



**إضراب الموظفين : بين حق دستوري و فعل معاقب عليه في القانون
” دراسة دستورية قانونية تحليلية مقارنة، مع التركيز على الدستور و
القانون العراقيين”**

م. د. شيت مصطفى خضر كاكه شين
sheet.khudhur@epu.edu.iq

قسم الإعلام بالمعهد التقني الإداري في اربيل - جامعة اربيل التقنية

**((EMPLOYEES STRIKE: BETWEEN A
CONSTITUTIONAL RIGHT AND AN ACT PUNISHABLE
BY LAW)) A COMPARATIVE ANALYTICAL LEGAL
CONSTITUTIONAL STUDY, WITH A FOCUS ON THE
IRAQI CONSTITUTION AND LAW"**

**Lecturer. Dr. Sheet Mustafa Khudhur Kakashin.
Erbil Administrative Technical Institute-Erbil Polytechnic
University.**

المستخلص

يرتبط نشوء الاضرابات بتاريخ الحركات العمالية ونضال العمال في سبيل انصافها، عند سلب حقوقه ووجود صعوبات في ظروف عمله، فطالب باسترجاعها وبتحسين ظروف عمله، وتكررت لديه المطالبات ورب العمل لا يصغي له، وهو مرتبط معه بعقد من عقود القانون الخاص، فتولد لديه فكرة ترك العمل أي الاضراب لإرغام الإدارة على الاستجابة لمطالبه المشروعة وجوبت تلك الخطوة بالقوة والتجريم، وبعد صراع طويل ومير مع اصحاب العمل والانظمة الحاكمة، اقر الاضراب كحق، للعامل ممارسته عند تعرضه لغبن من قبل الإدارة.

فقد نص دساتير دول عديدة على اعتبار الاضراب حق وصدر قوانين تنظم عمل العمال وتقر به كحق له ممارسته بالطرق السلمية، وانعكس ذلك الامر في الاخذ به في المواثيق العالمية والاقليمية والاتفاقيات الدولية، واصبح حق من حقوق الانسان الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، حيث اضحى للاضراب سند تنظيمي عالمي

واقليمي ودولي، ليس بالسهولة لحكومات الدول التغاضي عنه، وفي دول اخرى صار للجميع ممارسة هذا الحق الدستوري.

بيد ان امر الاعتراف بحق الاضراب في دول الاخرى اقتصر على فئة العمال في القطاع الخاص، دون ان يترجم ذلك الامر بشمول فئة اخرى وهو شريحة الموظفين، الذين حرّموا من ممارسة هذا الحق الدستوري نظرا لمركزهم الوظيفي المنظم بالقانوني العام وذلك بحجة توقف سير المرفق العام بانتظام و اطراد، ولاجل ذلك جرم كل من يقوم به جنائيا و اداريا.

وعليه فقد ظهر تعارض بين ما تقرره بعض الدساتير وبين ما شرعت في السابق، ونجح فقهاء القانون المقارن برفعه، فذهب الاغلبية منهم الى تطبيق النص الدستوري للاضراب حتى عند عدم تنظيمه من قبل المشرع واهمال النص الجزائي المجرم له، بذلك اصبح للموظفون في القطاع العام الحق بممارسة الاضراب وبشروط معينة وبالطرق السلمية، مع مراعاة ضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، وايد ذلك القضاء المقارن بقراراته، واعتبروه نقاس للبرلمان في تنظيمه لايغني التوضيح بالحق، خصوصا في الدول التي وقعت اتفاقيات حقوق انسان دولية ومنها مصر والعراق، وغدت هذه الاتفاقيات بمثابة قانونها الداخلي المستوجب تطبيقه والذي لغى القانون الذي كان يجرمه، وبذلك اصبح حق الاضراب وسيلة فعالة للمطالبة بالحقوق للجميع ومنهم موظفين ولم يعد الاضراب جريمة يعاقب عليه القانون.

الكلمات المفتاحية: اضراب, الموظفين, الدستور
extract

The emergence of strikes is related to the history of labor movements and the workers 'struggle for fairness, when his rights are taken away and there are difficulties in his work conditions, so he demanded to recover them and improve working conditions. That is, the strike to force the management to respond to his legitimate demands, and that step was met with force and criminalization, and after a long and bitter struggle with employers and the ruling systems, the strike was approved as a right.



The constitutions of many countries have stipulated that strikes are a right and laws have been issued that regulate the work of workers and recognize it as a right for him to exercise it by peaceful means. Global, regional and international, it is not easy for state governments to overlook it, and in other countries everyone has practiced this constitutional right.

However, the issue of recognition of the right to strike in other countries was limited to the category of workers in the private sector, without translating that order into the inclusion of another group, which is the segment of employees, who were denied the exercise of this constitutional right due to their position in the work regulated by public law under the pretext that the functioning of the public facility is stopped regularly and increasingly, and for this, everyone who does it criminally and administratively is guilty.

Accordingly, a contradiction appeared between what was decided by some constitutions and what was previously legislated, and comparative law jurists succeeded in lifting it. Strike, under certain conditions and by peaceful means, taking into account ensuring the regular and steady functioning of the public utility, The comparative judiciary supported that with its decisions, and considered it a failure of the parliament to organize it that does not mean sacrificing the right, especially in countries that signed international human rights agreements, including Egypt and Iraq, and these agreements became their domestic law to be applied and which abolished the law that was criminalizing it, and thus the right to strike became an effective means of claiming rights For all, including employees, the strike is no longer a crime punishable by law.

Keywords: strike, employees, constitution

المقدمة

يعتبر حق الإضراب ركيزة مهمة من ركائز الدول المتحضرة، وإحدى أسس نظامها الدستوري والقانوني وهو حق معترف به للكافة، ودليل على وصول حماية حقوق الإنسان وحرياته فيها الى درجة كبيرة من الرقي، ويعد كذلك آخر وسيلة سلمية يلجأ اليها

المتعضون عن سياسات الإدارة، بهدف ازدياد الضغط عليها للقيام بسياسات معينة او تعديل ما هو متبع او الرجوع عنها.

ان المتسلطين في الدول النامية وبالذات دول شرق الاوسط، قد لا يعترفون بهذا الحق، وقد يقرون به لكن لا يستجيبون له بسهولة وبسرعة، فيمنحون للعمال ولا يمنحونه للموظفين، مع انه من حق الاخير أسوة بالأول ان يطالب بحقوقه الدستورية وبالطرق السلمية وهو محكوم بقواعد القانون العام التنظيمية، وله في ذلك ان يلجأ الى الإضراب عندما لا يستجيب الادارة له، مستندا على ما نص في الدساتير والقوانين والمواثيق والاتفاقيات الدولية، وعلى ما هو معترف به فقها وقضاء، مما يحتم على مشرعيها واداراتها تغيير مواقفهم بما ينسجم مع الوضع الدولي المعاصر.

ولتقادي ذلك ينبغي النص على حق الاضراب صراحة وبدون غموض في الدساتير والقوانين السارية في تلك الدول، ومن ضمنهم الموظفين وجعله حقا لا يجوز المساس به، وبغير ذلك فان الموظف يشعر بان كرامته مهان في ظل تلك الإدارة المتسلطة، حينها قد يتحول الإضراب الى اساليب احتجاجية اخرى غير المحمودة عقباها.

اهمية البحث: باعتبار الاضراب حق للإنسان ووسيلة للمطالبة بحقوق أخرى، و وسيلة فعالة لرفع الرذيلة عنه من لدن الإدارة، وانه حق دستوري يحق للعاملين بدوائر الدولة ممارسته لانه عبارة عن حرية التعبير عن الرأي⁽¹⁾، ولا يمكن للإدارة الاحتجاج بتوقف المرفق عن العمل ودوام سيره.

سبب اختيار موضوع البحث: ان السبب في ذلك احدهما موضوعي والآخر ذاتي، فالأول تكمن في ما للإضراب من اهمية بالغة في حياة الامم وتحولاته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، واما الثاني يتلخص في اهمال وقصور المشرع لهذا الحق، من حيث عدم تنظيمه بشكل كاف خصوصا للموظفين ولجوء الادارة لإعمال نصوص اخرى تمنعه من الحق، مع منحه لفئة اخرى.

(1) وقد عرفه مشروع قانون حرية التعبير عن الرأي والاجتماع والتظاهر السلمي العراقي لسنة ٢٠١٧ و في المادة الأولى منه بالقول (أولا- حرية التعبير عن الرأي: حرية المواطن في التعبير عن افكاره وآرائه بالقول او الكتابة او التصوير او بأية وسيلة أخرى مناسبة بما لا يخل بالنظام العام أو الآداب العامة)، المنشور على موقع مجلس النواب العراقي تاريخ الزيارة ٤-١٢-٢٠٢٠.

الهدف من البحث: ينطوي الهدف من البحث على توعية الموظف وبمعظم صنوفه على ان لقواعد الدستورية السمو على القواعد القانونية وبالاخص تلك المنظمة لحق الإضراب، وبيان بأن لهم ممارسة هذا الحق المقدس كغيرهم، وكذلك يهدف الى تصويب ممارسات الحكومة عند إنحرافها، مع التركيز على مواطن الضعف والنقص والتعارض في التشريعات والديساتير العراقية.

فرضية البحث : تتكون فرضية البحث من :

١. ان الإضراب حق دستوري، وحق من حقوق الانسان وحق من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية يعلو على القواعد القانونية الدنيا المنصوص فيه وهو يسمو عليه.

٢. ان قيام الموظفين بالإضراب ليس بجريمة معاقب عليها جزائيا واداريا، يجوز لهم ممارسته عند عدم الإستجابة للمطالب بعد استفاد جميع الطرق السلمية المشروعة، مع مراعاة اجراء التوازن بين حق الموظفين في الاضراب وحق الادارة في سير المرفق العام بانتظام واطراد.

٣. ان وجود نص دستوري غامض بشأن الحق في حرية التعبير في الدستور العراقي الحالي الغير متضمن لحق الاضراب مباشرة، لا يعصف بالحق ولايجرده من قيمته.

٤. وجود تعارض بين نص دستوري وآخر جزائي سابق لوضعه، وينبغي رفع النص الجزائي سواء بابطاله دستوريا، او من قبل المحكمة الاتحادية، أوإلغاء النص الجزائي برلمانيا .

٥. ان الممارسة الفعلية للديمقراطية في العراق، يتحتم الاعتراف بالحق في الاضراب كما تم الاقرار به فقها وقانونا مقارنا، وبالذات لشريحة الموظفين الغير الاساسيين في المرافق العامة بموجب قانون مستقل وعادل، مع اجراء توازن بين ما يقرره الحق الدستوري وما يقتضيه دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد، من خلال مراعاة توفير الحد الادنى للخدمات في المرافق العامة الضرورية، وذلك بان يكون مشابها لما هو موجود في بعض الدول الغربية.

اشكالية البحث: ان التساؤلات التي يحاول البحث الاجابة عنها هي: ماهي طبيعة الحق في الاضراب، هل هو حق فردي حتى يجوز محاكمة مرتكبه، ام هو حق جماعي يمارس على شكل مجموعة ولا يقتضى محاكمة مرتكبيها؟، ما مدى مشروعية الاضراب داخليا واقليميا ودوليا؟، كيف العمل حين يكون الإضراب مباح كحق ومعاقب عليه كفعل؟، هل ان للقوانين العادية السارية ان يتعارض الدساتير الموضوعة بعدها؟، وهل لتلك الدساتير ان تحكم القواعد التي سبقت صدورها؟، وهل يجوز تنظيم الإضراب في قانون مستقل يراعي مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام وإطراد ليحق للموظف ممارسته؟ وعند وجود تعارض بين حق الموظف في الاضراب ومبدأ سير المرفق بانتظام واطراد وهل ستؤدي بالنتيجة الى الاطاحة بحق على حساب آخر؟، ام ان للتكيف الصحيح بشأن حق الموظفين في الاضراب من لدن الفقه والقضاء المقارن نهج آخر؟.

الدراسات السابقة: ان دراستنا للإضراب تشبه من حيث اقراره للموظف و ربما تختلف عن تلك التي سبقتنا من حيث التركيز على وجود تعارض بين الدستور والقانون، وهناك قلة من الدراسات كتبت في العراق مقارنة بما كتبت في الجزائر، وعليه فانه ينبغي الإشارة الى بعض منها وكالاتي:

١- دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الإضراب، رسالة ماجستير، تخصص الحقوق والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة قاصدي مرباح- ورقلة، ٢٠١٦.

٢- سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي، دكتوراه، كلية الحقوق جامعة النهرين، بغداد، ٢٠٠٩.

٣- علي محمد الجبالي، احقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الاردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط، ٢٠١٤..

٤- عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، ٢٠١٦-٢٠١٧..

٥- ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، الطبعة الأولى، ٢٠١٦.

منهجية البحث : تم الاستعانة بالنصوص الدستورية والقانونية في العراق وفي بعض الدول العربية والغربية والمواثيق والاتفاقيات الدولية، ولذلك اعتمد المنهج التاريخي والتحليلي والوصفي المقارن.

نطاق البحث: ان اطار البحث تتضمن التركيز على دراسة الإضراب كحق مباح وكفعل مجرم من حيث تنظيمه الدساتير والمواثيق والاتفاقيات الدولية، وكذلك مسألة جواز ممارسته بشروط في القطاع العام من دونه، كما هو عليه في القطاع الخاص.

