



الحق في الإضراب " دراسة مقارنة "

د. مصباح عمر التائب

قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة بني وليد، بني وليد، ليبيا.

musbahettieb@bwu.edu.ly *

The Right to Strike “A Comparative Study”

Dr.Musbah Omar Altaeb

¹ Department of international law, Faculty of Law, University of Bani Whaleed, Bani Whaleed, Libya.

تاريخ النشر: 2022-01-10

تاريخ القبول: 2021-12-30

تاريخ الاستلام: 2021-12-21

الملخص

يعتبر الإضراب عن العمل من الكوارث المعاصرة التي انتشرت في جميع أنحاء الدول الإسلامية، وباعتبار أنه قضية جديدة وغير موجودة بشكل ملحوظ في الدول الإسلامية، وباعتبار أن العمل هو الوسيلة الوحيدة لتقدم الأمم وتطورها، فإن للناس الذين يعملون ويتعبون ويجتهدون يصلون إلى الأهداف المنشودة ويحققون طموحاتهم، وأما من يهمل فهو يتكاسل عن العمل، فالجهل والتخلف نصيبه وعيب على الآخرين سواء فرد أو جماعة أو قبيلة. ، أو دولة. وتعتبر فرنسا من أوائل الدول التي نظمت الإضراب وفق التشريعات، ثم تلتها التشريعات بعد ذلك لترسيخ هذا الحق للعمال ومن ثم الموظفين، رغم أن العديد من الدول تجنبت فكرة اعتباره حق للموظفين، حيث منعت ذلك بكل الوسائل من خلال قمع القائمين عليه، لكنه تحت تأثير الضغوطات الموظفين. وجد المسؤولون العموميون ومفهوم حقوق الإنسان المتنامي أنفسهم مجبرين على الاعتراف بحق الموظفين في الإضراب وتنظيمه.

الكلمات الدالة: الإضراب عن العمل، مشروعية الإضراب، امتناع الموظفين، التشريعات، الوظيفة العامة.

Abstract

The work strike is considered one of the contemporary disasters that have spread throughout Islamic countries, and considering that it is a new issue that does not exist noticeably in Islamic countries, and considering that work is the only means for the progress and development of nations, people who work, tire and strive reach the desired goals and achieve their ambitions, As for the one who neglects, he is lazy to work. Ignorance and backwardness are his share and a burden on others, whether an individual, a group, or a tribe. , or country. France is considered one of the first countries to organize the strike in accordance with legislation, and then legislation followed after that to establish this right for workers and then employees, although many countries avoided the idea of considering it a right for employees, as they prevented this by all means by suppressing those in charge of it, but it is under the

influence of pressures. employees. Public officials and the growing concept of human rights found themselves forced to recognize and organize employees' right to strike.

Keywords: Work strike, legality of strike, employee abstention, legislation, Public function.

المقدمة

الحمد لله والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد الصادق الأمين ؛ أما بعد فيعتبر الإضراب عن العمل من النوازل المعاصرة التي انتشرت في أنحاء البلاد الإسلامية ، ونظراً لأنها مسألة جديدة وغير موجودة بشكل لافت في الدول الإسلامية ، وباعتبار أنّ العمل هو الوسيلة الوحيدة لتقدم الأمم وارتقائها فالشعوب التي تعمل وتتعب وتجتهد تصل إلى الغايات المبتغاة وتحقق طموحاتها ، وأما من يتقاعس ويتكاسل عن العمل فإنّ الجهل والتخلف يكون من نصيبه ويكون عالة على غيره سواء أكان فرداً أو جماعة قبيلة أو دولة.

وتعدّ فرنسا من الدول الأولى التي نظمت الإضراب بمقتضى تشريع ، ثم توالى التشريعات بعد ذلك بإقرار هذا الحق للعمال ثم الموظفين رغم تجنب الكثير من الدول فكرة اعتباره حقاً من حقوق الموظفين ، حيث منعتة بكل الوسائل من خلال قمع القائمين به ، إلا أنه تحت تأثير ضغوطات الموظفين العموميين وتنامي مفاهيم حقوق الإنسان وجدت الدول نفسها مجبرة بالاعتراف بحق الإضراب للموظفين وتنظيمه. ولقد حظي الحق في الإضراب باهتمام المجتمع الدولي حيث أقرته الاتفاقيات الدولية والإقليمية باعتباره من الوسائل المهمة التي تمكن النقابات المهنية من تحقيق مطالبها المشروعة.

2. أهمية البحث

تكمن أهمية الموضوع في أنّ حاجة المجتمع الماسة والملحة إلى وجود الحق في الإضراب سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات، أو على مستوى الشعوب والقيادات أصبحت ضرورية لأنّ أسلوب الإضراب عن العمل يعد أداة فعالة ومؤثرة وكذلك يعتبر أسلوباً حضارياً للمطالبة بالحقوق وأيضاً سهولة استخدامه من حيث التنفيذ وقلة التكاليف لإظهار الاحتجاج وعدم الرضا عن العمل.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى بيان مفهوم الحق في الإضراب وأنواعه وبيان الآثار المترتبة عليه وبيان مدى مشروعيته والقيود الواردة عليه.

تساؤلات البحث:

ما المقصود بالحق في الإضراب؟

ما عناصر الإضراب؟

ما الغاية من الإضراب و ماهي أنواعه؟

ما مدى مشروعية الإضراب وماهي القيود الواردة عليه؟

منهج البحث:

سيتم تناول موضوع البحث وفقاً للمنهج الاستقرائي وكذلك المنهج المقارن من خلال الدراسة التحليلية للنصوص القانونية في كل من ليبيا ومصر وأيضاً اتجاهات الفقه وأحكام المحاكم.

تقسيم البحث:

المبحث الأول: ماهية الإضراب

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

المطلب الثاني: عناصر الإضراب

المبحث الثاني: أنواع الإضراب والقيود الواردة عليه ومدى مشروعيته

المطلب الأول: أنواع الإضراب وأسبابه

المطلب الثاني: القيود الواردة على الإضراب ومدى مشروعيته

المبحث الأول: ماهية الإضراب

يمثل الإضراب عن العمل ظاهرة من الظواهر المعاصرة التي يلجأ إليها الطرف الضعيف للمطالبة بحقوقه، والإضراب يعتبر وسيلة من وسائل ممارسه حرية التجمع السلمي ولم تكن وليدة اليوم، فقد عرف الإضراب وتم ممارسته منذ العصور القديمة بقصد رفع الظلم الواقع من قبل الأنظمة المستبدة، وتكريسا لحقوق الموظفين ونظراً للفعالية التي يحققها الإضراب ازدادت ممارسته وتعددت صور تلك الممارسة، وقد اختلفت النظرة إلى الإضراب من مجتمع إلى آخر بحسب اختلاف الفلسفة السائدة في كل مجتمع، وكان للتطور الديمقراطي وبصفه خاصة في مجال حقوق الإنسان دور بارز في بلورة حق الإضراب⁽¹⁾.

والإضراب عن العمل يعد من الممارسات بالغة الأهمية والتي يعيرها الكثير من الموظفين اهتماماً كبيراً كما أنه يعد ممارسة لإحدى الحريات الأساسية التي يتشبث بها الموظفين سعياً إلى تحقيق مطالبهم و في صنع القرارات المتعلقة بالمصالح العامة المشتركة بينهم، وسوف نتناول بالدراسة في هذا المبحث مفهوم الإضراب وعناصره.

(1) أ. خالد بن عبدالله الخميسي: "حق الموظف العام في الإضراب - دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون جامعة آل البيت، الأردن، 2012م، ص1، ومن المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن الإضراب السلمي حق دستوري يتطلب لاستعماله ضرورة توفر شروط معينة يجب أن يحددها القانون الذي ينظمه وهو من ثم يتعلق بالنظام العام...، حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن الإداري رقم 61839 لسنة 61 قن جلسة 2015/7/25م، مكتب فني 60، الجزء الثاني، ص 1123.

