلى حلٍ معقولٍ يرضي الطرفين، وعادةً ما تُمثل العمال هنا النقابة المَعْنِيّة، أما الوساطة فتتمثل بأيّ مبادرةٍ أو اقتراح يتقدم به طرف ثالثٌ مُحايدٌ وسيطٌ، لتقريب وجهات النظر بين العمال وجهة الإدارة أو أصحاب العمل، لحل الخلاف القائم بينهم، وعادةً ما يُستخدم هذا الأسلوب في القطاع العام، أما التحكيم فيُستخدم في القطاع الخاص فقط، ويُقصد به: الفصل بين الطرفين المُتنازعين، من خلال قرارٍ يكون له صفة الأُلزام، يُصدره طرف ثالثٌ، يتم إختياره من غير أطراف النزاع.. لمزيد من التفاصيل، أنظر: علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 43 و 44، ومعين البرغوثي وآخرون، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله/ فلسطين، 2006، ص 400.

(2) آية محمد فيصل وشار دراغمة، أحكام الإضراب عن العمل في قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مُقدّمة إلى كلية الدراسات العليا في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين، 2022، ص 67.

(3) Maxence Vervoort, Op, cit, P. 138.

التعدي عليهم أو على صاحب العمل أو المسؤولين في الإدارة بالسب أو القذف، أو يقوموا بإحتلال مكان العمل بالقوة بهدف إجبار صاحب العمل على الإمتثال لمطالبهم، أو أن يقوموا بإحتجاز أفراد داخل مكان العمل ومنعهم من الخروج منه، أو قطع الطرق والمواصلات).

وقد أوردت التشريعات الجنائية في الدول محل المقارنة عدداً من العقوبات على هذه الأفعال والتصرفات، من ذلك: نص المادة (123) من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937، التي عاقب فيها المشرع فعل الإحتجاز داخل مقر العمل بهدف إكراه الموظف أو العامل على سلوكٍ مُعين، بالحبس المُشدّد أو السجن بحسب الظروف، والمادة (361/أ)، التي عاقب فيها كل من يعطل وسائل الإنتاج بالسجن.

والمادة (421) من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969، التي إعتبرت قيام الشخص بحجز الأفراد، أو حرمانهم من حرياتهم داخل مقر العمل أو المنشآت ظرفاً مشدداً يرفع العقوبة إلى السجن لمدة سبع سنوات، والمادة (2/477) التي عاقبت بالحبس كل شخصٍ خرب، أو هدم، أو أتلف عقاراً أو منقولاً، نتج عنه تعطيل مرفقٍ عامٍ، أو خدمة ذات نفع عامٍ، أو جعل حياة الناس، أو صحتهم، أو أمنهم في خطرٍ.

والمادة (1/224) من القانون الجنائي الفرنسي رقم 683 لسنة 1992، التي إعتبرت إحتجاز الأشخاص داخل مقر العمل، جريمةً يُعاقب مُرتكبها بالسجن مدة لا تزيد على (20) عاماً، والمادة (9/411) التي عاقبت بالسجن لمدة تصل إلى (15) سنة، وغرامة لا تزيد على (225,000 يورو)، كل من قام بفعلٍ من شأنه تدمير أو إتلاف المُعدات أو المنشآت أو الأجهزة التقنية أو البنى التحتية للدولة.

من خلال ما تقدم، يتبين أن بعض الدول تعتبر إضراب موظفي الدولة والعاملين في المرافق العامة الحيوية والإستراتيجية أمراً غير مشروع، تترتب عليه المسؤوليتان التأديبية

والجنائية، وذلك لتعارضه مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإضطراب، ومساسه بالحاجات العامة للأفراد.

في حين إعتبر البعض الآخر أنَّ مشاركة موظفي الدولة والعاملين في المرافق العامة في إضرابٍ سلمي، إلتزموا فيه بالأصول والقواعد والضوابط التي حدَّها القانون، تدخل ضمن نطاق مُمارستهم لحقوقهم التي كفلها لهم الدستور، وبالتالي، يكونون جديرين بالحماية القانونية، وفي مأمْن من أيِّ عقوبةٍ تأديبيةٍ قد تصدر بحقهم، لأنَّ توقفهم عن أداء الأعمال المُوكلة إليهم هنا كان مشروعاً، وبمفهوم المُخالفة، فإنَّ قيام جهة الإدارة أو أصحاب العمل بمُباشرة الإجراءات التأديبية بحقهم يُعدّ تعسفاً منها، ومساساً بحقٍ دستوري تم اللجوء إليه في ضوء القوانين النافذة.

وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا المصرية، في حكمها الصادر بتاريخ 12 مارس 2016، عندما ألغت عقوبة (الخصم من المرتب لمدة 5 أيام)، الصادرة بحق الطاعنة، لقيامها بالإشتراك في الإضراب السلمي الذي قام به الموظفون العاملون في محكمة إستئناف الإسماعيلية عام 2012، للمطالبة بمساواتهم مع زملائهم في مواقع أخرى تابعة لوزارة العدل، حيث ثبَّت للمحكمة من خلال التحقيقات التي أجرتها، أنَّ الإضراب الذي شاركت فيه الموما إليها كان سلمياً، تم تنظيمه من قبل النقابة العامة للعاملين بمحاكم ونيابات مصر، التي قامت بإخطار جهة الإدارة (مُمثَّلة بوزارة العدل، ورئيس مجلس القضاء الأعلى، والنائب العام)، ولم يُنسب إلى العاملين المُضربين أيَّ خروجٍ على القانون، بأي شكلٍ من الأشكال، وكان هدفهم من الإضراب هو عرض مطالبهم الوظيفية المشروعة، وبالتالي، لا يُعدّ إشتراك الموما إليها في هذا الإضراب مُخالفةً أو جُرمًا يستوجب مُجازاتها عنه تأديبياً⁽¹⁾.

(¹) الطعن رقم (22314)، لسنة (59 ق)، جلسة 12 مارس 2016، منشور على الموقع الإلكتروني للإتحاد العربي للقضاء الإداري <https://search.auaj.org>.

الخاتمة: من خلال ما تقدم يتضح لنا أنَّ الحق في الإضراب هو أحد الحقوق الأساسية المنصوص عليها في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو رغم أهميته بالنسبة لموظفي الدولة والعاملين في المرافق العامة، إلا أنه قد يُخَلَّف آثاراً بالغة الخطورة تتعدى نطاق عمل المرفق العام، وتُمتد لتُمس مصالح الدولة بأكملها، وحرمان أفرادها من الخدمات العامة التي تُقدِّمها هذه المرافق، لذا، فقد أجمع الفقه الإداري على ضرورة تنظيم مُمارسته، وإخضاعه لضوابط وقيود تكفل عدم التعسف في إستعماله، شريطة ألا تؤدي هذه القيود إلى إهداره، وأن يكون التقييد في أضيق نطاق، وفي ضوء المبادئ المُتعارف عليها بين الدول المتقدمة.. ولقد توصلنا في ختام هذه الدراسة إلى عددٍ من الإستنتاجات، والتوصيات، يمكن إجمالها بالآتي:

أولاً: الإستنتاجات:-

1. إنَّ الإضراب حقٌّ فرديٌّ لكنه لا يُمارَس إلا بصورةٍ جماعيةٍ، وهو يتحقق عند إتفاق عددٍ من الموظفين أو العاملين في المرافق العامة، على التوقف عن أداء الأعمال والواجبات المُكلَّفين بها، والإمتناع عن القيام بها مؤقتاً، بصورةٍ كليةٍ أو جزئيةٍ، لأجل الضغط على الإدارة أو صاحب العمل لتلبية مطالبهم المشروعة، ورفع الضرر الواقع عليهم، وهو يظهر بعدة صورٍ وأشكالٍ، بحسب طريقة تنفيذه، وبواعثه، ومداه، ومحتوى وطبيعة المطالب التي يروم الموظفون والعمال تلبيتها.
2. إنَّ التشريعات في الدول محل المقارنة قد تدرجت في موضوع إقرار الإضراب، فبعضها ما زال مُعارضاً لهذا الحق، ويرى فيه مَساساً بالمصالح العليا للدولة واقتصادها الوطني، وبالتالي، يحظر اللجوء إلى التوقف الجماعي عن العمل بالنسبة لموظفي الدولة، وتُجيز مُمارسته في القطاع الخاص، وبعضها الآخر إعتترف به كحقٍ دستوري، ولكنه قيَّد عملية مُمارسته بجملةٍ من الشروط والضوابط، تحت طائلة عدم المشروعية والجزاء.