هيكلية البحث: يتكون البحث من خمسة مطالب : أولهما مطلب تمهيدي لتعريف حق الاضراب والموظف، وفي ثانيهما يركز عليه في الدساتير المقارنة، ومن ثم نظيرتها في القوانين المقارنة في المطلب الثالث، اما في المطلب الرابع يتم بيان الاتفاقيات والمواثيق الدولية المقررة للحق، وفي المطلب الأخير يدرس التكييف القانوني الصائب لإضراب الموظفين بموجب اراء الفقهاء واحكام القضاء حول تنظيم الحق في الصكوك السابقة وما تم استنتاجه فيما سبق، بإعتباره حق دستوري وحق من حقوق الإجتماعية والإقتصادية والثقافية وليس بفعل مجرم.

المطلب الأول

التعريف بمصطلحي الاضراب والموظف

ان الادارات العامة بشكل عام عبارة عن مجموعة من القوانين والانظمة والتعليمات المنظمة لعملها سواء كوظيفة عامة اوكمنظمة اوكمشروع عام، وتسيرها عدد من الاشخاص يسمون بالموظفين المعيّنين بموجب القانون العام والذين عليهم الواجبات ولهم الحقوق، فهؤلاء يقومون بتطبيق تلك القواعد في سبيل تقديم الخدمات العامة للجمهور، مقابل مبلغ مالي دوري يحدده القوانين، وان الموظف شأنه شأن العامل قد تواجهه اثناء عمله العديد من المشاكل الناجمة عن ظروف العمل، ويشعر بان بعض من حقوقه لم يتمتع بها، يطالب بها بالطرق الادارية العادية لكن الادارة قد لا تصغي له ولاترد له، وبالتالي ليس بمقدوره كالعامل المعترف له بالحق في الاضراب في هذه الحالة اللجوء

الى ايقاف عمله، وهذا يعني منع الموظفين من هذا الحق وذلك بحجة تعارضه مع مبدأ سير المرفق العام بإنتظام وإطراد، بإستثناء بعض تشريعات خاصة لدول معينة التي تنظمه وتبيح القيام به، وذلك في حال الالتزام بالشروط الموضوعية لأجل القيام به، وللاحاطة بموضوع البحث، ينبغي الولوج في تعريف كل من الإضراب والموظف وفي فرعين على التوالي متضمنا انواع الاضراب وواجبات ومحظورات الوظيفة.

الفرع الاول

نبذة للتعريف بحق الاضراب

ان للاضراب تاريخ طويل وعلى علاقة وطيدة بالحركات والنظالات العمالية على مر العصور الى وصوله ليومنا هذا، حيث أعترف لفئة العمال في دول كثيرة وجرى النص عليه في متون القوانين ذات الصبغة المهنية، وللاضراب صورتين احدهما مشروع و آخر غير مشروع، وتعتمد المشروعية من عدمه على مدى التزام القائمين بالقانون ويندرج تحتها انواع، و وضع لأجل ممارسته شروط وقيود معينة، وللوقوف على كل ذلك ينبغي الخوض فيهما، وكالاتي :

أولا : تعريف الاضراب: ان كلمة LA GREVE كلمة فرنسية تعني الاضراب وفي نفس الوقت هي اسم لمنطقة مطلة على نهر السين في باريس العاصمة، حيث كان العمال والاشخاص العاطلين عن العمل تتجمعون فيها، والتي اشتهرت بتنفيذ عقوبة الاعدام فيها، لذلك فان تاريخ الاضراب متعلق مباشرة بالحركات العمالية المطالبة بحقوقهم وفي عصور وحضارات قديمة⁽¹⁾.

١- الاضراب لغة : الإضراب هو مصدر لكلمة أضرب، ويعني الكف او الامتناع عن الشئ او الإعراض عنه، فيقال اضربت عن الشئ، كففت او اعرضت، وضرب عنه الذكر

(1) عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص١٨. وبنظر في كل من : دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الإضراب، رسالة ماجستير، تخصص الحقوق والحريات العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة قاصدي مرباح-ورقلة، ٢٠١٦، ص١٣. وكذلك في : شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة نيل ماجستير في القانون العام تخصص الإدارة العامة، مقدم قسم الحقوق كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ص١١.

واضرب عنه صرفه او اضرب عنه أي اعرض وكذلك يقال: ضربت فلانا عن فلان أي كفتته عنه، فاضرب عنه إضرابا اذا كف، واضرب فلان عن الامر فهو مضرب اذا كف، والمضرب المقيم في البيت، واضرب الرجل في البيت: اقام^(١).

٢- الاضراب اصطلاحا : ان الاضراب كاصطلاح قد جرى تعريفه من لدن الفقهاء القانونيين وفي متن الاحكام القضائية وبعض التشريعات المنظمة له، وكالآتي :

أ- تعريف الاضراب فقهيًا : فقد عرفه "د.ميثم غانم جبر المحمودي" بالقول بانه : (امتناع الموظفين العموميين عند اداء واجباتهم الوظيفية المنوطة بهم لفترة مؤقتة امتناعا مدبرا وجماعيا بهدف إجبار الإدارة على الإستجابة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة والممكنة)^(٢)، ركز الفقيه على قيام الموظفين بالامتناع مؤقتا وجماعيا عن عملهم لغرض تحقيق مطالبهم من لدن الادارة.

- أما "د.عبدالغني بسيوني عبدالله" فقد عرفه بانه : (عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية اعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته باهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة اشخاص على وقف العمل المنوط بهم، لسبب من الاسباب كتتحقيق مصلحة خاصة للمضربين او ضرر يروونه واقعا عليهم او للإحتجاج على امر من الامور)^(٣)، ان الفقيه ركز على إضراب الموظفين في المرافق العامة، لاطهار سخطهم من سياسة الإدارة المضرة بمصلحتهم.

اما "ميشال برانسياود" فقد عرفه بما معناه بان الاضراب ما هو الا السبيل الاخير الذي يجبر المهملون المستضعفون الى اللجوء اليه بسبب عدم الاصغاء السلطة لهم الا اذا قاموا

(١) ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٥٥، ص ٥٤٧.

(٢) ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والاباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، الطبعة الأولى، ٢٠١٦، ص ٣٤. وعرف الإضراب "greve" بانه: (امتناع العامل عن اداء العمل المكلف به حتى يستجيب صاحب العمل او الحكومة لمطلب او مطالب معينة). ينظر: معجم القانون، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، القاهرة، ١٩٩٩م، ص ٣٧٣.

(٣) د.عبدالغني بسيوني عبدالله، الوسيط في القانون الاداري، مطابع السعدي، دون بلد النشر، ٢٠٠٧، ص ٤٢١. مشار اليه في عويسات لحسن، مصدر سابق، ص ٢٢.

برفض القيام بعملهم^(١)، بهذا المعنى فان الفقيه قد عرف حق الاضراب بانه حق للجميع وبدون استثناء سواء موظفا او عاملا عند عدم إستجابة الادارة لمطالبهم.

ب- تعريف الاضراب قضائياً : جرى تعريف الاضراب في القضاء الفرنسي المتمثل بمحكمة النقض وذلك في قراره المؤرخ في ١٩٦٩م بانه: " التوقف المدير عن العمل بقصد تاييد المطالب المهنية المحددة سلفا والتي سبق رفضها من قبل صاحب العمل"، وعرفه ايضا محكمة التمييز الفرنسية في قرار حديث لها بتاريخ ٢-٢-٢٠٠٦م بان الاضراب هو: (توقف جماعي وشامل عن العمل، متفق عليه بهدف ايصال مطالب مهنية الى صاحب العمل)^(٢)، وكذلك فان المحكمة الدستورية الايطالية قد عرفه بانه " التوقف عن العمل من اجل المطالبة بالحقوق المشروعة"^(٣).

ج- تعريف الاضراب تشريعياً : ان قانون العمل العراقي رقم السنة ١٩٥٨م قد عرف الإضراب في (م ٥٠) منه بانه: (اتفاق مجموعة من العمال اوالمستخدمين او اكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل والاستخدام واحوالهما)، وكذلك ما أتى في (م ٢) بنظام شروط وإجراءات الاضراب والإغلاق الاردني المرقم ٨ لسنة ١٩٩٨م بان الاضراب هو: (توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي).

ثانيا : صور الاضراب وانواعه :

١- صور الاضراب: ان للاضراب صورتين وهما الاضراب المشروع المتوافق مع ما تقرره القوانين والانظمة المعمول بها في البلد، والاضراب غير المشروع والذي يتمثل في عدم الالتزام بماورد في متن القوانين والانظمة او انه اضراب فئة محظورة قانونا.

٢- انواع الاضراب : ان للاضراب بصورتيه انواع عديدة وتندرج تحتها، وكالاتي :

(١) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ١٧.

(٢) دبلال عقل الصنديد، الاضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية و التنظيم القانوني، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ٣، السنة الاولى، ٢٠١٣، ص ٢٠٠.

(٣) احمد عبدالرزاق حمزة، الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥، بحث منشور بالمجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد ٢، المجلد الرابع، سنة ٢٠٢٠، ص ٥٣٦.

أ- أنواع الاضرابات غير المشروعة : تندرج ضمن هذا الاضراب انواع عديدة ومنها :

- الإضراب الدائري : وهو ما يقع بصورة تناوبية بين اقسام مكان عمل ما وذلك بموجب اتفاق مبدئي مسبق بينهما على ان يبدأ احد الاقسام وعند الانتهاء من الاضراب يبدأ قسم اخر به وهكذا⁽¹⁾ وينجم عن هذا النوع من الإضراب، استنزاف قدرة وطاقة المرفق و يؤدي الى الاضرار بصاحب العمل بشكل كبير، ويقوم التشريعات بحظر ممارسة هذا النوع تلافيا لاثارها الخطيرة⁽²⁾.

- إضرابات المدد القصيرة المتكررة : وفيها يكون توقف العمل بصورة مؤقتة ولأوقات متكررة، مثلا يكون التوقف لساعة او ساعات، و من ثم يستأنف العمل، حيث يقسم العمال بين المضربين وغير المضربين، ويشيع الشلل في المرفق او يوقفه بالكامل، مما يؤثر تأثيرا كبيرا على انتاجية المرفق وتقديم خدماته للجمهور⁽³⁾.

- الإضراب البطيء : يكون سير العمل عند ممارسة هذا النوع بطيئا، قياسا على ما تقدمه العمال في الايام الاخرى الاعتيادية، ويكون الانتاجية مستمرة لكن بشكل اقل مما كانت عليها⁽⁴⁾.

- الإضرابات الاحتلالية : يقوم المضربين في هذا الاضراب باحتلال موقع العمل، ومن ثم عدم قدرة المرفق على المواصلة في تقديم الخدمات، حيث المحتلين لا يعملون ولايسمحون لآخرين بالعمل بدلهم في المواقع المخصصة لهم، لكن مع ذلك لا يؤدي الى

(1) عتيقة بلجيل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004-2005، ص19. ينظر كذلك في كل من: م.د.محمد سليم محمد امين وأم.د.نوزاد احمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق، دراسة مقارنة، منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 17، العدد 1، الجزء الاول، جامعة كركوك، 2016، ص114. سعيد فروري غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة النهرين، بغداد، 2009، ص3 و44.

(2) بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للاضراب، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة حلب، 2015، ص60. ينظر للمزيد في م.د.رشا خليل عبد، مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، منشور في مجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 4 السنة 2012، ص13، 187 ومابعدها.

(3) م.د.محمد سليم محمد امين وأم.د.نوزاد احمد ياسين، مصدر سابق، ص114. ينظر كذلك في: علي محمد الجبالي، احقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الاردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، آب 2014، ص29.

(4) سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص42. وينظر في: عويسات لحسن، مصدر سابق، ص31.

تعثّر عمل العمال الغير المضربين، لكن قد يصل مجرى الاحداث الى توقف المرفق بالكامل و وصول الانتاجية للعدم^(١).

- **الإضرابات التخريبية:** يتكون هذا النوع من فعل الاضراب والتخريب فيه، حيث تقوم العمال بوقف العمل في المرفق الى جانب تخريب الالات والوسائل المنتجة فيه، وهذا امر غير مقبول يسأل فاعله جزائيا ومدنيا واداريا^(٢).

- **الإضرابات المفاجئة :** في هذا النوع من الاضراب يوقف العمل فجأة من لدن العمال دون اعلام الطرف المقابل، مما يؤدي الى توقف سير المرفق عن انتظام سيره، وهذا الامر الذي ادى بالمشروع الفرنسي في قانون ٣١-٧-١٩٦٣م من حظر ممارسة هذا الإضراب^(٣)، وكذلك الحال في القانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨١م المعدل قد منع الإضراب المفاجئ في المادة ١٣٦ منه.

- **الإضراب التعاطفي :** يتضمن هذا الاضراب بوجود نوع من التعاطف من قبل المضربين في موقع عمل ما مع زملائهم في مكان آخر، كإسناد وتضامن معهم في سبيل تقوية ونجاح اضرابهم، مما يعني قيام تعاطف من قبل مجموعة لمثيلتهم في مجموعة أخرى^(٤).