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

يعرف الإضراب في اللغة بالكفاف عن الشيء والإعراض عنه، فيقال أضرب فلان عن هذا الأمر أي كف عنه، وأضرب عنه أي أعرض عنه، ويأتي بمعنى الامتناع أضرب إضراباً أي امتنع ويقال: أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم⁽¹⁾.

والمضرب المقيم في البيت، وأضرب الرجل في البيت أقام⁽²⁾، فأضرب عنه إضراباً إذا كف، وأضرب فلان عن الأمر فهو مضرب أي أنه كف عن عمل ما، ومنه قول الشاعر..

"أصبحت عن طلب المعيشة مضرباً.... لما وثقت بأن مالك مالي"⁽³⁾

ويطابق كلمة الإضراب في القرآن الكريم قوله تعالى "أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا إِنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ"⁽⁴⁾.

وفي الاصطلاح عرف الإضراب بعده تعريفات تدور في مجملها حول كونه يمثل وسيلة إكراه أو ضغط من الطرفين على الآخر بقصد إجباره على تعديل شروط العمل وأحكامه، وهو تصرف ناجم عن عدم الرضا بالواقع المعاش، وسوف نوضح مفهوم الإضراب عند فقهاء القانون وفي الشريعة الإسلامية وفي القضاء والتشريعات العربية.

الفرع الأول: مفهوم الإضراب في الفقه القانوني

وقد اختلف الفقه والقضاء حوله ففي الفقه الفرنسي نجد عدة تعريفات منها تعريف الفقيه JEANRIVERO بقوله "الإضراب يعني توقف مجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني سواء كان نشاطاً مهنيّاً أو اجتماعياً بقصد الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادته الهيئة أو السلطة التابعين لها"⁽⁵⁾.

وعرفه الفقيه BRUNETCALLANL بأنه "كل تصرف مدبر من العمال يعقبه أثار أو يصدر بقرار جماعي بالتوقف عن العمل، فهو أسلوب مقاومة في التوقف للدفاع أو لتحسين شروط العمل، وتأسيساً على ذلك يعني الإضراب في الوظيفة العامة كل توقف جماعي للموظفين عن أداء مهامهم دون أن تتصرف نيّتهم

(1) المعجم الوسيط : منشورات مكتبة الشروق ، الجزء الأول ، القاهرة ، 2004م، ص6.

(2) لسان العرب: لابن منظور، مادة ضرب، منشورات دار صادر ، الجزء الأول ، بيروت، ص543.

(3) لسان العرب: لابن منظور، ص547.

(4) سورة الزخرف: الآية 5

(5) د. مفتاح إغنية محمد: "حق الإضراب الوظيفي بين الاعتراف الدستوري والتقييد القانوني"، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والشرعية ، الزاوية، العدد الخامس عشر، ديسمبر 2019م، ص 3؛ راجع حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 147 لسنة 50ق، جلسة 2006/4/23م، مكتب فني 41، الجزء الأول، ص65.

إلى ترك وظائفهم بشكل نهائي، ويكون الهدف من الإضراب الضغط على الإدارة لتحقيق مطالبهم المهنية مع نية استئناف العمل بعد تحقيق الهدف أو انتهاء النزاع⁽¹⁾.

ويرى الأستاذ Jeze أنّ الإضراب في المرافق العامة يشكل خطأ جسيم أيّاً كانت الظروف، والإضراب والمرفق العام مفهومان متعارضان، فالإضراب عمل يؤدي إلى خضوع سير العمل بالمرفق العام أي إخضاع المصالح العامة لمصالح الموظفين الخاصة، ويقول أيّاً كانت المصالح الخاصة لا يمكن أن تتفوق على المصالح العامة التي يقوم بإشباعها المرفق العام⁽²⁾.

وقد حاول الفقه القانوني الفرنسي وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب من الناحية القانونية و نجد ذلك جلياً عند الفقيه الفرنسي B.TESSIE الذي اتجه عند تعريفه للإضراب إلى إبراز بعض العناصر الهامة له حيث عرفه بأنه توقف عن العمل من أجل مطالب مهنية مؤكداً على عناصر مهمة كعنصر التوقف وعنصر الهدف من المطالب التي قيدها على المطالب المهنية والتي تكون الهدف الأساسي من الإضراب والذي قد يسبغ على ممارسه هذا الحق نوعاً من المشروعية في بعض التشريعات، مستبعداً المطالبات التي يكون غايتها تحقيق مطالب سياسية إلا أنّه لم يبرز بعض عناصر الإضراب والتي تشترطها بعض التشريعات المنظمة لحق الإضراب كعنصر تدبير الإضراب الذي يؤدي توفره تأكيد عنصر القصد وعنصر الطابع الجماعي لتحقيق الإضراب، لذا فهو اعتراف بالإضراب الفردي والذي يحدث عند توقف أحد الموظفين بمفرده عن العمل وذلك بقصد تحقيق مطالباته المهنية⁽³⁾.

وعرف بأنه اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عملي، والغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو ظروفه⁽⁴⁾.

وفي الفقه العربي لم يعرف الإضراب عند العرب قديماً لهذا لم ترد كلمة الإضراب لفظاً في القرآن الكريم والسنة النبوية المشرفة⁽⁵⁾ وفي الآونة الأخيرة ظهرت اهتمامات الفقهاء

(1) د. مفتاح إغنية محمد: المرجع السابق، ص 4.

(2) أ. عبدالفتاح سليمان المغربي: "مدى تطور حق الإضراب في المرافق العامة _ دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة طرابلس، 2015م، ص 5.

(3) د. مصطفى أحمد أبوعمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، منشورات دار الكتب القانونية، مصر، 2009م، ص 26.

(4) د. رضا عبد الخالق إسماعيل: "إضراب الأطباء عن العمل _ دراسة فقهية" بحث مقدم لجمعية الدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثاني والثلاثون، الإسكندرية، 1023.

(5) د. ماجد راغب الحلو: "القانون الإداري"، منشورات دار الطبوعات الجامعية، مصر، 1996م، ص 425.

القانونيين لتعريف الإضراب لأسباب عديدة منها تأخر الأنظمة القانونية في الاعتراف بالإضراب كأحد الحقوق المشروعة للموظفين العموميين بسبب ما قد يتضمنه الإضراب من مطالب تفشل الإدارة وفي ظل التأكيد على حق الموظف العام في ممارسه الإضراب للحصول على المطالب المشروعة والتي توفر له العيش الكريم ظهرت أهمية تقنين هذا الحق والاعتراف به كأحد الحقوق المقررة للموظفين العموميين.

وعرف الدكتور سليمان الطماوي الإضراب بأنه "امتناع الموظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم"⁽¹⁾.

وعرف الدكتور محمد فؤاد مهنا الإضراب بأنه " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ،ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهاراً لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم"⁽²⁾، ويلاحظ أنّ هذا التعريف قد تناول العناصر اللازمة لتحقيق الإضراب كعنصر الصفة الجماعية والتي لم يتناولها التعريف السابق، إلا أنّه لم يتناول الهدف من الإضراب هل هو تحقيق مطالب مهنية أم سياسية ، أم نكون أمام إضراب تضامني، و نفهم ذلك من خلال عبارة سخطهم على عمل من أعمال الحكومة بعكس التعريف السابق الذي حصر حق ممارسة الإضراب لتحقيق مطالب مهنية كما أنّ هذا التعريف أهمل الإضراب الفردي ومع ذلك فقد تضمن هذا التعريف فقط شرطاً مهماً في الإضراب وهو ألا يكون لدى الموظفين المضربين نية التخلي عن وظائفهم.

وعرف أيضاً بأنه توقف بعض أو كل موظفي أو عمال أحد المرافق العامة عن العمل كوسيلة للضغط على جهة الإدارة قصد إظهار الإستياء من أمر معين أو تحسين ظروف العمل أو القيام بنشاط معين⁽³⁾.