3. وضعت التشريعات في الدول محل المقارنة جملةً من القيود والضوابط لتنظيم مُمارَسة حق الإضراب والتي منها: وجوب تنظيم الإضراب والإعلان عنه من قبل النقابة العمالية المُختَصة، التي تُلزم بتوجيه إخطارٍ إلى صاحب العمل أو الجهة الإدارية المعنية، تُوضح فيه الأسباب الدافعة لإقامة الإضراب، وتُحدّد تأريخ ومكان إقامته، ومُدته المُتوقّعة، وأن لا يُصاحب الإضراب ارتكاب أعمال تخريبٍ، أو إتلافٍ، أو جرائم جنائيةٍ من قبل العمال المضربين.

كما حظرت القيام بالإضراب أثناء المفاوضات بين العمال والادارة، أو الوساطة أو التحكيم، فمتى ما تحقق الإلتزام بهذه الضوابط، ولم تخرج عملية الإضراب عن الإطار التشريعي المرسوم لها، فإنَّ مُمارَسة حق الاضراب تكون في إطارٍ من الشرعية الدستورية، ويكون الموظفين والعمال المشاركون فيه في مأمنٍ من أيّ عقوبةٍ تأديبيةٍ قد تصدر بحقهم، لأنَّ توقّعتهم عن أداء الاعمال المُوكلة إليهم هنا كان مشروعاً، وعلى العكس من ذلك، فإنَّ مُخالفة هذه الضوابط تُدخل الإضراب في إطار التجريم، وتستوجب المُساءلة التأديبية والجنائية للموظف أو العامل.

ثانياً: التوصيات:-

1. لمّا كان الإضراب هو أحد الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية المنصوص عليها في العهود والمواثيق الدولية، لذا، نقترح على المُشرع الدستوري العراقي عند تعديله للدستور النافذ لعام 2005، النصّ على هذا الحق بشكلٍ صريحٍ ودون لبسٍ أو غموضٍ، وعلى غرار ما هو منصوصٌ عليه في الدستور المصري الحالي لعام 2014.

2. توفيقاً للآثار السلبية المُترتبة على حدوث أضرارٍ في المرافق العامة، وضماناً لديمومة إستمراريتها، نقترح قيام المُشرع العراقي بإصدار قانونٍ يتولى تنظيم الإضراب، ووضع

ضوابط تكفل حرية مُمارسته، وتحديد فئات موظفي الدولة، والمنشآت والمرافق العامة التي يحظر فيها الإضراب.

قائمة المصادر

❖ القرآن الكريم.

أولاً: المعاجم اللغوية والتفاسير:-

1. أبو منصور محمد بن أحمد الأزهرى، معجم تهذيب اللغة، تحقيق: محمد عوض مرعب، الجزء 12، دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2001.
2. الإمام أبي زكريا يحيى بن شرف الدين النووي، التبيان في آداب حملة القرآن، ط 8، دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1996.
3. جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور، لسان العرب، المجلد الأول، دار صادر، بيروت، 2009.
4. علي بن محمد بن علي الشريف الجرجاني، معجم التعريفات، المجلد الأول، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983.
5. مجمع اللغة العربية في جمهورية مصر العربية، المعجم الوسيط، الجزء الأول، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2008.

ثانياً: الكتب والمؤلفات القانونية:-

1. أحمد السعيد، قانون العمل، شرحُ للقانون الجديد رقم 12 لسنة 2003، المكتبة العصرية للنشر ، المنصورة، 2007.
2. أمل محمد حمزة، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
3. د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989.
4. صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
5. د. عبد الرحمن بن سعد بن علي الثشري، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية، ط 1، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، 2001.
6. د. عدنان العابد ود. يوسف ألياس، قانون العمل، ط 2، مطبعة العمال المركزية، بغداد، 1989.
7. د. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996.