- **الإضراب السياسي :** ان التوجه السياسي هو المحرك لهذا الاضراب بإمتياز، حيث تقوم مجموعة من العمال بوقف العمل بهدف الحصول على المطالب السياسية وليس المهنية، وهو اضراب محظور في مختلف الانظمة القانونية، لما له من آثار سلبية على المرفق، والغرض منه هو توقف بعض العاملين عن اعمالهم لكي يسلط الضغط على صاحب العمل وغالبا ما يكون الادارة العامة، لانتهاج سياسات معينة او الرجوع عن

(١) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ٥٠. وينظر كذلك في : علي محمد الجبالي، المصدر السابق، ص ٣٠.

(٢) بشار شعبان عكش، المصدر السابق، ص ٦٣.

(٣) م.د.محمد سليم محمد امين و أ.م.د.نوزاد احمد ياسين، مصدر سابق، ص ١١٤. وينظر كذلك في : علي محمد الجبالي، المصدر السابق، ص ٣٢. ونظرا لخطورة هذا النوع من الإضراب، قام الرئيس الامريكي "رونالد ريغن" بفصل عشرة الالاف موظف في الملاحة الجوية الامريكية سنة ١٩٨١، بسبب دورهم واشتراكهم في هذا الإضراب الغير القانوني. ينظر في: سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ٤٥.

(٤) بشار شعبان عكش، المصدر السابق، ص ٦٥. سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ٤٢.

غيرها^(١)، ان لهذا النوع اشكال من المطالب: منها مطالب سياسية خالصة او ذات مطالب مهنية سياسية او ذات مطالب مهنية إقتصادية.

ب- انواع الاضرابات المشروعة : هناك العديد من الانواع للاضرابات المشروعة ومنها :

- **الإضراب التقليدي** : يقوم العاملين في المرفق بموجب هذا الاضراب التوقف عن العمل او ترك مكان العمل لفترة معينة، يحدونه كسقف للاستجابة لمطالبهم المشروعة التي لم تستجيب لها الادارة سابقاً، بالرغم من اتباعهم للوسائل القانونية في ذلك، وهؤلاء متوقعين اثار فعلهم وما يتعرضون له في المستقبل القريب من المساءلات القانونية العديدة^(٢).

- **إضراب الإعاقة** : اي ان يوقف العمل في جزء صغير او قسم من اقسام المرفق، والمؤدي الى اعاقه العمل والانتاجية بصورة ملحوظة، المقصود بهذا الإضراب هو تعثر المرفق، والذي ينجم عنه حدوث نوع من الشلل لاعمال اقسام الغير المضربة، ولحين الاستجابة لمطالبهم المشروعة^(٣).

- **إضراب الساعات الإضافية الالزامية** : عندما يكون هناك ضرورة لقيام الادارة بالعمل في تقديم خدماته خارج اوقات الدوام الرسمية، حينها تقرر وجوب عمل العمال لفترة اطول ولساعات اضافية، فالعمال حينها قد يقررون الاضراب عن العمل كاجراء اعتراضى لما قررتها الادارة، وكجرس انذار لها بوجود اخذ رأيهم فيها ومنحهم اجور اخرى اضافية^(٤).

(١) دباخ فوزية، مصدر سابق، ص ٦.
(٢) دصادق مهدي السعيد، تنظيم العلاقة الانتاجية الفردية بين العمال واصحاب العمل وحقوقهما وواجباتهما المتبادلة، الكتاب الثاني مطبوعة مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، ١٩٧٥، ص ٥١٢. وينظر كذلك في كل من: عتيقة بلجبل، مصدر سابق، ص ١٩. م.د.محمد سليم محمد امين وأ.م.د.نوزاد احمد ياسين، مصدر سابق، ص ١١٣.

(٣) علي محمد الجبالي، المصدر السابق، ص ٣٥. وينظر: دصادق مهدي السعيد، المصدر نفسه، ص ٥١٢.

(٤) بشار شعبان عكش، مصدر سابق، ص ٥٨. وينظر في عتيقة بلجبل، مصدر سابق، ص ٢١.

- **إضراب التنبيه:** ان الغرض منه هو تنبيه الادارة على الاستجابة لمطالبهم لفترة قصيرة جدا، وبغير ذلك يوقفون العمل عند تماديها، وهو باضراب مشروع لانه ليس توقف شامل عن العمل^(١).

٣- **عناصر الاضراب:** تبين مما تقدم بان للاضراب عناصر، منها مادية ومنها معنوية، فالاول يتمثل في نية المضربين في توقف العمل بالمرفق مع توفر اهداف مهنية محددة لهم مسبقا، اما الثاني يتضمن بتوفر نية للمضربين في المضي بالتوقف عن العمل وباتفاق جماعي فيما بينهم^(٢).

ثالثا : شروط ممارسة الاضراب: ان للاضراب شروط لاجل ممارسته و الواردة في قوانين عمل عديدة، والذي ينبغي على العمال انتهاجه قبل الدخول في الاضراب، وكالاتي :

١- **اتباع الوسائل السلمية:** هناك من الوسائل السلمية الواجبة الاتباع من لدن العمال قبل الشروع بالاضراب، ومنصوصة عليها في القوانين لضمان مشروعيتها، ولسد الطريق امام اثاره القلاقل، ولمنح الادارة الوقت الكافي للتفكير فيما يطلبوه العاملين من جهة والتحضير للآثار السلبية للاضراب من جهة اخرى، وهذه الوسائل كالمفاوضة والوساطة وأخيرا التحكيم^(٣).

(١) سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ٤٢. وينظر في: علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص ٣٣.
(٢) فوزي ابراهيم محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، العدد ١١، ٢٠٢٠، ص ٨٧.
(٣) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ٨٥-٨٦. **فالمفاوضة:** تعد الوسيلة الأولى لفض أي نزاع ينشب بين العاملين والإدارة، للتفاهم بشأن المشكلة وللوصول الى حل معقول يرضي الجانبين، وغالبا ما تدار هذه المفاوضات بين الإدارة والنقابات التي تمثل العاملين والمقصود هنا هو المفاوضات الجماعية. موسى اوماريو، مانويلا تومي، المفاوضات الجماعية دليل السياسات، الطبعة الاولى، منظمة العمل الدولية، مصر، ٢٠١٨، ص ٢. **اما الوساطة:** وهي عبارة عن تدخل طرف ثالث محايد بين الإدارة والعاملين المعترضين، لتبديد مخاوف الطرفين وتذليل الصعوبات التفاوضية فيما بينهم، وذلك لغرض تقريب وجهات نظر الطرفين. المحامي معين البرغوثي ومجموعته، أثر اضراب الموظفين العموميون على القطاعات الحيوية في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله كانون الاول، ٢٠٠٦، ص ٤٠٠. **وأخيرا التحكيم:** وهو عبارة عن قيام طرف ثالث باصدار قرار ملزم للطرفين، ويستخدم هذه الوسيلة في القطاع الخاص. ينظر في علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص ٤٤. والتحكيم هو اجراء قضائي، وهناك نوعين منه الإجباري الذي يلزمه القانون، والاختياري الذي يكون باتفاق طرفي النزاع. موسى اوماريو، مانويلا تومي، المصدر السابق، ص ٦٠.

٢- **الإشعار المسبق للإدارة** : ان على النقابات العمالية أو ممثلي العمال إعلام الطرف المقابل مسبقا بنيتهم في الاضراب، مبينا موقعه ووقته ومدته، للحيلولة دون وقوع اضرابات غير مشروعة كالاضراب الدوار والمفاجئ المؤثرين على سير المرفق بانتظام واطراد^(١)، وان يكون الإعلام لمدة معقولة لكي تستطيع الادارة وضع حلول ضامنة لسير المرفق وكذلك لكي تقوم بالتفاوض معهم، والمدة تختلف من تشريع لآخر لكن بصورة عامة ينبغي ان لا تقل عن سبعة ايام^(٢)، وان القانون الفرنسي لم يوجب هذا الاشعار من قبل العمال، لكن الزم الناوين في الاضراب في المرافق العامة من إعلام الادارة وقبل عشرة أيام لكي يعد الاضراب مشروعاً^(٣)، وفي قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ النافذ قد حدد المدة بسبعة ايام على الاقل في (م١٦٢-ثالثاً) منه.

٣- **التظلم الإداري**: تم تعريف التظلم بأنه "توجه صاحب المصلحة بتقديم إلتماس الى الجهة الادارية التي اصدرت قرار يعتقد صاحب المصلحة انه غير شرعي اومجحف بحقه، ويطلب منها فيه الرجوع عن قرارها"^(٤)، ويعد التظلم إجراء فردي يقوم به الموظف فقط وليس بإجراء جماعي.

٤- **الموافقة الجماعية للعمال بالإضراب**: لكي يكون الاضراب مشروعاً يجب ان يوجد اتفاق جماعي فيما بين العمال وبارادتهم الحرة والنزيهة، وان يكون اضرابهم ترجمة حقيقية للحق في التعبير عن الرأي، اما العمال الاخرين فلهم الحق في الاضراب من عدمه^(٥).
رابعا : **قيود ممارسة الاضراب** : كما هو معلوم فان الحق في الاضراب ليس بحق مطلق، بل هو حق مقيد بقيود عديدة الغير مفرغة لمحتوى الحق، وهذه القيود نابعة عن المصلحة العامة في الدول المؤمنة بالديمقراطية وحقوق الانسان وصادقة مع شعبها.

(١) شوقي بركاني، المصدر السابق، ص ٨٨.

(٢) علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص ٤٤ و٤٥.

(٣) المحامي معين البرغوثي، المصدر السابق، ص ٤٠٣ و ٤٠٤.

(٤) محمد حسين احسان رشيد، التظلم الإداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الالغاء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، في جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ٢٠١٦، ص ١٥.

(٥) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ٨٧.

وتهدف تلك القيود الى توفير الحد الأدنى من الخدمات الضرورية للمنتفعين، فمنها ما هو قيود كلية كمنع بعض اصناف الموظفين والعمال من ممارسة الاضراب، كما هو الحال في المانيا حيث حظر اضراب جميع العمال مرة واحدة وفي آن واحد، وفي البرتغال بالنسبة لمنع منتسبي الجيش في ذلك وفي فرنسا بخصوص الامن والجيش والقضاة وموظفي الاتصالات^(١)، ومنها قيود جزئية المفروضة على بعض اصناف الموظفين في البلديات والمستشفيات والمواقع الحيوية كالكهرباء والماء والغاز وغيرها، مع وجوب حضور الموظفين الاساسيين لضمان تقديم المرفق لخدماته ودون انقطاع، وان لا يكون المضربين حجر عثرة امام العمال الاخرين وان لا ينحرفوا عن اهدافهم، وبغير ذلك هم يتحملون التبعات القانونية الجزائية والمدنية والادارية^(٢).

الفرع الثاني

التعريف بالموظف وبالوظيفة العامة

يعد الموظف العماد الرئيسي للادارة العامة في أية دولة، وبدونه لن يكون هناك شئ تسمى الوظيفة العامة، وذلك لانه عليه يتوقف عجلة تقديم الخدمات من قبل الادارة للمنتفعين من المرفق العام، لذلك فان الموظف والوظيفة العامة وجهان لعملة واحدة، فان أنصفت الادارة الموظف في حقوقه فيقدم الاخير ما لديه للوظيفة، اما اذا لم ينصف من قبلها رغم نشاطه وجهده، فان المشاكل تظهر وتتعرش امر تقديم الخدمات للجمهور، وتبدا الموظفين المطالبة بحقوقهم بشكل قانوني وعلى أمل ان تستجيب الادارة لهم، بيد انه غالبا ما يكون الاستجابة معدومة اوغير كاملة، وبما ان الموظف يخضع في امر تعيينه لقواعد القانون العام الاداري التنظيمية، وعليه فانه ليس في وسعه الحرية كما لغيره بان يقوم بالاضراب كيفما شاء ومتى شاء، وللبحرف في ذلك ينبغي توضيح المقصود بالوظيفة العامة وتعريفها وبيان نظامها القانوني، وكذلك تعريف الموظف فقها وقضائيا وتشريعيا، إضافة الى تحديد طبيعة علاقة الموظف بالوظيفة العامة، وهو ما يتم بيانها ادناه :

(١) بوشر نوح فاطمة الزهراء وحفيفي أمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر، ٢٠١٧، ص ٤٤.

(٢) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ١٠٦.

أولاً: المقصود بالوظيفة العامة: لم يعرف المشرع العراقي الوظيفة العامة لا في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ ولا في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل، بل اكتفى في الاخير بوصفها في (م٣) منه بان: (الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة).

في حين جرى تعريف الوظيفة العامة من قبل المدارس الفقهية والقانونية المختلفة، فقد عرفت فقها بانها "مجموعة من اختصاصات قانونية يمارسها الموظف لتحقيق الصالح العام"^(١)، وكذلك بانها: "كيان نظامي تابع للإدارة الحكومية ويتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية"^(٢)، وقانونا ففي نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ المعدل قد عرف الوظيفة العامة في (م٢) منه بانها "مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها الى الموظف للقيام بها بمقتضى احكام هذا النظام واي تشريع اخر او تعليمات او قرارات ادارية وما يتعلق بتلك المهام من الصلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات".