الفرع الثاني: مفهوم الإضراب في الشريعة الإسلامية

وفي الشريعة الإسلامية باعتبار أنّ العقد الذي يكون بين العمال وأرباب الأعمال إذا كان مستندا على أحكام الشريعة الإسلامية فإنّه يكون متضمناً للشروط المنظمة للعلاقة بينهما، وعليه فلا حاجة للإضراب عن

(1) د. سليمان الطماوي : "الوجيز في القانون الإداري _ دراسة مقارنة"، منشورات دار الفكر العربي ، مصر، 1988م، ص385.

(2) د. محمد فؤاد مهنا: " مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة- دراسة مقارنة"، منشورات منشأة المعارف ، الإسكندرية، (د_ت) ص307.

(3) د. محمد أنس جعفر: " الحقوق الدستورية للموظف العام - دراسة مقارنة"، (د_ن)، 2010م، ص275.

العمل عند التنازع، لأن الشرع هو الفاصل بينهما بحكم الشروط المنصوص عليها في العقد، وقد تضمنت ذلك أبواب مختلفة في كتب الفقه الإسلامي مثل : البيوع، والإجارة، والمزارعة، والمساقاة، والاستصناع، وغيرها.

ولقد وضع الإسلام قواعد العلاقة بين العامل أو الموظف وصاحب العمل، وعلى كل من الطرفين أن يلتزم بها، فما نص عليه العقد من حقوق وواجبات على كليهما أن يلتزم بها عملاً بقوله تعالى: (يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود) ⁽¹⁾، وقوله صلى الله عليه وسلم: "المسلمون عند شروطهم إلا شرطاً أحل حراماً، أو حرم حلالاً" ⁽²⁾، وبمقتضى أداء العامل أو الموظف لعمله، يستحق مباشرة أجره حسب الاتفاق، ويقول صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" ⁽³⁾، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "قال الله عز وجل: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يوفّه أجره" ⁽⁴⁾، فإذا ما ظل صاحب العمل في إعطائه حقه، كان ظالماً، وللعامل أن يتخذ كل وسيلة مشروعة لنيل حقه، سواء بالتقاضي، أو بالتظاهر، وأخيراً بالإضراب عن العمل.

والإضراب عن العمل يعتبر من النوازل الفقهية، وهو وسيلة للاحتجاج والتعبير عن الرأي، وقد اختلف العلماء المعاصرون في حكمه، فمنهم من قال بجوازه ومنهم من قال بعدم جوازه ونذكر قول من كل فريق؛ فقد قال الشيخ عبد الحميد الجهني بعدم جواز الإضراب عن العمل للمطالبة بالمزايا والحقوق لأنه يعتبر من النظم الأجنبية التي تسلت إلى المجتمع المسلم، وهي تربي في أصحابها روح التمرد والفوضى وقلة احترام المسؤول، ثم إنها تصادم ثلاثة أصول شرعية معتبرة، هي: الصبر، والنصيحة، والحكمة، فالمتبع لطريقة الإضراب عن العمل لم يصبر حيث أمر الله بالصبر، ولم ينصح لبلده وحكومته وولادة أمره، بل تمرد عليهم واستعمل معهم أسلوب الشقاق والعصيان، ولم يتبع الحكمة في معالجة الأمور، بل اتبع الأسلوب الأوهج ⁽⁵⁾.

(1) سورة المائدة: الآية 1.

(2) رواه الترمذي في الأحكام رقم 1352

(3) رواه ابن ماجة تحت رقم 2443

(4) رواه البخاري تحت رقم 2227

(5) هو عبد الحميد بن خليوى الجهني الرفاعي داعية إسلامي بوزارة الأوقاف والدعوة والإرشاد بالمملكة العربية السعودية؛ راجع د. رضا عبدالخالق إسماعيل: "إضراب الأطباء عن العمل _ دراسة فقهية"، بحث مقدم لحلوية كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات، العدد الثاني والثلاثون، الإسكندرية، ص1033.

ويرى الشيخ محمد علي فركوس أنّ الإضراب من عادات الكفار وليس من أعمال أهل الإيمان المطالبة بالحقوق عن طريق نشر الفوضى وإثارة الفتن ، وإنّما يتوصل إلى الحقوق عن طريق الطرق المشروعة ومراجعة ولاية الأمر (1).

ومن الأقوال التي ترى بجواز الإضراب قول الدكتور نصر فريد واصل أنّ حكم الشرع في المظاهرات والإضرابات يتوقف على المصالح والأضرار الناجمة عن نوعية المظاهرات أو الإضرابات، فكل عمل سلمي لا ينتج عنه الإضرار بمصالح البلاد والعباد، ولا يكون بوسائل تخريبية؛ أو يكون وسيلة لتدخل أعداء الوطن من الداخل أو الخارج فهو جائز (2).

ويعد أن بيّنا موقف الفقه سنتناول موقف القضاء ،حيث كان للقضاء الدور الفاعل في ملء الفراغ التشريعي من حيث تحديد وإرساء المفاهيم القانونية لبعض الحقوق ومنها حق الإضراب من خلال سد الفراغ التشريعي ووضع الضوابط والمعايير التي من شأنها أن تضمن هذا الحق وعدم التعسف في استعماله ، لذلك لزم على القضاء أن يقوم بوضع تعريف للإضراب .

الفرع الثالث: مفهوم الإضراب في القضاء

فالقضاء المصري لم يتعرض لتعريف الإضراب قبل انضمام مصر إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكان السبب هو حادثة التنظيم التشريعي للإضراب وعدم وصول المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب إلى القضاء بسبب الدور الذي تقوم به الجهات الأمنية من احتواء ظاهرة ممارسته بعدة وسائل ومنها وسيلة القمع (3).

ومن المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية أن "مفاد ماتقدم بموجب دستور 2012 ودستور 2014 لم يعد الإضراب السلمي منحة بل صار من الحقوق الدستورية المكفولة لكل فئات العمال بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها ، أي سواء بالقطاع الحكومي أو الخاص بمعنى أنّه أضحى معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ ، ومنح المشرع

(1) هو أبو عبد المعز محمد علي بن بوزيد بن علي فركوس القبي، عالم جزائري، له مؤلفات عدة حول القواعد الأصولية ، ولد في 25 نوفمبر عام 1954م بالقبلة الجزائرية ؛راجع د. رضا عبدخالق إسماعيل: المرجع السابق، ص1033.

(2) راجع د. رضا عبدخالق إسماعيل: المرجع السابق، ص1034.

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص36.

واجب تنظيمه واستعمال العمال لهذا الحق جلباً لحقوقهم دون اضرار بالمرافق العامة إنّما هو استعمال مشروع لحق ثابت دستورياً ولا يستوجب العقاب" (1).

وبالنسبة للقضاء الفرنسي فقد ساهم مجلس الدولة الفرنسي ومحكمة النقض الفرنسية في وضع تعريف للإضراب فهو يعتبر حقاً دستورياً مكفولاً لكل فئات العمال والموظفين بغض النظر عن طبيعة الجهة التي يعملون بها، وقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على وضع تعريف ضيق للإضراب يعرفه بأنه عبارة عن أسلوب للدفاع عن المصالح المهنية (2).

وفي حكم آخر وصفته بأنه توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً رفض صاحب العمل تحقيقها (3).

وفي قضاء المحكمة العليا الليبية لم نجد تعريف للإضراب بالرغم من وجود بعض الأحكام التي تشير له ومنها حكم المحكمة العليا الليبية التي قضت بأنه "إذا نسب للعامل ارتكاب جناية أو جنحة إضراب غير مشروع أو تحريض عليه داخل مكان العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى الجهة المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه...." (4).