8. د. عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 3، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
9. د. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، دار الكتاب القانوني، بيروت، 2019.
10. د. مجدي مدحت النهري، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، مكتبة الجلاء الحديثة، المنصورة، 2001.
11. د. محسن محمد العبودي، الشغب في الملاعب الرياضية، أكاديمية الشرطة المصرية، 2011.
12. د. محمد بن عبد الرحمن الخميس، المظاهرات والإعتصامات والإضرابات (رؤية شرعية)، ط 7، دار الفضيلة، الرياض، 2006.
13. د. محمد عبد الحميد أبو زيد، المرجع في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، 2015.
14. د. محمد علي آل ياسين، القانون الإداري، المكتبة الحديثة للطباعة والنشر، بيروت، 1973.
15. د. محمد علي عبد السلام ود. أيمن سيد خليل حجر، التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017.
16. د. محمد محمد أحمد عجيز، حرية الرأي في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
17. د. محمود أبو السعود حبيب، الموظف العام وممارسة الحريات السياسية، مطبعة الإيمان، القاهرة، دون سنة نشر.
18. د. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة المدنية، الجزء الثاني، دار السنهوري، بيروت، 2015.
19. د. مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2000.
20. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المدني الفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، المحلى الكبرى، 2009.
21. معين البرغوثي وآخرون، أثر إضراب الموظفين العموميون على القطاعات الحيوية في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، 2006.
22. د. ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر والقانون، مصر، 2016.
23. د. نجيب خلف أحمد الجبوري، القانون الإداري، مكتبة يادكار لبيع وشراء ونشر الكتب القانونية، السليمانية، 2018.

ثالثاً: الرسائل والأطاريح الجامعية:-

1. آية محمد وبشار دراغمة، أحكام الإضراب عن العمل في قانون العمل الفلسطيني (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا في الجامعة العربية الأمريكية في فلسطين، 2022.

2. باسم صبحي بشناق وهبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الشريعة والقانون في الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية القانونية في غزة، 2015.
3. بو سعيد دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والفرنسي، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة مولود معمري/ تيزي وزو، 2019.
4. خيرى عمر أبو بكر، التنظيم النقابي لحقي الإضراب والتظاهر، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة الإسكندرية، 2015.
5. سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الدراسات العليا في جامعة القدس، 2007.
6. سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه مُقدّمة إلى جامعة النهرين/ كلية الحقوق، 2009.
7. عتيقة بالجل، الإضراب في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق العلوم السياسية في جامعة محمد ليخضر/بسكرة الجزائرية، 2005.
8. علاء الدين محمد كمال، الحقوق والحريات السياسية للموظف العام (دراسة مقارنة في النظامين الفرنسي والمصري)، أطروحة دكتوراه مُقدّمة إلى كلية الحقوق في جامعة بنها، 2011.
9. علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الحقوق في جامعة الشرق الأوسط الأردنية، 2014.
10. عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مُقدّمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2017.
11. فوزية دباح، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة قاصدي مرباح الجزائرية، 2016.
12. محمد يحيى أحمد، حقوق وحريات الموظف العام، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق في جامعة بيروت العربية، 1999.
13. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، رسالة ماجستير مُقدّمة إلى جامعة بغداد/ كلية القانون، 2005.
14. ناصف إمام سعد، إضراب العاملين بين الأجازة والتحرير، أطروحة دكتوراه مُقدّمة إلى كلية الحقوق في جامعة عين شمس، 1984.

رابعاً: البحوث والمقالات:-

1. إسماعيل محمد البريشي، المظاهرات السلمية بين المشروعية والإبتداع، بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الصادرة عن الجامعة الأردنية، المجلد (41)، العدد (1)، 2014.