اما نظامها القانوني فتتمثل في انها: "عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تحكم علاقة الموظفين بالدولة وهذه القواعد مجردة وعامة تطبق على كل الاشخاص المخاطبين باحكامها"^(٣)، ويذكر ان هناك نظامان للوظيفة العامة يعمل بهما في ارجاء

(١) خليل هيك، القانون الاداري السعودي، جامعة ملك سعود، ط١، الرياض، بدون سنة الطبع، ص ١٣٤. مشار اليه في: سليمان بن محمد الجريش، اساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٢، ص ٢٤ وما بعدها.

(٢) مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، عبدالله السنيدي، ط٥، الرياض، ١٢٤١٢ هـ ص ٩٧. مشار اليه في: سليمان بن محمد الجريش، المصدر السابق، ص ٢٥. ومعجميا فان المقصود منها بانها: "مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تتطلب تعيين فرد لاداءها". احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الادارية، ط٢، دار الكتاب المصري، ١٤١٤ هـ، ص ٢٠١. مشار اليه في: سليمان بن محمد الجريش، المصدر السابق، ص ٢٥.

(٣) عبدالفتاح خضر، شرح نظام الموظفين بالمملكة العربية السعودية، مطبوعات معهد الادارة العامة، الرياض، ١٣٩٤ هـ، ص ١١. مشار اليه في: سليمان بن محمد الجريش، المصدر السابق، ص ٢٤ وما بعدها.

المعمورة وهما: النظر الى الوظيفة العامة باعتبارها مصلحة وجعله مهنة مستمرة لشاغليه والذي يسمى **بالنظام المغلق**، واما الاخرى فيتمثل في عد الوظيفة العامة كمهنة وعمل غير مستمر والذي يطلق عليه **النظام المفتوح**، فالاول مطبق في فرنسا وبريطانيا والذي يرتكز على خضوع الموظف الى قانون غير قانون العامل وان مهنته ليس ثابتا في مكان ومنصب معين مدى حياته، بل يتغير بموجب ترقيته وترفيعه وذلك كإجراء توازن بين مصالح الادارة العامة ومصالح الموظف الخاصة، ضامنا حياة الموظف وظروفه من تعيينه لحين مماته، اما **الثاني** فانه يطبق في الولايات المتحدة الامريكية وكندا، حيث يعد الوظيفة عامة مهنة عادية كالعامل في القطاع الخاص كما لو كان شركة او معمل، أي ان علاقة الموظف بالادارة علاقة تعاقدية يمكن فسخها او الغائها سواء بإرادة الطرفين او بإرادة مفردة^(١)، والمشرع العراقي أخذ بالاول وجعل الموظف في علاقة تنظيمية مع الادارة.

ثانيا :تعريف الموظف فقها وقضاءا وتشريعا:

١- **التعريف الفقهي للموظف:** عرفه الفقه الفرنسي ومنهم "بارتلي" بان الموظفين هم "الاشخاص الذين يقبلون تعيين الادارة لهم في وظائف محددة ويساهمون بطريقة مستمرة في ادارة مشروع عام"، وكذلك الفقيه "فالين" قد عرفه بان:"الموظف العام هو كل شخص يساهم في ادارة مرفق عام مدار بالطريقة المباشرة، ويعين في وظيفة دائمة، ويشغل درجة داخلية في نطاق كادر الادارة العامة"^(٢)، كما وتم تعريفه في الفقه المصري بانه "كل من يعمل في خدمة الدولة او في خدمة شخص من اشخاص القانون العام ويتقاضى مرتبه من ميزانية عامة(خزينة عامة)سواء كانت ميزانية الدولة ام اية ميزانية اخرى مستقلة او ملحقة بميزانية الدولة"^(٣).

(١) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ٦٠.

(٢) مخلوفي إمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ١٠.

(٣) محمد فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الاداري، منشأ المعارف، الاسكندرية، بدون سنة الطبع، ص ٥١٨. مشار اليه في: سليمان بن محمد الجريش، ص ٢١ ومابعدها.

٢- **التعريف القضائي للموظف:** عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف بأنه " الشخص الذي تتاط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"^(١)، وقد عرفه ايضا بأنه: "الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام"^(٢)، اما المحكمة الادارية العليا المصرية فقد عرفه بأنه "هو من يعهد اليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد اشخاص القانون العام الاخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الاداري لذلك المرفق"^(٣).

٣- **التعريف التشريعي للموظف:** في التشريع العراقي فان الموظف تم تعريفه في (م ٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ بقولها: (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين)، وكذلك في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل تم تعريف الموظف في (م ١-ثالثا) بأنه: (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)، اما في الجزائر وفي (م ٤) من القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بامر رقم ٠٦-٠٣ في ١٥-٧-٢٠٠٦ ذهب الى تعريف الموظف بأنه: (يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري)، اما نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ المعدل وفي المادة ٢ منه نص على ان الموظف هو: (الشخص المعين بقرار من المرجع المختص بذلك في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة او موازنة احدى الدوائر بما في ذلك الموظف المعين براتب شهري مقطوع او يعقد على حساب المشاريع والامانات او التامين الصحي ولا يشمل العامل الذي يتقاضى اجرا يوميا)، بينما ان الموظف لم يرد تعريفه في التشريع الفرنسي، بل اكتفى بعض التشريعات فيها الى بيان اللذين يطبق

(١) محمد الاحسن، النظام القانوني للتاديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥-٢٠١٦، ص ٢٠. وينظر كذلك في: مخلوفي امان، المصدر السابق، ص ١١.

(٢) مهدي حمد الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انتهاء علاقته الوظيفية، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص ١٢.

(٣) محمد الاحسن، مصدر سابق، ص ٢١. وينظر كذلك: مخلوفي امان، مصدر سابق، ص ١١.

عليهم القوانين الوظيفية ومنها النظام الخاص بموظفي الدولة بتاريخ ١٩ أكتوبر ١٩٤٦ وفي (م ١) منه^(١).

وعليه فان الموظف ينبغي ان يكون قرار تعيينه صادرا من لدن السلطة المختصة بتعيينه، وداخل ضمن وظيفة مستمرة في تقديم خدماته بواسطة مرفق عام يسير بانتظام واطراد في نطاق المصلحة العامة وتقوم بإدارته الدولة او احدى مؤسساتها بشكل مباشر، ويطبق عليه بمجرد تعيينه التنظيم القانوني للموظفين بشكل عام والمعدة سلفا، ويكون خاضعا لمبدأ مفاده بان للادارة الحق في تعديل الانظمة والتعليمات دون ان يكون له حق الرفض والقبول^(٢)، أي لكي يكون شخص ما موظفا عاما ينبغي ان يتوفر فيه عناصر ثلاثة وهم ان يكون ضمن مرفق معين من المرافق العامة في الدولة وان يكون تعيينه في وظيفة دائمة وليس مؤقتة ومثبتة في السلم الاداري للرواتب^(٣).

ثالثا : **طبيعة العلاقة القانونية للموظف بالوظيفة العامة:** ان لتحديد طبيعة العلاقة هذه وجد تكييفان: اولهما باعتبار العلاقة هذه علاقة عقدية والآخر علاقة تنظيمية، وكما يتم بيانه ادناه :

١ - **الطبيعة العقدية:** ذهب رأي في الفقه الاداري الى ان الموظف في علاقة عقدية مع الادارة ضمن القانون العام وهو عقد الوظيفة العامة، وان العقد يبدا عند صدور توظيف الشخص وقبوله بذلك، ويترتب عنه حقوق والتزامات متبادلة والضامنة لسير المرفق بانتظام واطراد، و وجهت لهذه النظرية جملة من الانتقادات ومنها عدم وجود ارادتين متطابقتين للعقد وان محل العقد غير واضح^(٤)، وقد يكون **علاقة عقد العمل** ضمن قواعد القانون الخاص، فالعقد يكون وكالة اذا كان المهام الذي يقوم بها الموظف هي عملا قانونياً، اما اذا كان العمل مادياً بحتاً فيكون عقد إجارة، وتعرض هذه التكييف للانتقادات

(١) تقول المادة بان هذا النظام " يسري على الاشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، ويشغلون احدى درجات السلم الرئاسي في احدى الكادرات بالادارة المركزية بالدولة او في المرافق القائمة على الاموال العامة او المؤسسات العامة". مهدي حمد الزهيري، المصدر السابق، ص ١١.

(٢) سليمان بن محمد الجريش، مصدر سابق، ص ٣١ و ٣٢.

(٣) شوقي بركاني، مصدر سابق، ص ٦٦ وما بعدها.

(٤) محمد الاحسن، مصدر سابق، ص ٥٢.

منها عدم قدرته على تكييفه من الجانبين الشكلي والموضوعي^(١)، فأمريكا تأخذ بالطبيعة التعاقدية لعلاقة الموظف بالإدارة^(٢)، كما أسلفت اعلاه.

٢- **الطبيعة التنظيمية:** ان معظم دول العالم تأخذ بالعلاقة التنظيمية للموظف مع الإدارة، ففرنسا تعترف بالطبيعة التنظيمية للموظف وذلك بموجب المادة (٥) من القانون الاساسي للوظيفة العامة الصادر في ١٩-١٠-١٩٤٦^(٣)، ومعنى ذلك فان القوانين هي التي تنشئ الوظيفة العامة ومن خلالها يمنح الموظف الحقوق وتفرض عليه الالتزامات وللادارة القيام بتعديلات على تلك الوضع القانوني بارادتها المنفردة دون اخذ رأي الموظف على ان لايمس الحقوق المكتسبة^(٤)، هذا وقد اكد محكمة القضاء الاداري المصري في قرار لها على الصفة التنظيمية للموظف في علاقته مع الإدارة وذلك في ٢٣-٢-١٩٥٤ بالقول " اذا كان التنازل قد انصب على حق مقرر للموظفين قانونا، و واجب الحكومة العمل على وصوله لصاحبه لا المساومة عليه، فانه باطل لانه صدر بدون مقابل أو سبب مشروع.. ذلك انه لايجوز ان يتفق على تعديل حق للموظف اوتخفيضه لأن علاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية لائحية"^(٥)، وكذلك العراق ياخذ بالطبيعة التنظيمية لعلاقة الموظف بالوظيفة العامة الذي جرى تنظيمه في قوانين عديدة كقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠م و قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١م وغيرها من القوانين.

المطلب الثاني

حق الإضراب في الدساتير المقارنة

بما ان الدستور هو القانون الاعلى في البلد، والذي يقوم برسم الخطوط العريضة لفلسفة واتجاهات وسياسات المجتمع في كافة المجالات السياسية والقانونية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ولأجل ذلك يشار فيه بشكل مقتضب لكل مفردة من مفردات هذه

(١) سليمان بن محمد الجريش، مصدر سابق، ص ٣١.

(٢) محمد الاحسن، مصدر سابق، ص ٤٧ و ٤٨.

(٣) محمد الاحسن، المصدر السابق، ص ٤٨.

(٤) سليمان بن محمد الجريش، مصدر سابق، ص ٣٢.

(٥) محمد الاحسن، مصدر سابق، ص ٤٧.

المجالات وعلى ان تصدر بعد نفاذه تشريعات تنظمه، ومن ضمنهم الحق في الإضراب ان اعترف به في متنها^(١)، وهنا لسنا بصدد سرد تاريخي بقدر ما يعيننا الاشارة الى ما نص على الاضراب في دساتير دول معاصرة، والمؤمنة بحقوق الإنسان وحرياته الاساسية، وعليه يبحث التنظيم الدستوري العراقي لحق الاضراب بعد عام ٢٠٠٣م في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني يتم التركيز على مثيله في الدستور الجزائري لعامي ١٩٩٦ و ٢٠٢٠، وفي الأخير يدرس نفس الحق فيما ورد في الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦م، وبشكل مختصر.

الفرع الأول

حق الإضراب في الدستور العراقي بعد عام ٢٠٠٣م

كما هو معلوم لدى الجميع ان العراق قبل عام ٢٠٠٣م، كان يحكمه دستور العراق المؤقت لعام ١٩٦٨م واعقبه دستور ١٩٧٠م واللذان سبقتهما دساتير عدة^(٢)، بيد انه وبعد ذلك التاريخ وعقب التغيرات التي حدثت في العراق في كافة الاصعدة، قد وقع تحولا كبيرا في الفكر السياسي والقانوني والاجتماعي والاقتصادي والثقافي للفرد فيها، حيث نشر الحرية بكافة صنوفه وبالذات حرية التعبير، والذي فتح بابا واسعا لللاق المستقبلية للشخصية العراقية على الصعيد الداخلي، لكن في المجال التنظيمي وكذلك الواقعي لم يكن لصدور أوامر سلطة الائتلاف الحاكمة في العراق أية دور في ذلك، شأنه في ذلك

(١) فمثلا الدستور الايطالي لعام ١٩٤٧م يعد احد طلائع الدساتير الذي اعترف بحق الإضراب وبحرية تامة للجميع وذلك في المادة ٤٠ منه، وكذلك في اسبانيا وبرتغال حيث اضحى الإضراب تصرفا معترفا ومشروعا فيهما سنة ١٩٧٧، اما من الدول الذين لايعترفون بالإضراب كدولة روسيا لعدم تطابقه مع ابيدولوجيتها السائدة فيها وذلك في دستورها الصادر ١٩٧٧، ينظر لذلك في: قتيبة كريم سليمان، الإضراب في المهن الإنسانية بين الشريعة والقانون والدستور العراقي، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، المجلد ٣٣، العدد ٣، الجامعة العراقية، ٢٠١٥، ص ٣٦٠. ينظر كذلك في: ميثم غانم جبر المحمودي، مصدر سابق، ص ١٠٨.