الفرع الرابع : مفهوم الإضراب في التشريعات العربية

وبعد أن بيّنا الإضراب في الفقه والقضاء سنوضح الإضراب في التشريع وسنتناول الحق في الإضراب في بعض التشريعات العربية فقد صدر القانون الليبي رقم 65 لسنة 2012 م في شأن تنظيم حق التظاهر السلمي وقد عرف القانون حق التظاهر في المادة الأولى منه بأنّ

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 19485 لسنة 59 ق، جلسة 26/7/2015م، منظومة قوانين الشرق؛ ومن المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية أيضاً أنّ "الإضراب هو امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم، مع استمرار تمسكهم بها وذلك بقصد الإعلان عن احتجاجهم على أوضاع أو مطالب معينة بقصد إظهار السخط والاستنكار..."، حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن الإداري رقم 24587 لسنة 61 ق، جلسة 18/4/2015م، مكتب فني 60، الجزء الأول، ص 804.

(2) د. أشرف عبدالقادر قنديل: "الإضراب بين الإباحة والتجريم _ دراسة مقارنة"، منشورات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014م، ص 26.

(3) د. مصطفى أحمد أبوعمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص 36؛ و د. محمد سعيد الليثي: "التظاهر والإضراب _ دراسة تطبيقية مقارنة"، منشورات دار أبو المجد للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، 2016، ص 127.

(4) حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 104 لسنة 39 ق، جلسة 18/6/1995م، مكتب فني 30، الجزء الرابع، ص 118؛ والطعن المدني رقم 93 لسنة 33ق، جلسة 14/12/1987م، مكتب فني 25، الجزء الثالث، ص 78؛ والطعن رقم 63 لسنة 30 ق، جلسة 7/5/1984م، مكتب فني 22، الجزء الأول، ص 61؛ والطعن رقم 1 لسنة 57 ق، جلسة 23/12/2013م، مكتب فني 44، الجزء الثاني، ص 16.

"المظاهرة: تجمع عدد من الأشخاص أو سيرهم بطريقة سليمة في مكان أو طريق عام أو بالقرب منهما بقصد التعبير عن رأي أو الإعلان عن مطلب أو الاحتجاج على أمر أو التأكيد على تنفيذ مطالب معينة" (1).

وبالنسبة لمشروع الدستور الليبي لسنة 2017 فإنّ نصوصه جاءت خالية من أي إشارة صريحة إلى الإضراب حيث نصت المادة (43) على أن "تضمن الدولة حق الاجتماع و التجمع، والتظاهر سلمياً، و تتخذ التدابير اللازمة لحماية الممتلكات والأشخاص ولا تستخدم القوة إلاّ في حالة الضرورة وحدها الأدنى" (2).

والإضراب عن العمل في القانون الليبي هو "اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح أو عقد العمل وإنّ حق الإضراب في القانون الليبي جريمة يعاقب عليها القانون" (3).

والإضراب في التشريع المصري ذكر بطريقة غير مباشرة وذلك من خلال نص المادة 124 من قانون العقوبات المصري من خلال الحديث عن الإضرابات المحظورة وهو ذات الموقف الذي جاء به قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م والذي نص على الحق في الإضراب وتنظيمه في المواد 192، 195 ومدى مشروعيته إلاّ أنّه لم يعرفه (4).

وفي الأردن فقد قام المشرع الأردني بوضع تعريف لحق الإضراب، إلاّ أنّه حظره على بعض المرافق المهمة بالدولة مثل مرفق المياه والكهرباء والغاز والصحة (5).

(1) القانون الليبي رقم 65 لسنة 2012 م في شأن تنظيم حق التظاهر السلمي؛ والقانون الليبي قد أجاز حق التظاهر بالقانون رقم (65) لسنة 2012م وهذا القانون يعتبر تعديل ضمنى جزئى للقانون رقم 45 لسنة 1972 بشأن تحريم الإضرابات والاعتصامات والمظاهرات أما الإضراب عن العمل فهو فعل غير جائز ومجرم قانوناً.

(2) د. فوزي إبراهيم دياب: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة"، بحث مقدم لمجلة البحوث القانونية، العدد الحادي عشر، 2020م، ص 31.

(3) راجع المادة 238 من قانون العقوبات الليبي فقد نصت على أنّ "ترك الوظيفة أو الخدمة العامة أو العمل عن طريق التمرد إذا ترك ثلاثة أو أكثر من الموظفين العموميين أو موظفي ومستخدمي المرافق العامة مكاتبهم أو وظائفهم أو أعمالهم أو أذواها بشكل يؤثر في سيرها سيراً متواصلًا منتظمًا، متفقين على ذلك أو مبتغيين منه تحقيق غرض مشترك، يعاقب كل منهم بالحبس مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة وبغرامة لا تزيد على مائة دينار.

(4) د. رمضان عبدالله صابر : "النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 2004م، ص38.

(5) د. السيد محمد عبدالحميد : "ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي_دراسة مقارنة"، (د_ن)، 2003م، ص368.

ويرى الباحث أنّ العبرة في عدم وضع تعريف تشريعي لدى أغلب المشرعين من الممكن أن تكون له نتيجة إيجابية تتمثل في اجتهاد الفقه والقضاء لوضع تعريف مناسب للإضراب، بحيث يتماشى مع جميع الحالات ويستوعب كل صور الإضراب، وكذلك مواكبة التطور المصاحب لممارسة هذا الحق.

المطلب الثاني: عناصر الإضراب

من خلال عرض مفهوم الإضراب في المطلب الأول يتضح أنّ للإضراب عنصران هامين ويلزم توافرها لكي نطلق عن توقف العمال عن العمل صفة الإضراب، وفي حالة عدم توافرها نطلق على هذا العمل توقف غير مشروع، وسوف نوضح العنصر المادي والعنصر المعنوي للإضراب في هذا المطلب.

الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين هما التوقف عن العمل والتوقف الجماعي عن العمل وسوف نقوم بتوضيح ذلك فيما يلي.

أولاً: التوقف عن العمل

يعد التوقف عن العمل العنصر الجوهري للإضراب وفي حالة تخلف هذا العنصر لا نستطيع إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر من العمال، والتوقف عن العمل هو امتناع العمال عن الذهاب للأماكن المخصصة للعمل الملتزمين به سواء بموجب القوانين أو اللوائح المنصوص عليها في العقد (1)؛ ولا يشترط في التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن أو لمدة دقائق محددة (2).

(1) د. عبدالباسط عبدالمحسن : " الإضراب في قانون العمل "رسالة دكتوراة في الحقوق ، جامعة القاهرة، 1992م، ص35.

(2) د. محمد علي عبدالسلام ، و د. أيمن سيد خليل حجر: "التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 2017م، ص 158؛ ومن المقرر في قضاء المحكمة الإدارية العليا المصرية بأن الإضراب تمرد لعمال المرافق العامة على السلطة وعلى النظام؛ بينما المظاهرة اجتماع عدد من الأشخاص في الطريق العام للتعبير عن إرادة جماعية أو مشاعر مشتركة فإن كان الاجتماع ثابتاً سمي تجمعاً وإن كان متنقلاً سمي موكباً والتجمهر لا يكون إلا في مكان عام..، حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن الإداري رقم 24587 لسنة 61 ق، جلسة 2015/4/18م، مكتب فني 60، الجزء الأول ، ص804.