2. د. العيد غريسي ود. عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، بحث منشور في المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة الشهيد حمة لخضر/ الوادي، المجلد (2)، العدد (1)، 2018.
3. إيمان ثوابتي وسرور ريمة ووسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقيد والتحرير، بحث منشور في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية في جامعة عبد الرحمن ميرة، السنة الثالثة، المجلد (5)، العدد (1)، 2012.
4. د. سامح عبد الواحد التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والإقتصادية الصادرة عن كلية الحقوق في جامعة المنصورة، المجلد (9)، العدد (69)، 2019.
5. د. سحر مهدي الياسري، الإضراب عن العمل حقٌ تقرره القوانين وتُحاربهُ السلطات، مقال منشور في مجلة الحوار المتمدن، بتاريخ 2 مايس 2007 على الموقع الإلكتروني للمجلة. m.ahewar.org.
6. د. سعد عصفور، حرية الاجتماع في إنكلترا وفرنسا ومصر، بحث منشور في مجلة مجلس الدولة المصري، السنة الثالثة، 1952.
7. د. شيت مصطفى خضر، ماهية الإضراب وطرق ممارسته بين القيود والآثار (دراسة قانونية تحليلية مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة كركوك/ كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد (10)، العدد (38)، 2021.
8. عبد الرحمن شحاتة محمد ومحمود صافي وسيد أبو ضيف أحمد، آليات العمل النقابي من المنظور التشريعي والسياسي المعاصر، بحث منشور في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، الصادرة عن كلية التجارة في جامعة قناة السويس، المجلد (13)، العدد (2)، 2022.
9. د. عبد الكريم غالي، شروط ممارسة الإضراب في نظر القضاء المغربي، بحث منشور في مجلة القانون المغربي، الصادرة عن دار الأفاق للنشر والتوزيع، المغرب، العدد الثاني، 2002.
10. د. عماد حسن سلمان، الإضراب في قوانين دول الاتحاد الأوروبي (دراسة قانونية مقارنة معززة بالتطبيقات القضائية)، بحث منشور في مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة ذي قار، العدد (14)، 2017.
11. د. محمد أنس قاسم، الموظف العام وممارسة العمل النقابي، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، الصادرة عن كلية الحقوق في جامعة بني سويف، السنة الأولى، العدد (1)، 1986.
12. د. محمد سليم محمد أمين ونوزاد أحمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة جامعة كركوك/ كلية القانون والعلوم السياسية، المجلد (5)، العدد (17)، 2016.
13. د. محمد نجم إبراهيم، الاتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الإتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كل من فرنسا ومصر والأردن (دراسة مقارنة)، بحث منشور في المجلة الأكاديمية العالمية للدراسات القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة الفلاح في الإمارات العربية المتحدة، المجلد (2)، العدد (2)، 2019.
14. د. مصطفى سالم مصطفى، حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية، الصادرة عن كلية القانون في جامعة بغداد، المجلد (37)، العدد (2)، 2022.

خامساً: الكتب المترجمة:-

1. لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة: أنطوان عبدة، عوידات للنشر والطباعة، بيروت، 1973.
2. مارسو لون وآخرون، أحكام المبادئ في القضاء الإداري الفرنسي، ترجمة : الدكتور أحمد يسري، الطبعة العاشرة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 1995.

سادساً: المصادر الأجنبية:-

1. Anne- Lise, Mougel- Zabel : Prérogative et responsabilités des institutions du personnel d'entreprise ; contribution à la théorie des droits- fonctions, thèse Présentée pour l'obtention du grade de Docteur en droit, Faculté droit, Université Paris Est, 2019.
2. Bivan Diouf : les responsabilités à l'occasion conflits collectives du travail, thèse pour le doctorat d'état en droit, Universités de Cergy-pontoise, 2010.
3. Calra Soudan : La Grève étude comparative en droit français et de droit italien, Art disponible Sur : www.u-paris 10 Fr. La date de mise en ligne est : 14 Février 2013.
4. Céline Laurichesse : La grève en droit international privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur, Faculté de droit politiqué, Université de Bourgogne, 2014.
5. Jean Deprez : Grève de solidarité et pouvoir sanctionnateur du chef d'entreprise ; vers un assouplissement des conditions de licéité de la grève de solidarité ? Revu Droit Social, N°2.
6. Jean- Maire Auby et Robert Dusos-Ader : Droit administratif, Dalloz, 1977.
7. Louis Rolland : La grève des agents d'un service public concède, Revue de droit public et de la science politique, 1910.



8. Mathild Caron : Grève dans le privé, Conséquences pour les salariés Les Cahiers Lamy, La revue des comités d'entreprise, 2012.
9. Maxence Vervoot : L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse Pour obtenir le grade de Docteur en Droit, Faculté de droit et de science politique, Université de Nice Sophia-Antipolis, 2015.
10. Maurice Hauriou : Précis DE droit Administratif et de droit public, 1933.
11. Michel de Pocis : Les tabun du droit de grève, La Québec libre, 15 Février 2012, N° 297, disponible Sur [www : quebecoislibre. org](http://www.quebecoislibre.org).
12. Paul Durand : La Grève et lock-out en droit français, en Collection du droit du travail, La droit du travail dans la communauté Luxembourg, 1961.