(٢) من الدساتير العراقية كالقانون الاساسي في عام ١٩٢٥، ونص في (م ١٢) منه: (للعراقيين حرية ابداء الرأي، والنشر، والاجتماع، وتأليف الجمعيات والانضمام إليها، ضمن حدود القانون). وأيضا دستور العراق لعام ١٩٥٨ وكذلك دستور العراق لعام ١٩٦٨ ودستور الجمهورية العراقية المؤقت لعام ١٩٧٠. فالأخير قد نص في (م ٢٦) منه بالقول: (ان الدستور يكفل حرية الرأي والنشر والاجتماع والتظاهر وتأسيس الاحزاب السياسية والنقابات .. وتعمل الدولة على توفير الاسباب اللازمة لممارسة هذه الحريات التي تنسجم مع خط الثورة القومي التقدمي).

شأن الحكومات العراقية السابقة للاحتلال⁽¹⁾، ومن ثم بعد التغيير فقد صدر قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية الذي كان بمثابة دستور مؤقت لإدارة دولة العراق في تلك الحقبة، وأخيراً صدر باصوات اغلبية الشعب العراقي دستور دائم لعام 2005 النافذ، وعليه ينبغي دراسة مشروعية حق الإضراب في هذين الدستورين المعاصرين، وكالاتي :

أولاً : حق الإضراب في قانون إدارة الدولة العراقية : صدر هذا القانون بتاريخ 1-1-2004⁽²⁾، والمتكون من (تسعة) ابواب و(62) مادة، حيث خصص في الباب الثاني الحقوق الاساسية ومنها الحريات الاساسية، والذي اعترف بهما هذا المشرع الدستوري بكافة الحقوق والحريات المعترف بها دولياً والتي فيها العراق عضواً موقعاً عليها، ومن ضمنها ماورد في المواثيق والاتفاقيات والاتفاقيات الدولية الخاصة بالحقوق والحريات العامة على المستوى الدولي، وبالاخص اتفاقيتي فيينا للحقوق المدنية والسياسية وللحقوق الاجتماعية الاقتصادية الثقافية والصادران عام 1966م المتضمنان لحق الاضراب مباشرة او غير مباشرة، وذلك بالنص عليه في هذا القانون في المادة 23 منه⁽³⁾.

أما بشأن موضوع محل البحث، فقد نص في المادة (13-هـ) من هذا القانون على حق الإضراب بقوله: (للعراقي الحق بالتظاهر والإضراب سلمياً وفقاً للقانون)، وهذا يعني ان العراقي أينما وجد على ارضه فله الحق في القيام بالتظاهرات السلمية وكذلك له الحق في الإضراب وفقاً للقانون، بيد انه لم يتم اصدار هذا القانون لسبب او لآخر، وفي غياب

(1) ومنها امر سلطة ائتلاف المؤقتة في العراق رقم بالامر "14" في حزيران من العام 2003، والمتضمن بوضع قيود على ممارسة حرية التعبير بدعوى النشاط الاعلامي المحظور، حيث ورد في الجزء الثالث منه.

(2) بعد احداث عام 2003م واحتلال العراق من لدن قوات التحالف الدولي وبالنتيجة سقوط النظام السياسي فيها، والذي تبعه سقوط الدستور العراقي المؤقت لعام 1970، أصبح هناك فراغ دستوري وتحتم على المحتلين والسياسيين العراقيين والذين جاءوا بمعظمهم من الخارج بمعوية الاحتلال، ان يشكلوا مجلساً والذي سمي بمجلس الحكم المتكون من كافة اطراف الشعب العراقي، وقاموا بكتابة قانون سمي ذلك بقانون إدارة الدولة العراقية، ليحل محل الدستور الملغي، وتم وضع دستور دائم للعراق الجديد وأجري استفتاء عليه، وأصبح صادراً باغلبية الشعب عام 2005م.

(3) حيث تنص المادة: (يجب ألا يُفسر تعداد الحقوق المذكورة أنفاً بأنها الحقوق الوحيدة التي يتمتع بها أبناء الشعب العراقي، فهم يتمتعون بكل الحقوق اللائقة بشعب حر له كرامته الإنسانية، وبضمنها الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية وغيرها من وثائق القانون الدولي التي وقعها العراق أو انضمت إليها، أو غيرها التي تُعد ملزمة له وفقاً للقانون الدولي. ويتمتع غير العراقيين في داخل العراق بكل الحقوق الإنسانية التي لا تتعارض مع وضعهم باعتبارهم من غير المواطنين).

قانون ينظم الإضراب، مما يندرج بالرجوع الى أعمال النصوص الجنائية عند قيام الموظف بالإضراب، جدير بالذكر فقد كان بمقدور أي شخص او جهة ان يطعن في النصوص الواردة بشأن الإضراب في قانون العقوبات، وبموجب ماورد في قانون إدارة المرحلة الانتقالية بالإستناد على المادة (٤٤) منه ولم يحصل ذلك^(١).

وأخيرا فان سرد لما جاء في قانون إدارة الدولة العراقية المنهي الصلاحية بصدور دستور العراقي الدائم عام ٢٠٠٥م، انما الغرض منه بشكل كبير هو لبيان الفارق بين المشرع العراقي لهذا القانون وبين المشرع الدستوري الدائم بخصوص الحق محل البحث، وكذلك لتوضيح التوجه والفلسفة والحماس الذي كان يتمتع بها السياسيون العراقيون المشرعون الاوائل آنذاك، وهم في خضم سقوط النظام السياسي العراقي القديم، ومن ثم ما لبث وان تغير موقفهم لدرجة كبيرة.

ثانيا : حق الإضراب في الدستور العراقي الدائم لعام ٢٠٠٥: كما تم الإشارة الى ان قانون إدارة الدولة العراقية قد وضعت لفترة مؤقتة، ومن ثم بدء العمل لإصدار صدور دستور جديد للعراق، حيث تم كتابة دستور على أيدي خبراء قانونيين عراقيين وسموه بالدستور الدائم، وقد تم عرض المشروع الدستوري عام ٢٠٠٥م على الشعب، وتم المصادقة عليه في الاستفتاء الشعبي الذي جرى في ١٥/١٢ من العام نفسه، وحصلت على موافقة اغلبية اصوات الشعب العراقي وجرى إنفاذه^(٢).

(١) تنص هذه المادة: (إذا قررت المحكمة العليا الاتحادية أن قانوناً أو نظاماً أو تعليمات أو إجراء جرى الطعن به أنه غير مُتفق مع هذا القانون يعد ملغياً).

(٢) فقد تضمن هذا الدستور ١٤٤ مادة موزعة على ستة ابواب واثني عشرة فصلا، يبين من خلالها المبادئ الاساسية لذلك الدستور، مع اطلاق الحقوق والحريات العامة والاساسية للشعب العراقي، ومن بينها حرية الرأي وحق التعبير عنه، وقد حصن المشرع الدستوري مواد الحريات والحقوق الواردة فيه من التعديل في المادة ١٢٦ منه، وهذا يعني بانه كان من شبه المستحيل إجراء واتمام التعديل على البابين الأولى والثانية وبشكل عملي ونهائي، وذلك بسبب صعوبة توفير جميع هذه العناصر الواردة في المادة هذه، بيد ان الان الوضع تغير وخاصة في الظروف الحالية التي يمر بها العراق والذي يمكن تعديلها، وهذا يدل على تراجع الطبقة السياسية في العراق عن مسألة الحقوق والحريات العامة وجعلوه موضوعا مؤقتا لمدة ثمان سنوات، وان ماهو مخصص في باب الحقوق والحريات العامة في هذا الدستور والمتكون من ٣٣ مادة، يلاحظ انه اعظم ماجاء به التغيير السياسي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي للعراق بعد سقوط النظام السياسي فيه واكثرها اهمية، حيث لا يقابله أية مادة أخرى من حيث كثر اهميته وفائدة للشعب العراقي، وهو بمثابة متنفس للشعب ومستنشقا لهواء الحرية، ولا يقابله أيضا في ذلك ماجاء في أية دساتير عراقية أخرى، وذلك بعد كسر طوق الحرية للإنسان العراقي لعقود من الزمن

وبخصوص الحق موضوع البحث، فلم ينص الدستور العراقي الحالي عليه مباشرة، بل نصت المادة (٣٨) منه على حرية التعبير عن الرأي بشكل عام وبالقول: (تكفل الدولة، بما لا يخل بالنظام العام والآداب: أولاً: حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل، ثانياً: حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر، ثالثاً: حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون)، وعند التمعن في هذه المادة من حيث المضمون والشكل يتبين بان المشرع الدستوري قد اطلق جملة من الحريات كحرية الصحافة والاعلام والنشر وحرية التعبير عن الرأي وحرية الاجتماع، ومن بين تلك الحريات هي حرية التعبير عن الرأي وبكل الوسائل، بيدان المشرع لم يبين بشكل واضح ماقصده من مصطلح بكل الوسائل، حيث ترك الباب مفتوحاً للتفسيرات والتاويلات.

وعليه يتبين بان المشرع الدستوري قد قصد بهذه المادة حرية التعبير بصورة عامة، وذلك لان حريات الصحافة والطباعة والاعلان والاعلام والنشر والاجتماع والتظاهر السلمي تندرج تحت عنوان حرية التعبير، لذلك لم يكن من الضروري إيراد الفقرتين الثاني والثالث في المادة، لان الفقرة الأولى يغطي جميع الحريات الأخرى، ومن جانب آخر يرى ان المشرع قد قصد من الفقرتين الأولى والثانية هو جعلهما من النصوص والقواعد الدستورية التي لها السمو على القانون العادي للبلد، سواء سموا شكلياً او سموا موضوعياً ولم يقل بان ينظم بقانون، وعليه لا ينبغي لاي قانون ان يعارضه، سواء تلك التي سبقتها او تلك التي اعقب صدورها، ويدل ايضاً ان المشرع الدستوري لم يعطي المجال حتى للمشرع العادي المتمثل بمجلس النواب ان يقوم بتعديله واعتبرتهم من الحريات التي ليس بوسع الإنسان في العراق الجديد العيش بدون، وعليه فان المشرع الدستوري قد قصد فقط حرية الاجتماع والتظاهر السلمي الذي يجب ان ينظمه القانون وحده، لان الفقرة الثالثة فقرة مستقلة عن الفقرات الأخرى وليس هناك ربط بينهما، شأنه في ذلك شأن الفقرتين الأولى والثانية، وعليه فان المشرع هذا قصد من وراء كلمة (بكافة الوسائل) أية وسيلة

والمتمتعش له، حيث توسع المشرع الدستوري كثيراً في هذه الحقوق والحريات بإستثناء الحق موضوع بحثنا، بشكل لا يضاهاها أية دساتير أخرى في المنطقة، ومن بين الحريات التي نص الدستور عليها، هو حرية التعبير عن الرأي بصورة عامة.

مشروعة للتعبير عن الرأي، سواء كانت وسيلة الإحتجاج اوالتظاهر اوالاعتصام اوحرية النشر الكافة وصولا الى حقه في الإضراب.

الفرع الثاني

حق الإضراب في الدستور الجزائري

بعد حصول دولة الجزائر على استقلالها في ستينيات القرن الماضي من الاستعمار الفرنسي، انتهج المشرع الدستوري فيها نهج الاقرار بالحق في الإضراب وتضمنتها الوثيقة الدستورية بادئ ذي بدء على ان تنظم ذلك بقانون، وبالفعل فقد نص الدستور الجزائري الصادر في ١٠-١٢-١٩٦٣ على حق الإضراب بشكل مطلق، ودون تمييز بين الإضراب في القطاع العام و الإضراب في القطاع الخاص^(١)، بيد ان هذا الامر لم يدم طويلاً، حيث حظر المشرع الدستوري مرة أخرى الإضراب في القطاع العام، وذلك بتشريعه للدستور الصادر في ٢٢-١١-١٩٧٦ بحجة ضمان إستمرار المرفق العام بإنظام وإطراد، بيد انه سمح ممارسته في القطاع الخاص في المادة ٦١-٢ منه، وأخذوا بنظر الإعتبار حينها ماجاء من نصوص بهذا الخصوص في قانون العقوبات فيها^(٢).