والتوقف عن العمل يأخذ صوراً عديدة من أهمها التوقف الكامل عن العمل حيث امتناع العمال عن الذهاب إلى أماكن العمل وكذلك التوقف القصير المتكرر والتوقف الجزئي والتوقف المفاجئ (1)، ويشترط في التوقف عن العمل كعنصر من العناصر المادية للإضراب أن تتوفر فيه بعض الشروط وهي:

1- الامتناع الكامل عن العمل: يشكل التوقف عن العمل عنصراً جوهرياً في الإضراب ولمشروعية هذا التوقف (2)، ينبغي أن يكون التوقف عن العمل توقفاً كاملاً وصريحاً، بحيث لا يكون هناك أي شك في رغبة العمال للضغط على صاحب العمل لكي يستجيب لمطالبهم المهنية ويحقق مطالبهم، لأنّ التكاسل والتباطؤ في أداء العمل لا يعتبر إضراباً ومن المقرر في قضاء محكمة النقض الفرنسية أنّ الإبطاء في أداء العمل لا يعدّ إضراباً بل تنفيذاً معيباً للعقد، يثير مسؤولية العامل نحو صاحب العمل، وفي الشريعة الإسلامية أوجبت على الناس إيفاء عقودهم وتنفيذها وفقاً للعقد ولا يجوز لأحد أطراف العقد أن يخل بالتزامه نحو الطرف الآخر.

2- التوقف عن عمل ملزم: حتى يتحقق الإضراب ينبغي أن يكون التوقف متعلقاً بعمل ملزم للعمال، لأنه لا يعدّ إضراباً امتناع العمال أو الموظفين عن عمل غير ملزم مثل العمل الإضافي أو العمل الاختياري، وإذا كان التوقف بسبب قوة قاهرة أو حادث فجائي فإنّ توقفهم في هذه الحالة لا يعتبر التوقف إضراباً، إلا إذا تعلق الأمر بمنشأة حيوية لأنّه يلزم العمل حتى في الأعياد والمناسبات والعطلات الرسمية (3).

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

يعتبر التوقف الجماعي عنصراً مهماً في الإضراب، ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع مجموعة من العمال أو الموظفين عن أداء الأعمال المكلفين بها وأن لا يكون هناك ظروف طارئة كالحروب والزلازل والإضراب المفاجئ (4)؛ وامتناع أحد العمال لوحده لا يشكل إضراباً نظراً لانقضاء

(1) د. سلامة عبدالنواب عبدالحليم: "المفاوضة الجماعية في قانون العمل"، رسالة دكتوراة في الحقوق، جامعة حلوان، 2002م، ص 541؛ ومن المقرر في قضاء المحكمة الاتحادية العليا الإماراتية أنّه يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل منذ اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الإعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها بشأنه، ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة إلا إذا قضى ببراءته ويجب أداء أجره كاملاً...."، حكم المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة في الطعن المدني رقم 963 لسنة 2020، جلسة 2021/2/15م، شبكة قوانين الشرق.

(2) د. إبراهيم صلاح عبد الصرايرة: "مشروعية الإضراب وأثاره في العلاقات التعاقدية - دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراة في الحقوق، جامعة عين شمس، 2009م، ص 31.

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص 47.

(4) د. مصباح عمر التائب: "نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ العقد الإداري"، بحث منشور بمجلة الحق الصادرة عن كلية القانون جامعة بني وليد العدد الثامن، يناير 2020م، ص 199.

صفة الجماعية في امتناعه؛ ولكن هذا لا يعني عدم قيام الإضراب إلا إذا كان هناك اتفاق جماعي بين المضربين على ترك العمل فهناك حالات يتحقق فيها الإضراب ولو لم يحدث إلا من موظف واحد بشرط أن يترتب على الإضراب الفردي آثار خطيرة⁽¹⁾؛ والإضراب لا بد أن يمارس جماعياً وذلك لأن الصفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي إلى فاعلية تحقيق الإضراب.

الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب

وتتمثل العناصر المعنوية للإضراب في وجود النية والإرادة للتوقف عن العمل بشكل جماعي، ويكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب بانصراف نية العاملين بالتوقف الجماعي عن العمل⁽²⁾؛ وتتمثل عناصر الإضراب في وجود قصد الإضراب، وتدبيره، وأن تكون مطالب المضربين عن العمل مشروعة وينبغي أن تتوافر النية في الإضراب عن العمل: بمعنى أن تتجه الإرادة الفعلية للعاملين في المرفق إلى التوقف المؤقت عن تنفيذ الأعمال المكلفين بأدائها، كي يجبروا صاحب العمل بمطالبهم المشروعة والدفاع عنها⁽³⁾.

المبحث الثاني: أنواع الإضراب والقيود الواردة عليه ومدى مشروعيته

سوف نتناول بالدراسة في هذا المبحث أنواع الإضراب وأسبابه والقيود التي ترد عليه ومدى مشروعيته فيما يلي:

المطلب الأول: أنواع الإضراب وأسبابه

للإضراب أسباب وأنواع عديدة فقد تكون إضرابات مشروعة وقد تكون إضرابات غير مشروعة وذلك بالنظر إلى مكان ممارسته والهدف من اللجوء إليه أو الكيفية التي يتم تنفيذه بها أو المدة التي يستغرقها وسوف نتناول أنواع الإضراب في الفرع الأول من هذا المطلب.

الفرع الأول: أنواع الإضراب

ينقسم الإضراب إلى إضراب مهني وإضراب سياسي وسوف نتناولهما بإيجاز لأن الحديث عنهما يطول ولا يسعنا في هذا البحث التطرق للموضوع بشكل مفصل نظراً لشروط المجلة وسوف نوضح الإضراب المهني فيما يلي.

(1) د. محمد عبدالحميد أبوزيد: "القانون الإداري"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م، ص 122.

(2) د. علي عبدالعال سيد أحمد: "حق الإضراب في المرافق العامة"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، ط3، 2012م، ص 112.

(3) د. صلاح علي حسن: "تنظيم الحق في الإضراب"، منشورات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012م، 45؛ د. محمد عزمي البكري: "مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل"، منشورات المكتبة القانونية، القاهرة، 1986، ص 735.

الفصل الأول: الإضراب المهني

يتمثل هذا الإضراب في أنواع عديدة من حيث نطاقه المكاني ومن حيث نطاقه المكاني ومن حيث نطاقه الزمني ومن حيث نطاقه التوقيف عن العمل وسوف نتناولها بالدراسة فيما يلي.

1. **الإضراب التقليدي.** يعتبر الإضراب التقليدي هو أكثر الإضرابات انتشاراً ويطلق عليه الإضراب الاعتيادي أو الإضراب التام⁽¹⁾؛ ويتم فيه انقطاع العمال أو الموظفين عن العمل وعدم مزاوله العمل إلا بعد تحقيق مطالبهم ويكون هذا الإضراب مدروساً ومنظماً مسبقاً لتأخذ فيه النقابات كافة الاحتياطات للوصول للهدف ؛ ودائماً يكون من أجل زيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل ويعتبر هذا الإضراب أكثر الإضرابات شيوعاً ولا سيما في الدول التي نظمت أحكام الإضراب.

2. **الإضراب الدائري.** ويسمى هذا الإضراب أيضاً بالإضراب المتتابع وذلك لانتقاله من قسم إلى آخر؛ وتمتد فيه فئة من الموظفين أو العاملين عن العمل مدة معينة ثم بعد ذلك تمتد فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى مصالحها لأجل المحافظة على استمرارية الإضراب، ولا تضرب كل الفئات مرة واحدة ويسمح به في القطاع الخاص وغير مسموح به في القطاع العام لأنه يؤدي إلى الاضرار بسير المرفق العام ؛ وفي حال قام الموظفون في القطاع العام بهذا النوع يعرضون أنفسهم للمساءلة التأديبية التي قد تصل إلى حد الطرد من العمل⁽²⁾.

3. **الإضراب البطيء.** من خلال دراسة موضوع الإضراب نلاحظ أنّ الأصل أن يتم الإضراب بتوقف كامل وبشكل جماعي وتام ولمدة معينة عن العمل وذلك حتى يتصف بالإضراب المهني ويجب عدم توجه العمال أو الموظفين إلى مكان العمل خلال فترة الإضراب⁽³⁾، ويتمثل هذا النوع بالإبطاء في معدل أداء العمل لذلك يسمى بالإضراب البطيء ويقصد به أن العمال يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم بشكل منقوص على غير العادة ويمتاز هذا النوع بالتقليل والتخفيض من الإنتاج وذلك للضغط على صاحب العمل حتى تتحقق المطالب.