وقد استمر منع الإضراب في الجزائر بالنسبة للمرافق العامة، لغاية صدور دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية النافذ لعام ١٩٨٩ والمعدل في فيفري عام ١٩٨٩، وفي المادة ٥٤ منه نص على ان حق الإضراب حق مشروع و يمارس ضمن الاطر القانونية، فقد صدر القانون رقم ٩٠-٠٢ الصادر بتاريخ ٦ فيفري لعام ١٩٩٠، والخاص بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، وبعد ذلك أتى تعديل دستور الجزائر لعام ١٩٩٦، وجئ بتنظيم الإضراب في المادة ٥٧ منه بقوله:(الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون)، وقد اكد على حق الإضراب كذلك التعديل الدستوري لعام ٢٠١٦، والذي أصبح الإضراب حق دستوري مضمون لكل من الموظف والعامل^(٣) وذلك بموجب المادة ٧١ منه، اما بخصوص دستور ٢٠٢٠ فقد اعاد نفس

(١) دباخ فوزية، مصدر سابق، ص ٩٢.

(٢) عويصات لحسن، مصدر سابق، ص ٩٣.

(٣) شايب الراس حياة، حق الاضراب في القانون الجزائري، ماستر اكايمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ٢٠١٦-٢٠١٧، ص ٩ و ٢٤.

الصياغة مع تغيير في بعض الكلمات غير مؤثرة على معنى النص القديم، وذلك في المادة (٧٠) منه^(١)، وهذا يعني ان المشرع الدستوري قد اعترف بالحق في الاضراب بإستثناء ما يتم منعه بالقانون من ممارسته من قبيل ذلك، كالعاملين في سلك القوات المسلحة وتلك المرافق التي تقدم الخدمات العامة، لضمان سير المرفق العام، شريطة ان لا يتم التوسع فيه مستقبلا.

الفرع الثالث

حق الإضراب في الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦م

حري الاشارة لساتير الدول المتقدمة خصوصا الدستور الفرنسي، بسبب ما لهم من تاريخ عريق بهذا المجال، وبالذات في مجال الاعتراف بالحقوق والحريات العامة للإنسان، بعد عصور قديمة من الرق والعبودية التي كانت تمارس في مجتمعاتهم من قبل الحاكمين والمتسلطين فيهما، سواء بذريعة السلطة الآخروية والمتمثلة بالكنسية او بحجة السلطة الدنيوية المتمثلة بالملوك والامراء، وبعد نضال طويل ومرير تم ارجاح الكفة لحقوق وحريات الإنسان فيها، والذي أصبح نبراسا يضيء طريق الإنسان في الشعوب الأخرى نحو التحرر و كسر الاغلال.

لذلك ففي فرنسا صدرت دساتير عديدة، ومن بينهم الدستور الساري لهذا اليوم، فان الحق في الإضراب قد نص عليه الدستور الفرنسي الرابع لعام ١٩٤٦، وذلك في مقدمته بالقول : (٧- حق الإضراب يمارس في اطار القوانين التي تنظمه)، وكذلك منح للعاملين في المرافق العامة بتكوين النقابات الخاصة بهم، وبما ان الدستور الفرنسي الخامس لعام ١٩٥٨م قد اكد على هذا النص، وذلك من خلال تمسكه بمبادئ حقوق الإنسان لسنة ١٧٨٩م، والذي كانت قد تم التاكيد عليها أيضا في الدستور الفرنسي الرابع لعام ١٩٤٦م، وعليه فان الدستور الساري المفعول هو دستور الفرنسي لعام ١٩٥٨م

(١) المادة ٧١ تنص: (الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع) وتنص المادة ٧٠ ان: (الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العموميّة ذات المصلحة الحيويّة للامة).

والذي اعترف بدوره بالحق في الإضراب، وكان ممارسة ذلك الحق مطلقا لجميع العاملين سواء في القطاع العام او الخاص، ومن ثم حول امر تنظيمه الى تشريع خاص بالإضراب، بيد ان اصدار هذا التشريع قد تأخر لسنوات عديدة، واستمر الامر هذا لغاية سنة ١٩٦٣م، الى ان صدر في هذه السنة التشريع الخاص بالحق في الإضراب^(١).

المطلب الثاني

فعل الإضراب في القوانين المقارنة

ان أي نص دستوري عندما يحيل الى القانون لتنظيم امر ما، فان الفائدة الكبيرة المرجوة من النص قد تقل او قد تضيع، وذلك لتغيير المشرع من المشرع الدستوري الى المشرع العادي، و لربما الموضوع هذا قد لا يثير اهتمامه مثلما هو للمشرع الدستوري، وبالتالي يكون تحت رحمة الفلسفة السياسية للحزب او التوجه السياسي المسيطر في البرلمان، وبالإضافة الى التزام ذلك الحزب داخل البرلمان بالتوازن بين ما تقتضيه الحرية والحق في النص الدستوري وما تقتضيه المصلحة العامة والاداب العامة من جهة وبين ما تقتضيها مصلحتها من جهة أخرى^(٢).

لذلك فان حق الإضراب من الحقوق الذي يتخوف منه معظم الانظمة الحاكمة مهما كانت درجة أيمانها بحقوق الإنسان والديمقراطية، نظرا لآثار السياسية والانتخابية التي تتركها الإضرابات على مستقبلهم السياسي، الى جانب تفعيل تلك الانظمة لقوانين عقابية او منظمة للعمل الوظيفي التي حظرت القيام بالإضراب فيها، بيد انه هناك قوانين مقارنة أخرى قد سمحت لقيام الموظفين بالإضراب، وعليه كان لزاما الإشارة الى المنصوص فيهما لحق الإضراب سواء بشكل مباشر او غير مباشر، ودراستها في التشريع العراقي في الفرع الأول، ومن ثم التحول الى دراسته في بعض القوانين العربية في الفرع الثاني، وفي الأخير ا يشار للإضراب المنظم في بعض القوانين الغربية.

(١) د. عبدالفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، دراسة نقدية تستهدف تطويره نحو الافضل، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٧٥، ص ٥٨.

(٢) رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري، الجمعيات والاحزاب السياسية أنموذجين، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، ٢٠١٤-٢٠١٥، ص ٢٩٤-٣٠٤.

الفرع الأول

فعل الإضراب في التشريع العراقي

ان الإضراب كما سبق توضيحه عبارة عن قيام بفعل او موقف ما من قبل الموظف او العامل بقصد التوقف عن العمل دون ان يتجه نيته لتركه، وهذا الفعل يكون متجها باتجاه الإدارة الذين يعملون فيها، وقد يكون مسموحا هذا التوقف في متون القوانين لطوائف من العاملين، وغير مسموح بها في قوانين لطوائف أخرى، وكل حسب توجه وفلسفة المشرع العادي فيها، وكالاتي :

أولا : الإضراب كفعل مباح في قوانين العمل العراقية: صدرت قوانين كثيرة تنظم العمل في العراق وفي أزمنة مختلفة، وتقوم كلها بتنظيم عمل العمال في القطاع الخاص من حيث الحقوق والواجبات، ومن بينها منح حق الإضراب عن العمل وبالشروط الواردة فيهما، ومنها ماورد في قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨م من خلال تعريفه للإضراب بانه: (اتفاق مجموعة من العمال او المستخدمين او اكثرهم في مشروع معين، على التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل والاستخدام واحوالهما)^(١)، حيث الغى نظام المصالحة والتحكيم رقم ٤٣ لسنة ١٩٥٤م الذي كان يمنع الإضراب.

وقد اعترف كذلك قانون العمل العراقي الموحد النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥م النافذ بالإضراب في (م ٤٢-ي) منه واعتبرته حقا بالقول:(أولا: يتمتع العامل بالحقوق الاتية ي- الإضراب، وفق احكام هذا القانون.)، وهذا يعني ان المشرع العراقي قد منح الحق في الإضراب للعمال العراقيين الذين يعملون في القطاع الخاص ومؤكدا ما ذهبت اليه التشريعات السابقة، بيد انه قد وضع عدة شروط لإجراؤه وذلك بموجب المادة ١٦٢ منه^(٢)، كما سبق بيانه في موضع سابق من البحث.

^(١) يذكر ان في قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧م المعدل لم يرد نص بالحق في الإضراب وهنا يتبين بانه لم يأخذ بهذا الإضراب و لم يسمح للعامل القيام به لا في القطاع الخاص ولا في القطاع العام.
^(٢) تنص المادة: (يجب ان ينتهي المفاوضات بدون نتيجة وضرورة إشعار وزارة العمل قبل سبعة أيام من موعد الإضراب متضمنة اسباب إجراؤها والمادة الزمنية اللازمة له على ان يكون سلميا وان لا يكون توقف في العمل مؤديا الى تعرض حياة و سلامة و صحة العامة للسكان او بعضهم وان لا يؤدي الى عرقلة عمل الآخرين).

ثانيا : الإضراب كفعل جرمي يعاقب عليه قانون العقوبات العراقي: كما هو معلوم ان قانون العقوبات ينظم معظم الافعال ويحدد العقوبات اللازمة لها ويسميها عند اقتراها بالجريمة، فالاخيرة تعني اتيان سلوك جرمه القانون او الامتناع عن فعل اوجبه، وهذا يعني ان للجريمة اركان ثلاث وهما الركن المادي والركن المعنوي والركن الشرعي، وبالعودة الى قانون العقوبات العراقي النافذ رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩م المعدل يتضح انه من خلال مواد معينة له، قد ورد فعل الإضراب فيه على صيغة التوقف عن العمل او تركه في المرافق العامة وا تعطيل تلك المرافق، واعتبرته جريمة اشخاص وجريمة الموظف، ومنها على سبيل المثال :

أ- ماورد في المواد ٣٥٨ و ٣٥٩ من هذا القانون^(١) يدل على ان من يوقف او يعطل العمل قد يكون هذا الشخص شخصا عاديا او قد يكون موظفا، وبما ان الموظف توقف عن العمل عند إضرابه، وبمقدور القاضي تكييف هذه المادة ومن ثم معاقبة الموظف به.

ب- وكذلك أتى في المادة ٣٦٤^(٢) من نفس القانون اعلاه بشأن ترك او توقف الموظف عن عمله وليس اي شخص آخر، مع ان المشرع فيها قد ذكر الموظف و تركه للعمل جريمة بذاتها، لكنه عند التمعن فيها ليس بمقدورنا القول بانه قد قصد منع إضراب الموظفين مباشرة، لانه قد يكون الامتناع لسبب آخر غير الاضراب، لكنه قد تفسر المادة على انها قد مهدت الطريق لعدم حصول اتفاق بين شخصين او اكثر للقيام بذلك، ولكن في كل الاحوال قد قيده بشرط ان يؤدي ذلك الى الحاق الاضرار بالناس وحياتهم وامנם او خلق فتنة بينهم او وقوع عطل للمرفق العام، وعليه وبمفهوم المخالفة يمكن القول بانه

(١) فالمادة ٣٥٩ تنص: (يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات او بالحبس والغرامة من عطل عمدا سيرا وسيلة من وسائل النقل العام البرية او المائية او الجوية)، وم ٣٥٩ منه: (يعاقب بالحبس او بالغرامة من عرض عمدا للخطر سلامة وسيلة من وسائل النقل الخاص بأية طريقة كانت. وتكون العقوبة السجن اذا نشأ عن ذلك موت إنسان).

(٢) وذلك بالقول : (١- يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة... او بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف او مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بصورة الاستقالة او امتنع عمدا عن واجب من واجبات وظيفته او عمله متى كان من شأن الترك او الامتناع ان يجعل حياة الناس او صحتهم او امنهم في خطر او كان من شأن ذلك ان يحدث اضطرابا او فتنة بين الناس او اذا عطل مرفقا عاما. ٢- ويعتبر ظرفا مشددا اذا وقع الفعل من ثلاثة اشخاص او اكثر وكانوا متفقين على ذلك او مبتغين منه تحقيق غرض مشترك).

إذا لم يؤدي فعل الاضراب الى كل ذلك وكان اضرابا سلميا واستمر المرفق العام بتقديم خدماته بالموظفين الضروريين، هذا يعني ان للموظف الحق في الاضراب في حالة اذا كيف القضاء على هذه الشاكلة وأنصف الموظف.

لكن في مجملها يدل على ان المشرع العراقي قد عرقل إضراب الموظفين على شاكلة الدول الاشتراكية، وان واضعوا او مشرعوا هذا القانون في اواخر الستينيات القرن الماضي في بلدنا، قد سنوه لبلوغ مبتغى واهداف انقلاباتهم في العراق آنذاك، بيد ان وضع العراق اليوم تغير من حيث الفلسفة السياسية والاجتماعية والاقتصادية تغييرا جذريا، ينبغي تغير هذه النصوص وإجراء تعديل عليه بما ينسجم والوضع الجديد في عراق ما بعد ٢٠٠٣م.

ثالثا : الإضراب كفعل اداري مخالف لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام :
نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ٤ لسنة ١٩٩١ المعدل في (م ٤وم ٥) منه على الواجبات والمحظورات^(١) الذي ينبغي على الموظف تلافيا، وعند مخالفته لهذه المواد فانه يقع تحت طائلة القانون اعلاه، حيث يتعرض المخالف لعقوبات وظيفية اوجب القانون على المسؤول الاداري فرضه على الموظف المخالف بدءاً بلفت النظر و وصولاً لفصله او عزله من الوظيفة، لذلك فان الموظف المضرب عن العمل في دائرته قد يتعامل معه الادارة على اعتبار خرقه لواجباته الوظيفية اوقيامه بالمحظورات فيها، وخاصة الفقرات المتعلقة والقريبة بفعل الاضراب.

الفرع الثاني

فعل الإضراب في بعض التشريعات العربية

تباين موقف المشرعين العرب بشأن الإضراب بين اباحته وحظره في القطاعين العام والخاص، منهم من يسمح للاضراب وآخرين يمنعونه، ويسمحونه في قطاع دون الاخر،

(١) ومن بين هذه الواجبات ماجاء في المادة (٤-٢) بالقول: يلتزم الموظف بالواجبات الاتية: أولاً: اداء اعمال وظيفته بنفسه بامانة وشعور بالمسؤولية. ثانياً: التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه الا باذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل)، وكذلك ماجاء في المادة (٥) من نفس القانون بخصوص المحظورات التي ينبغي على الموظف عدم القيام بها، بالقول: (سابعاً: عدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل ... او الاهمال او التهاون في العمل بما يؤدي الى الحاق ضرر بالانتاج او الخدمات او الممتلكات، ثامناً: العبث بالمشروع واتلاف آتاه ... تاسعاً: التعمد في انقاص الانتاج ..، عاشراً: التأخر في انجاز العمل ..).

وكذلك فان حكومات دولهم لم ينظموا حق الاضراب في تشريع مستقل، عكس ما تعهدوا في اتفاقاتهم ومواثيقهم التي وقعوها جماعية، والذي سناتي على بيانها في موضع لاحق، ومن ثم لدراسة الموضوع يتم بيان تنظيم هذا الحق من لدن بعض تشريعات العمل او في قوانين أخرى للدول العربية، وكالآتي :

أولا : فعل الإضراب في التشريع المصري :

١- **الإضراب كفعل مباح في قوانين العمل المصرية :** ان المشرع المصري وفي قانون العمل الموحد له المرقم ١٢ السنة ٢٠٠٣م، وفي المادة ١٩٢ منه ذهب الى السماح للعمال بالإضراب ولكن بشروط محددة^(١) سلفا وذلك بالقول:(للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والإقتصادية والإجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون)، من هذه المادة يتبين بان المشرع العمالي المصري قد رخص للإضراب القانوني المشروع والذي اعتبره حق، حيث أعترف القانون صراحة بان الإضراب السلمي حق وليس فعل مجرم، لكن يجب ان يكون عبر من يمثلهم وعن طريق إخطار مسبق بعشرة أيام مبينة الاسباب الدافعة للإضراب، وعليه فانه ليس للإدارة ولا للنقابات رفض ذلك الحق او تحديده مادام يمارس بطرق قانونية و ضمن الحدود المبينة فيه، بيد ان القانون حظر الإضراب لتعديل الاتفاقات العمالية، وحظر كذلك الإضراب الذي يقع في المنشآت الاستراتيجية او الحيوية نتيجة إخلاله بالامن القومي اوالخدمات الاساسية المقدمة للناس، لكن يلاحظ ان قانون الخدمة المدنية المصرية الجديد المرقم ٨١ لسنة ٢٠١٦م لم يرد فيه أية مادة تشير الى الحق، في حين ان المادة (١٥) من دستور مصر لسنة ٢٠١٤ قد اعترف بهذا الحق.

٢- **الإضراب كفعل مجرم يعاقب عليه القانون المصري:** في القانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧م المعدل حظر قيام ثلاثة طوائف من الاشتراك في الإضراب وهم

^(١) ومنها ضرورة اخطار صاحب العمل بنوايا الإضراب عن العمل قبل مدة عشرة أيام وبشكل مكتوب وموافقة ثلثي اعضاء مجلس إدارة النقابة، ويحظر في المادة ١٩٤ منه بمنع إضراب في المنشآت المهمة والاستراتيجية المخلة بالامن القومي والخدمات الضرورية المقدمة للمواطنين، إضافة الى توفر شروط أخرى.

كل من: الموظفون والمستخدمون العموميون والمستخدمون الإجراءي القائمين بتقديم خدمة عامة وكذلك المتعهدين بإدارة مرفق عام، وذلك في المادة ١٢٤ منه بالقول: (إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس.. وبغرامة...)، وعليه فإنه بمجرد ترك الموظف عمله الوظيفي بدون مسوغ قانوني فإنه يقع تحت طائلة قانون العقوبات المصري، وهذا النص غير موجود في القانون العراقي الذي نص على ان تترتب فعل الترك عن العمل الى وقوع ضرر أي ان تتحقق شرط واقف، حيث يقف ايقاع العقوبة على تحقق الضرر، وهذا ما هو غير وارد في القانون المصري.

ثانيا : فعل الإضراب في التشريع الاردني :

١- الإضراب كفعل مباح في قوانين العمل الاردنية : ان المشرع القانوني الاردني لم ينظم هذا الحق بشكل مستقل، بل اكتفى بالإشارة الى حق العامل في الإضراب بشكل غير مباشر في قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٦٦م، فقد حدد القانون حظر الاضراب في اوضاع معينة، ومنحه الحق لكن بشروط على إجراءه وفرض عقوبات على القيام به كما جاء في المادة (١٣٤) والمادة (١٣٥ و١٣٦) منه^(١)، ويتضح من خلال ذلك وبمفهوم المخالفة بأنه قد سمح بإضراب العمال لكنه بضرورة إشعار صاحب العمل وتعرض القائمين به لعقوبات محددة.

(١) تنص المادة ١٣٤ منه: (لايجوز لاي عامل ان يضرب او لاي صاحب عمل ان يغلق مؤسسته في أي من الحالات التالية: أ- اذا كان النزاع محالاً... ب- خلال المدة التي تكون ..)، وكذلك المادة ١٣٥ منه بالقول: (أ- لايجوز للعامل ان يضرب دون اعطاء إشعار لصاحب العمل.. ب - لايجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته... ج- تحدد الشروط والإجراءات الأخرى للإضراب والإغلاق بموجب نظام يصدر لهذه الغاية)، هذا وقد حدد في المادة (١٣٦- أ) عقوبة العامل الذي يضرب وهو الغرامة الى الحرمان من الاجر، اما بخصوص الدستور الاردني لعام ١٩٥٢ وتعديلاته، فإنه لم يرد بين طياتها أي نص يبيح صراحة الإضراب، بل نص فقط على حق الاردنيين بالتعبير عن الرأي في المواد ١٦ و١٥ منه، وان قانون العقوبات رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته وفي المادة ١٨٣ منه قد نص على عقاب الموظف الممتنع عن العمل، وقد ورد في نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق رقم ٨ لسنة ١٩٩٨م الكثير من التفاصيل التي تضمن ممارسة هذا الحق.

٢- الإضراب كفعل إداري مخالف لنظام الخدمة المدنية الأردني : في هذا النظام المرقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣م وتعديلاته، فإن المشرع في المادة ٦٨-ج منه قد اشار بشكل واضح الى حظر إضراب الموظف العام او مشاركته فيه واعتبره من المحظورات، ومن ثم يستلزم معاقبته ان قام بأي فعل يؤدي الى ترك العمل بنفسه او تحريض غيره على ذلك، وقد تم التأكيد على هذا الحظر في نظام الخدمة المدنية الاردني رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠م الجديد وذلك في المادة ٦٩-ج منه^(١).

الفرع الثالث

فعل الإضراب في التشريع الفرنسي

بما ان حق الإضراب قد تم الاعتراف به في فرنسا في القرن المنصرم وان للخبرة التشريعية والادارية اهمية كبيرة، لذلك يتحتم عرض ما وجد فيها بهذا الشأن، ونشير الى ماتم تشريعه في هذه الدولة لاغناء البحث وكالاتي :

أولاً : فعل الاضراب في قانون العقوبات الفرنسي : فبمقتضى تعديل قانون العقوبات فيها الذي جرى بموجب قانون ٢٥-٣-١٨٦٤م فقد تم الاعتراف بحق التجمع والائتلاف للعمال في فرنسا، حيث تم الغاء قانون منع التحالف والائتلاف العمالي السابق، وعليه فقد أصبح للعامل بشكل جماعي كما هو للفرد ان يتوقف عن العمل، إستنادا لمبدأ الحرية في العمل المقرر من لدن الثورة الفرنسية، وأصبح للعمال جماعيا ان يتوقفوا عن العمل^(٢)، بيد انه مع إستمرار التجمعات والإحتجاجات العمالية في فرنسا، وصدور قانون ١٣-٣-١٨٦٨م الذي قام بتنظيم التجمعات العمالية المحددة ووضع بعض الشروط لذلك، حتى مع ذلك لم يتم الاعتراف بالحق في التجمع، لحين صدور قانون آخر وهو قانون ١٢-٣-١٨٨٤م وبموجبه فقد تم الغاء العقوبات التي كانت تفرض بموجب القوانين

(١) وذلك بالقول: (يحظر على الموظف وتحت طائلة المسؤولية التأديبية الإقدام على أي من الأعمال التالية: ج- استغلال وظيفته لخدمة أغراض أو أهداف أو مصالح حزبية أو القيام أو الاشتراك في أي مظاهرة أو اضراب أو اعتصام أو التحريض عليها أو ..، أو يضر أو يعطل مصالح المواطنين والمجتمع والدولة).

(٢) دباخ فوزية، مصدر سابق، ص ٨٢.

السابقة على العمال المضربين، ويذكر ان الإعتراف بفعل الإضراب كحق لم يرى النور حتى ولو كان ضمناً إلا بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وبالتحديد عام 1946م⁽¹⁾.
ثانيا : قانون تنظيم الاضراب الجزئي الفرنسي: هذا القانون قد صدر بتاريخ 31-7-1963م، مع ان المشرع العادي فيها قد تأخر في تنظيمه لمسألة الإضراب في كل القطاعات، مستندا على ما هو منصوص في دستوري 1946م و1958م للدولة الفرنسية، لكنه في الاخير قام بتنظيم شامل لحق الإضراب من لدن المدنيين الذين يعملون في قطاعات الدولة والمحافظات والبلديات التي يزيد عدد سكانها على عشرة الالاف نسمة، هذا ناهيك عن الذين يعملون في الهيئات والمؤسسات والمشروعات الأخرى الخاصة منها والعامه، التي تقوم كل واحد منهم بتنظيم جانب من جوانب تقديم الخدمة من خلال ادارتها للمرفق العام⁽²⁾.

يتبين من هذا القانون بانه هناك طائفتين من المواد المنظمة لشروط القيام بالإضراب، وكذلك تلك الإجراءات التي تتطلب توافرها عند القيام بالإضراب، فبالنسبة لشروط فقد ذهب القانون الى منع الإضراب لاهداف سياسية، حيث سمح فقط بممارسة هذا الحق في المجال المهني الوظيفي فقط، اما بخصوص الإجراءات فقد أشترط ان يكون هناك إخطار موجه للإدارة المعنية من قبل المضربين ومتضمنة هدف وباعث وتاريخ القيام بالإضراب، هذا بالإضافة الى المدة الذي يستغرقه والساعة البادئة به والمكان الذي يجري فيه الإضراب، ويجب ان يكون كل ذلك قبل خمسة أيام من البدء بالإضراب، لكي يفسح المجال للإدارة ان تتفاوض مع المضربين أومع من يمثلهم، وذلك لتقادي وقوع توقف مفاجئ للمرفق العام عند البدء بالاضراب.

ثالثا : حظر الاضراب عن اصناف من الموظفين في التشريع الفرنسي: قام المشرع الفرنسي باصدار قوانين أخرى لتنظيم الإضراب في بعض المرافق الحيوية للدولة، والتي لايمكن توقفها نظرا لارتباطهما بالامن القومي وحياة المواطنين، وذلك لضمان دوام سير المرفق في تلك المرافق بحدود الدنيا عند الإضراب فيها، ومنها التشريعات الصادرة

(1) عتيقة بلجبل، مصدر سابق، ص 13.

(2) المحامي معين البرغوثي ومجموعته، مصدر سابق، ص 392.

بخصوص حظر الإضراب في مرافق الامن ورجال الشرطة وامن الملاحة الجوية والموظفين في السجون والاتصالات^(١).

وهذا يعني ان القانون الفرنسي قد اخذ **بالحظر التشريعي** لبعض المرافق **والحظر الاداري** في بعض آخر، ففي **الاول** يلاحظ انه هناك من العاملين ليس بوسعهم الإضراب ومنهم القضاة والتربيون وتلك العاملين في المرافق النقل التابعة الوزارة الداخلية، وكذلك الذين يعملون في مرفق المخابرات والطيران المدني والقطاع العسكري والعاملين ضمن قطاع الشرطة، **اما بخصوص الثاني**، فقد منع الإضراب عن كل من الوزير الأول أي رئيس الوزراء والوزراء ورؤساء الهيئات والسلطات التنفيذية المحلية والعامية، وان المعيار التي لجأ اليه القضاء الفرنسي لأجل وضع القيود على الإضراب هي كل من: **أولهما** يجب ان يكون الخدمة الذي يقدمه المرفق ضرورية لسد احتياجات المنتفعين منه، مراعيًا التوازن بين الحق الدستوري وبين مبدأ دوام سير المرفق بانتظام وإطراد، **وثانيهما** هو ان يكون المنع يشمل فقط العاملين الضروريين لتقديم تلك الخدمات فقط^(٢).