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص 71.

(2) د. أشرف عبدالقادر قنديل: "الإضراب بين الإباحة والتجريم _ دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص 89.

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص 76.

ويرى الباحث عدم شرعية الإضرابات المفاجئة في القطاعين العام والخاص لما لها من تأثير سلبي بالنسبة للقطاع العام يؤثر على سير المرافق العامة والخدمات التي تقدمها للمواطنين، وفي القطاع الخاص يؤثر على العملية الإنتاجية وينبغي استعمال كافة الوسائل المشروعة للمطالبة بالحقوق والمطالب ويكون الإضراب هو آخر وسيلة.

الفصل الثاني: الإضراب السياسي

يعرف الإضراب السياسي بأنه توقف العمال أو الموظفين عن العمل بقصد ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة لحملها على اتخاذ موقف سياسي معين أو إعاقته عن تحقيق غايات سياسية محددة أو الاحتجاج على عمل قامت به الحكومة سواء على الصعيد الداخلي أو الخارجي ولا يهدف هذا النوع من الإضراب إلى تحقيق أي مطالب مهنية للعمال وإنما يسعى لتحقيق مطالب سياسية (1).

والإضراب السياسي يوجه ضد السلطات العامة وليس ضد صاحب العمل، لأن المطالب التي يسعى المضربون لتحقيقها لا يمكن أن تتحقق إلا عن طريق السلطات في الدولة، وصاحب العمل لا يملك أي وسيلة لمساعدة العمال في هذا النوع إلا أن ينظر مدى استجابة السلطات في الدولة لمطالب العمال أو تراجع العمال عن مطالبهم (2)، والإضراب يكون سياسياً إذا كانت أسبابه خارجة عن الإطار المهني.

الفرع الثاني: أسباب الإضراب

الأسباب المؤدية للإضراب لاتخرج عن الأسباب الآتية.

المطالبة بزيادة الأجور. بما أنّ متطلبات الحياة زادت وارتفعت الأسعار فأصبح الموظفون والعمال يلجأون إلى المطالبة بزيادة أجورهم ومراتبهم لكي تتماشى مع ارتفاع الأسعار وتلبية مطالبهم (3)؛ ومن أمثلة الإضرابات التي حصلت للمطالبة بزيادة الأجور والمرتبات الإضراب الذي

(1) د. أشرف عبدالقادر قنديل: "الإضراب بين الإباحة والتجريم _ دراسة مقارنة"، مرجع سابق، ص 94.

(2) أ. علي محمد الجبالي: "أحقية الموظفين العمامين في الإضراب في القانون الأردني"، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014م، ص 37.

(3) د. رضا عبدالخالق إسمايل: "إضراب الأطباء عن العمل _ دراسة فقهية"، مرجع سابق، ص 1027

حصل في بريطانيا من قبل المعلمين والذي أدى إلى إغلاق أكثر من خمسة آلاف مدرسة بتاريخ 2002/11/26م حيث طالبوا بزيادة رواتبهم لكي تتناسب مع الارتفاع الفاحش في مستويات المعيشة⁽¹⁾.

الاحتجاج على سياسة الدولة. قد يكون من أسباب الإضرابات الاحتجاج على سياسة الدولة أو ضد قرار من قراراتها، كالمطالبة بإلغاء الضرائب ومن أسباب الإضراب زيادة تدخل الدولة في المجالات الاقتصادية المختلفة⁽²⁾.

تطور دور المواطن في الحياة السياسية. اتسم دور المواطنين في الحياة السياسية سابقاً بالاقتران على المشاركة في الانتخابات، فضلاً على أنّ دور الدولة كان قاصراً على القيام بالوظائف التقليدية دون التدخل في الأنشطة الاقتصادية والصناعية المختلفة، وكانت القرارات السياسية والاقتصادية التي تتخذها الحكومة لا تمس العمال بصفة مباشرة، أما بعد زيادة تدخل الدولة في كافة الأنشطة الاقتصادية والصناعية، أصبحت القرارات التي تتخذها الدولة تمس العمال مباشرة واعتراض العمال على هذه القرارات يتم في صورة إضراب سياسي⁽³⁾.

المطلب الثاني: القيود الواردة على الإضراب ومدى مشروعيته

إنّ الإضراب ليس حقاً مطلقاً، بل يخضع كغيره من الحقوق لقيود تضمن ممارسته بشكل سليم وتحفظ السير العادي للمرفق مع ضمان حرية التعبير عن المطالب المهنية وسوف نتناول القيود الواردة على الإضراب في الفرع الأول.

الفرع الأول: القيود الواردة على الإضراب

يتطلب القانون في بعض الأحيان إجراءات شكلية حتى نضفي على الإضراب صفة المشروعية وينبغي اتباعها قبل اللجوء للإضراب وهي عبارة عن مجموعة قيود نبينها في هذا الفرع فيما يلي:

(1) أ. حمزة سالم مقبل: "الإضراب وأحكامه في الفقه الإسلامي"، رسالة ماجستير في القانون، جامعة اليرموك، الأردن، 2005م، ص 208.

(2) د. عبدالباسط عبدالمحسن: "الإضراب في قانون العمل"، مرجع سابق، ص 148.

(3) أ. علي محمد الجبالي: "أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني"، مرجع سابق، ص 38.

الفصل الأول: اتباع الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية

إنّ اتباع الوسائل السلمية لحل منازعات العمل الجماعية هو من أحد الحلول التي تحول دون تحقق الإضراب وتلافي الأضرار الناتجة عنه واتباع الوسائل السلمية أفضل للطرفين سواء العمال أو أصحاب العمل وسوف نوضح هذه الوسائل بإيجاز على النحو التالي:

التفاوض المباشر. يعتبر التفاوض المباشر وسيلة وقائية وعلاجية ودية لحل النزاع بين صاحب العمل والعمال وتعتبر هذه الوسيلة حجر الأساس في قانون علاقات العمل وتكون هذه الوسيلة حائلاً دون وقوع الإضراب وإيجاد الحلول المناسبة لمشاكل العمال الموجودة أو قبل وجود هذه المشاكل ولا بديل سوى استعمال المفاوضات⁽¹⁾؛ ومن الأمثلة على التفاوض ما ذهب إليه المشرع الفرنسي حين فرض عقوبة جنائية على صاحب العمل عندما يمتنع عن التفاوض مع ممثلي العمال سنوياً وفرض عليه عقوبة الحبس الذي يتراوح بين الشهرين والسنة وغرامة تصل إلى عشرون ألف فرنك فرنسي ، وفي حالة العودة تكون العقوبة الحبس الذي تصل مدته إلى سنتين وغرامة تصل إلى أربعون ألف فرنك فرنسي⁽²⁾.

التوفيق. التوفيق يعني تقريب وجهات النظر المتعارضة بين العمال وأصحاب العمل بحيث يوجد حل يقبله الطرفان عن طريق طرف ثالث محايد، والتوفيق قد لا يحسم النزاع ولكن يمهّد الطريق ويقرب وجهات النظر بين الأطراف ويعرف كل طرف موقف الطرف الآخر⁽³⁾.

أ. **الوساطة.** تعتبر الوساطة من الأساليب البديلة لفض النزاعات بين العمال وأصحاب العمل وتقوم على توفير ملتقى بين الأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار لمحاولة الوصول إلى حل يقبله الأطراف تمهيداً لإبرام اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم شروط وظروف العمل فيما بينهم.

(1) أ. خيرى عمر أبوبكر: "التنظيم القانوني لحقي الإضراب والتظاهر"، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، 2015م، ص 36.

(2) د. مصطفى أحمد أبوعمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، مرجع سابق، ص 140.

(3) أ. خيرى عمر أبوبكر: "التنظيم القانوني لحقي الإضراب والتظاهر"، مرجع سابق، ص 39.

ب. **التحكيم.** يعتبر التحكيم من الوسائل الودية لحسم النزاعات بقرار يصدر من شخص أو هيئة من الغير يلزم الأطراف، والتحكيم يكون بالفصل بين الأطراف المتنازعة بقرار يصدر من حَكَم يتم اختياره من غير أطراف النزاع ، ويعتبر التحكيم الوسيلة النهائية التي يمكن اللجوء إليها من أجل تسوية النزاع (1).

الفصل الثاني: الإجراءات الشكلية للإضراب

وهي الإجراءات التي يتعين على العمال المضربين مراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب وسوف نتناولها بالدراسة فيما يلي.

أ. **الاستفتاء.** فهو يعني التصويت لمعرفة رأي العمال قبل اللجوء إلى الإضراب أو الرجوع لمزاولة العمل وذلك بعد انتهاء الإضراب عن طريق الاقتراع السري بين العمال المضربين وعلى أن يلتزم الأقلية برأي الأغلبية، والمشرع المصري من خلال قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 اعتبر الاستفتاء إجراءً وجوبياً قبل الإضراب وذلك من خلال نص المادة 192 والتي تنص على وجوب الاستفتاء من قبل مجلس إدارة النقابة العامة بأغلبية ثلثي عدد أعضائها ، وذلك قبل لجوء اللجنة النقابية للقيام بالإخطار (2).

ب. **الإخطار.** ويقصد به إبلاغ أو إعلان رب العمل أو جهة الإدارة بالوقت الذي يتم فيه تحديد موعد الإضراب من قبل العمال للتوقف عن العمل، ولقد بين قانون العمل المصري على وجوب أن يسبق الإضراب إخطار لصاحب العمل أو للجهة الإدارية ويكون قبل عشرة أيام من بدء الإضراب على الأقل، والسبب في ذلك هو منع الإضرابات المفاجئة التي تصيب أصحاب العمل والجهات الإدارية بأضرار اقتصادية وخيمة تدفعه إلى الإغلاق والذي بدوره يؤثر على العمال تأثيراً جسيماً (3).

ت. **التنظم :** حيث يستخدم هذا الأسلوب في الاضرابات التي تحدث بالنسبة للموظفين عادة، ويقدم إلى الشخص الإداري الذي أصدر القرار الضار بالمركز القانوني للموظف وسواء

(1) د. أحمد عوض هندي: " حكم التحكيم الإلكتروني"، بحث مقدم لمجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، 2009م، ص 45.

(2) المادة 192 من قانون علاقات العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

(3) د. محمد أحمد عجيز: " حرية الرأي في قانون العمل المصري"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 2006م، ص 205.

أكان القرار إيجابياً أم سلبياً، والغرض منه إعادة مصدر القرار النظر في قراره وينبغي على المشرع الأخذ به لأن الاضرابات التي تمارس حالياً تجري في اطار غير منظم قانوناً , مما يستدعي الاسراع في الأخذ به⁽¹⁾.

الفرع الثاني: مشروعية الإضراب

إنّ الإضراب ظاهرة عالمية في عالم العمل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في قانون العمل، حيث عرف الإضراب تطورات عديدة حسب الفترات الزمنية التي مرت بها البشرية.

فقد كان الإضراب ولفترة طويلة من الزمن ينظر إليه باعتباره وسيلة إشاعة الفوضى والعنف، ولذلك لم تكن العديد من الدول تورد نصوصاً خاصة في دساتيرها تضمن الحق في الإضراب كما لم تسمح به في تشريعاتها العادية الداخلية، بل كانت قوانين العديد من الدول تجرم الإضراب والتحريض عليه إلاّ أنه وبعد أن أصبح الإضراب منظوراً إليه باعتباره وسيلة هامة ومشروعة للتعبير عن اختلاف المصالح بين العمال وأرباب العمل أصبح هذا الحق أكثر حماية على المستوى القانوني بل أصبح ينظر إليه على اعتباره حق مكمل للحريات الأساسية يلجأ إليه للدفاع عن المصالح المهنية ومن هنا توصلت غالبية دساتير دول العالم إلى الاعتراف بهذا الحق والنص عليه باعتباره إحدى الحريات الأساسية في المجتمع، ولقد تناولته المعاهدات والاتفاقيات الدولية واعترفت به المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطه الوثيق ببعض الحقوق الأخرى مثل الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي ومن أبرز المواثيق التي نصت على هذا الحق الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهو ما أكدته المادتين (23/22) منه والمتعلقين بحقوق عدة ذات صلة بهذا الحق ومنها الحق في اختيار العمل وبشروط عادلة ومرضية ، وبأجر عادل والحق في إنشاء النقابات العمالية والانضمام لها⁽²⁾؛ وأيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أقرته الأمم المتحدة 1966 والذي نص في المادة 1/8 منه على تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة الحق في

(1) د. مصباح عمر النائب: "النظام الإداري كوسيلة لحل النزاع الإداري"، بحث منشور في مجلة الحق، كلية القانون جامعة بني وليد، العدد التاسع يناير 2021م، ص 179.

(2) أ. علي محمد الجبالي: "أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني"، مرجع سابق، ص 57.

الإضراب على أن يمارس طبقاً لقوانين الدولة المختصة ؛ وعلى ما جاء في الاتفاقية رقم 87 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتي أكدت على شروط الإضراب المشروع بحيث أن تكون مرتبطة بمطالب مهنية يمكن تنفيذها.

ومنظمة العمل الدولية لم تشترط أن تصادق الدول على اتفاقياتها وتضمنت بأن الدول الأعضاء حتى ولو لم تصادق على الاتفاقيات ذات العلاقة فإنها تكون ملزمة باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وتعزيزها بحسن نية، والميثاق العربي لحقوق الإنسان أيضاً نص في المادة 3/35 منه بأن تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ⁽¹⁾.

ولقد نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي في المادة 1/6 على أن تعترف بحق أصحاب العمل والعمال بالعمل الجماعي في حال تضارب المصالح بما في ذلك حق الإضراب بموجب الالتزامات التي تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً، واستثنى الميثاق بعض الفئات من الإضراب مثل الشرطة والقوات المسلحة⁽²⁾.

وفي نهاية هذا البحث المتواضع نرى أنه لا بد من حظر الإضراب في المنشآت الحيوية والاستراتيجية وذلك بقصد الحفاظ على حياة المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام واستمرارية الخدمات في القطاعين العام والخاص.

الخاتمة

بعد أن بيّنا في هذا البحث الحق في الإضراب بين الجواز والتحريم، ونظراً لأهمية هذا الموضوع وحساسيته فقد حاولنا دراسته من كافة الجوانب بإيجاز من حيث مفهومه و شروطه وأنواعه والقيود الواردة عليه، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نجملها في الآتي:

(1) أ. علي محمد الجبالي: المرجع السابق، ص 60.

(2) د. أمل محمد عبدالمعطي: " حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 2014م، ص 62.

أولاً: النتائج

- 1- نستنتج أنّ الإضراب يعد وسيلة من وسائل الاحتجاج التي ظهرت وانتشرت حديثاً في البلدان العربية والإسلامية حيث يلجأ إليها الأطراف للمطالبة بحقوقهم أمام أصحاب العمل.
- 2- الإضراب يكون محرماً في البلدان الإسلامية إذا كان بتحريض من دول أجنبية هدفها نشر الفتن والاضطرابات داخل البلدان.
- 3- إنّ ممارسة حق الإضراب في إطار القطاع الخاص ليس أقل خطراً من ممارسته في القطاع العام ، لأنّ فكرة المصلحة العامة متوفرة في كل المرافق الخاصة والعامة وتوقف القطاع الخاص يهدد سلامة المواطنين ويعرض المصلحة العامة للخطر.
- 4- إنّ الحق في الإضراب هو حق أصيل وواضح ومكفول في المواثيق والعهود الدولية وكذلك نصت عليه بعض الدساتير باعتباره حقاً دستورياً لصيقاً بالإنسان للمطالبة بحقوقه وفقاً للقانون.

ثانياً: التوصيات

- 1- نوصي بعدم اللجوء للإضراب بكافة أنواعه للتعبير عن الرأي أو الاحتجاج على أمر ما أو المطالبة به، إلا بعد استنفاد كافة الطرق والوسائل الأخرى.
- 2- نوصي عند ممارسة الإضراب يجب عدم تعريض النفس وأرواح الناس للخطر أو إلحاق الأذى والضرر بالآخرين، وأن لا يؤدي الإضراب إلى ارتكاب أفعال محرمة.

والله ولي التوفيق

الباحث...،،،



قائمة المراجع

أولاً: القرآن الكريم .

ثانياً: معاجم اللغة.

1- المعجم الوسيط :منشورات مكتبة الشروق ، الجزء الأول ، القاهرة ، 2004م.

2- لسان العرب: لابن منظور، منشورات دار صادر ، الجزء الأول ، بيروت.

ثالثاً: الكتب.

1- أشرف عبدالقادر قنديل: "الإضراب بين الإباحة والتجريم _ دراسة مقارنة" ، منشورات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014م.

2- . أمل محمد عبدالمعطي: " حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة"، منشورات دار النهضة العربية ، القاهرة، ط2، 2014م.

3- رمضان عبدالله صابر : "النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة ، 2004م.

4- سليمان الطماوي : "الوجيز في القانون الإداري _ دراسة مقارنة"، منشورات دار الفكر العربي ، مصر، 1988م.

5- السيد محمد عبدالحميد : "ممارسة الموظف للحريات العامة في القانون الإداري والقانون الدولي _ دراسة مقارنة"، (د_ن)، 2003م.

6- صلاح علي حسن : " تنظيم الحق في الإضراب"، منشورات دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012م.

7- علي عبدالعال سيد أحمد : "حق الإضراب في المرافق العامة"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، ط3، 2012م.

8- ماجد راغب الحلوي: "القانون الإداري"، منشورات دار المطبوعات الجامعية ، مصر، 1996م.

9- محمد أحمد عجيز: " حرية الرأي في قانون العمل المصري"، منشورات دار النهضة العربية ، القاهرة، 2006م.

10- محمد أنس جعفر: " الحقوق الدستورية للموظف العام - دراسة مقارنة"، (د_ن)، 2010م.

11- محمد سعيد الليثي: " التظاهر والإضراب _ دراسة تطبيقية مقارنة"، منشورات دار أبو المجد للطباعة والنشر، ط2، القاهرة، 2016م .

12- محمد عبدالحميد أبوزيد: "القانون الإداري"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 1999م.

13- محمد عزمي البكري: "مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل"، منشورات المكتبة القانونية، القاهرة، 1986م.

14- محمد علي عبدالسلام ، و. أيمن سيد خليل حجر: "التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير"، منشورات دار النهضة العربية، القاهرة، 2017م.

15- محمد فؤاد مهنا: " مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة- دراسة مقارنة"، منشورات منشأة المعارف ، الإسكندرية،(د_ت) .

16- مصطفى أحمد أبوعمر: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية"، منشورات دار الكتب القانونية ، مصر، 2009م.

رابعاً: الرسائل العلمية.

1- إبراهيم صلاح عبد الصرايرة : "مشروعية الإضراب وأثاره في العلاقات التعاقدية_ دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراة في الحقوق ، جامعة عين شمس، 2009م.

2- حمزة سالم مقبل: "الإضراب وأحكامه في الفقه الإسلامي"، رسالة ماجستير في القانون، جامعة اليرموك، الأردن، 2005م.

3- خالد بن عبدالله الخميسي: "حق الموظف العام في الإضراب - دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون جامعة آل البيت، الأردن، 2012م.

4- خيرى عمر أبوبكر: " التنظيم القانوني لحقي الإضراب والتظاهر"، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، 2015م.

5- سلامة عبدالنواب عبدالحليم : " المفاوضة الجماعية في قانون العمل"، رسالة دكتوراة في الحقوق ، جامعة حلوان، 2002م.

6- عبدالباسط عبدالمحسن : " الإضراب في قانون العمل"، رسالة دكتوراة في الحقوق ، جامعة القاهرة، 1992م.

7- عبدالفتاح سليمان المغربي: "مدى تطور حق الإضراب في المرافق العامة _ دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة طرابلس، 2015م.

8- علي محمد الجبالي: "أحقية الموظفين العمامين في الإضراب في القانون الأردني"، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014م.

خامساً: الدوريات والمقالات العلمية.

1- أحمد عوض هندي: " حكم التحكيم الإلكتروني"، بحث مقدم لمجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، 2009م.

2- رضا عبدالخالق إسماعيل: "إضراب الأطباء عن العمل _ دراسة فقهية"، بحث مقدم لجمعية كلية الدراسات الإسلامية والعربية، العدد الثاني والثلاثون، الإسكندرية.

3- فوزي إبراهيم دياب: "التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة"، بحث مقدم لمجلة البحوث القانونية، العدد الحادي عشر، 2020م.

4- مصباح عمر النائب: "التظلم الإداري كوسيلة لحل النزاع الإداري"، بحث منشور في مجلة الحق، كلية القانون جامعة بني وليد، العدد التاسع يناير 2021م.

5- مصباح عمر النائب: "نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ العقد الإداري"، بحث منشور بمجلة الحق، كلية القانون جامعة بني وليد، العدد الثامن، يناير 2020م،

6- مفتاح إغنية محمد: "حق الإضراب الوظيفي بين الاعتراف الدستوري والتقييد القانوني"، بحث منشور في مجلة العلوم القانونية والشرعية، الزاوية، العدد الخامس عشر، ديسمبر 2019م.

سادساً: القوانين واللوائح.

1- قانون العقوبات الليبي وتعديلاته.

2- القانون الليبي رقم 45 لسنة 1972 بشأن تحريم الإضرابات والاعتصامات والمظاهرات.

3- القانون الليبي رقم 65 لسنة 2012 م في شأن تنظيم حق التظاهر السلمي.

4- قانون علاقات العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م.

سابعاً: أحكام المحاكم.

1- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 63 لسنة 30 ق، جلسة 1984/5/7م، مكتب فني 22، الجزء الأول، ص 61.

- 2- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن المدني رقم 93 لسنة 33ق، جلسة 14/12/1987م، مكتب فني 25، الجزء الثالث، ص 78.
- 3- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 104 لسنة 39 ق، جلسة 18/6/1995م، مكتب فني 30، الجزء الرابع، ص118.
- 4- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 147 لسنة 50ق، جلسة 23/4/2006م، مكتب فني 41، الجزء الأول، ص65.
- 5- حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن رقم 1 لسنة 57 ق، جلسة 23/12/2013م، مكتب فني 44 ، الجزء الثاني، ص16.
- 6- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن الإداري رقم 24587 لسنة 61 ق، جلسة 18/4/2015م، مكتب فني 60، الجزء الأول، ص804.
- 7- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن الإداري رقم 61839 لسنة 61ق، جلسة 25/7/2015م، مكتب فني 60، الجزء الثاني، ص 1123.
- 8- حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 19485 لسنة 59 ق، جلسة 26/7/2015م ، منظومة قوانين الشرق.
- 9- حكم المحكمة الاتحادية العليا بدولة الإمارات العربية المتحدة في الطعن المدني رقم 963 لسنة 2020، جلسة 15/2/2021م، شبكة قوانين الشرق.