المطلب الثالث

حق الإضراب في المواثيق والإتفاقيات الاقليمية والدولية

ان نص المواثيق العالمية والاقليمية وكذلك الإتفاقيات الدولية على الاضراب بشكل عام، يصعب عليه صبغة المشروعية الدولية، الملزمة احيانًا للسلطات الداخلية ادبيا الاخذ به في النطاق المسموح، وبالاخص تلك الدول الموقعة عليهما، مراعيًا في ذلك حقوق العاملين المطالب بها ودوام سير المرفق بانتظام وإطراد بهدف تحقيق المصلحة العامة، أي إجراء توازن إقتصادي إجتماعي سياسي بين ما يبغى اليه العاملين وما بين تريدها الإدارة، وبالنتيجة ارجاع الميزان المختل الى وضعها الطبيعي، وعليه ولبيان ذلك

(١) د.طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، من دون مكان طبع، ١٩٩٨، ص ٣٣٢ المشار اليه في سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ١٤٥.
(٢) المحامي معين البرغوثي، مصدر سابق، ص ٤٠٧. اما في الولايات المتحدة الامريكية، تم الاعتراف للعمال بالحق في الإضراب لأول مرة بموجب قانون كلايتون سنة ١٩١٤، وتوالت قوانين أخرى والتي كانت تركز على نفس المنوال ومنها قانون كورديا ١٩٣٢ وقانون وانكر ١٩٣٥. ينظر د. عبدالفتاح عبدالباقي، مصدر سابق، ص ٥٩.

بشكل مختصر، فيتم تخصيص الفرع الأول لبيان حق الإضراب في المواثيق الدولية والاقليمية، وفي الثاني يتم الإشارة الى مشروعية هذا الحق في الاتفاقيات الدولية.

لفرع الأول

حق الإضراب في المواثيق الدولية والاقليمية

في هذا الفرع يتم القاء الضوء على وثائق مهمة على المستويين الاقليمي والدولي والمتضمنان لحقوق الإنسان بشكل عام و الحق محل البحث بشكل خاص، وكالاتي :

أولاً : حق الإضراب في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان : كما هو معلوم فان الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠-١٢-١٩٤٨م، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم (٢١٧ أ-د-٣) والمتكون من ٣٠ مادة، يتضمن الحقوق الاساسية التي يجب توفرها للإنسان حتى يعيش حياة كريمة، بيد انه لم يتطرق بشكل مباشر الى حق الإنسان العامل اوالموظف في الإضراب، ليكي يكون قادرا على استرداد حقوقه او الإعتراض على سياسات معينة للإدارة.

ان هذا الاعلان لم يشر الى هذا الحق بشكل مباشر، لكنه يمكن استقراء واستنتاج هذا الحق من خلال قراءة المادة (٢٣)^(١) منه على إعتراف ضمني فيه بهذا الحق، وهذا ان دل على شئ فانه يدل على حق الإنسان في اختيار عمل يرضى به وبشروط عادلة ومقبولة ومقابل اجر مادي منصف يستطيع ان يعيش بموجبه ويضمن حياة كريمة له ولعائلته، وكذلك نصت المادة على حقه في تاسيس والانضمام النقابات المختصة، بهدف حماية مصالحه.

ثانياً : حق الإضراب في الاتفاقيات والمواثيق الاقليمية : هناك من الاتفاقيات ما نص عليه بإعتباره حق من حقوق العامل ويجوز إستعماله وذلك للذود عن مصالحه المشروعة، ومن المواثيق من ذهب الى جعله حق من حقوق الإنسان يجب حمايته وان

(١) وذلك بقولها : (١- لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة. ٢- لجميع الأفراد، دون تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي. ٣- لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولاسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان تضاف اليه، عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. ٤- لكل شخص الحق في ان ينشئ وينظم الى نقابات حماية لمصلحته).

يتمتع به، لكن سيات ما بينهما من المواثيق لايعتبره لا هذا ولا ذاك ولايقر للعامل بهذا الحق، وعليه يتم التطرق اليهما وكالاتي :

١- **حق الإضراب في الاتفاقيات والمواثيق العربية** : هذه الاتفاقيات قد جعل الاضراب حق مهني للعمال دون الموظفين، فمثلا نصت الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧م بشأن الحريات والحقوق النقابية والصادر عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية في (مارس/ آذار ١٩٧٧) الى حق العامل في الإضراب، وذلك بالنص عليه في المادة الثانية عشرة منها^(١).

وكذلك الحال عندما يكون حق الإضراب بإعتباره من حقوق الإنسان الذي ينبغي اقراره وحمايته، وهو ما جاء في الميثاق العربي لحقوق الإنسان، الصادر عن جامعة الدول العربية بقراره المرقم ٥٤٢٧ والذي تم نشره في ١٥ سبتمبر ١٩٩٧م، حيث تضمنت الإشارة بشكل صريح الى حق العمال في الإضراب المقيد بموجب قوانين دولهم، وذلك في المادة (٢٩) منه^(٢)، هذا الميثاق لم يبين من هم المشمولين بالحق في الاضراب وأتى بمصطلح يشمل العمال والموظفين، وهذا بالنتيجة يعني ان الدول العربية باجمعهم قد اعترفوا بالحق في الإضراب، سواء في الاتفاقية العربية بشأن الحريات والحقوق النقابية او بخصوص الميثاق العربي لحقوق الإنسان، بيد ان اهمية الامر ليس في الاعتراف هذا لوحده، بل بقيام الدول هذه بترجمة هذا الاقرار الى قوانين تنظم هذا الحق في دولهم بالشكل العملي و في كل من القطاعين الخاص و العام.

٢- **حق الإضراب في المواثيق الاوروبية** : جرى اصدار ميثاقين اثنين بخصوص حقوق الانسان الاوروبي فيما بين الدول الاوروبية سواء على صورته الإجتماعية او على شكل الحقوق الاساسية، فنص كلاهما على الحق في الاضراب و من بينهم للموظفين، وهو مانعرضها ادناه :

(١) وذلك بقولها: (للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح).

(٢) وذلك بقولها: (تكفل الدولة الحق في تشكيل النقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون).

أ- حق الاضراب في الميثاق الإجتماعي الاوروبي سنة ١٩٦١م : فقد تضمن في مادته السادسة والمعدل سنة ١٩٩٦م، والذي تم فيه الإشارة مباشرة الى حق الاضراب، ونص أيضا على تنظيم الحق في الاضراب في الجزء الثاني لملحق الاتفاقية وفي (م٦فق ٤) منه^(١).

وعند التمعن يظهر بان الميثاق اعلاه قد اعترف للانسان بحق الاضراب، ولاجل ضمان ممارسته وضع قيودا على الدول الاعضاء فيها، متمثلة في إجبار هذه الدول في حال تنظيمهم لحق الاضراب داخليا أن يضمنوا تتمتع الجميع بالحق، وان لا يأتوا بنصوص فيها يفرغ الحق من محتواه، وان يكون القانون متناغما مع المجتمع الديمقراطي في الدول الاوروبية، ومراعيًا فيه حقوق والحريات، مستثنيا بعض اصناف الموظفين كالقوات المسلحة والشرطة.

ب- حق الاضراب في ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوروبي : هذا الميثاق يتكون من ٥٤ مادة والذي جرى تحريره في فرنسا في ٧-١٢-٢٠٠٠م، وجرى إنفاذه نفس الشهر، حيث اعترف في (م٢٨) منه للعمال بحق الاضراب عند تعرض مصالحهم الخاصة للخطر من لدن اداراتهم^(٢).

(١) تذهب المادة ٦ منه بقولها: (بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض وان تعترف بحق العمال واصحاب العمل بالعمل الجماعي في حال تضارب المصالح بما في ذلك حق الاضراب بموجب الالتزامات التي تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقا)، في حين تنص م٦فقرة ٤ بقولها : (من المفهوم انه يجوز لكل طرف - بالقدر الذي يعنيه - ان ينظم ممارسة حق الاضراب بموجب القانون - بشرط ان يتم تبرير أي قيد إضافي يحدث على الحق بموجب شروط المادة ز)، ويذكر ان المادة ز من الملحق تقول : (لا تخضع الحقوق والمبادئ المذكورة في الجزء الأول - عند تحقيقها بشكل فعال وممارستها الفعالة كما هو منصوص عليه في الجزء الثاني - لاي تحديد أو قيود غير مذكورة في تلك الأجزاء باستثناء ما يحدده القانون وتكون لازمة في المجتمع الديمقراطي لحماية حقوق وحريات الآخرين، أو لحماية الصالح العام، أو الأمن القومي، أو الصحة العامة، أو الأخلاق. لا تطبق القيود المسموح بها بموجب هذا الميثاق على الحقوق والالتزامات المذكورة فيه لاي غرض بخلاف ما وضعت له).

(٢) وذلك بقولها: (يكون للعمال واصحاب العمل- أو منظماتهم الخاصة بهم- طبقاً لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية- حق التفاوض وإبرام الاتفاقات الجماعية على المستويات الملائمة، وفي حالة تعارض المصالح يكون لهم الحق في اتخاذ إجراء جماعي للدفاع عن مصالحهم بما في ذلك الاضراب).

٣- حق الإضراب في الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، تم إجاز هذا الميثاق من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم (١٨) في نيروبي (كينيا) في يونيو ١٩٨١م، حيث لم يرد فيه كلمة الإضراب بشكل مباشر او غير مباشر، فقط نص في المادة منه (١٥) على ان : (حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ).

الفرع الثاني

حق الإضراب في الإتفاقيات الدولية

هناك جزء من الإتفاقيات الدولية قد نصت على حق الانسان القيام بالإضراب، وذلك بإعتباره كحق من حقوق الانسان في العمل على الصعيد الدولي، او الإشارة اليه كحق لحرية التعبير بإعتباره حقاً مدنيا وسياسيا، وذلك لما عانى ويعانى الطبقة العاملة في اغلب الدول من ظلم وجور من لدن صاحب العمل والسلطات الحاكمة، وأصبحت بذلك نصوصها شرعة دولية ينبغي الاخذ به من قبل الدول الموقعة عليها، اوتلك النصوص التي اضحى قاعدة من قواعد القانون الداخلي وذلك بفعل التوقيع والانضمام اليها، ومنها كل من الاتفاق الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، وكذلك الاتفاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الصادران عام ١٩٦٦م، ودخلا حيز التنفيذ عام ١٩٧٦م، وهو ما يتم تناولهما تباعا كالآتي :

أولاً: حق الإضراب في اتفاقية فيننا للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية ١٩٦٦م: صدر هذه الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ٢٢٠٠ أ-د-٢١ المتكون من ٣١ مادة والذي أصبح نافذا في ٣ كانون الثاني لعام ١٩٧٦م بموجب المادة ٢٧ منه، وهي إحدى الإتفاقيات التي اعترفت مباشرة بالحق في الإضراب، والتي سار على غير مسار الاعلان العالمي لحقوق الإنسان كما سبق الإشارة اليه، وان العراق وصادق على الاتفاقية هذه بتاريخ ٨-١٢-١٩٨٩م، وبالتالي تصبح الاتفاقية جزءا من قانونه الداخلي.

حيث نصت صراحة وبشكل لا لبس فيه الى هذا حق واعتبرته التزاما على دول الاطراف المتعاقدة للإتفاقية في المادة ٨ منه بالقول : (د- وحق الإضراب، شريطة

ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى)، وذلك من خلال وجوب تنظيمه في قوانين الداخلية للبلدان المتعاقدة، ومبينا في هذه المادة سماحه بفرض حظر او قيود على بعض اصناف الموظفين والعاملين في المرافق العامة، شريطة ان تكون في اضيق الحدود وان لايفرغ الحق من محتواه، وذلك بالقول : (٢- لاتحول هذه المادة دون اخضاع أفراد القوات المسلحة او رجال الشرطة او موظفي الادارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق ...)، وهذا يدل على هذه الدول الاعتراف بالاضراب له ان تقوم باصدار تشريعات خاصة للإضراب مراعيًا فيها مبدأ دوام سير المرفق بإنظام وإطراد، لكن ان لا يكون مقيدة الى مستوى تكاد ان تكون محظورا، المؤدية الى انتهاك الضمانات التي اقرتها هذه الإتفاقية لضمان ممارستها بشكل طبيعي، وجدير بالملاحظة فكانت لهذه الإتفاقية أثر بالغ وواضح في انتشار وإعتراف بعض الدول بحق الإضراب لغرض تحسين ظروف عمل العامل وزيادة أجورهم، وذلك بفعل الفقرة ٣- منه^(١).

ثانيا :حق الإضراب كحرية للتعبير في اتفاقية فينا لحقوق المدنية والسياسية ١٩٦٦م: تعتبر هذه الإتفاقيات الدولية المتعاقدة عليها من قبل دول الاطراف، اساسا للحفاظ على حقوق الإنسان المدنية والسياسية وتكملة للاعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث لزم الدول المتعاقدة لها بالاخذ بما جاء في متنها من مواد بهذا الشأن، وان تحولها الى تشريعات، وان العراق كدولة قد صادقت على هذا العهد في ٢٥-١-١٩٧١م، وبذلك أصبح العهد جزءاً من قانونه الداخلي.

(١) والتي تركز على: (ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨م بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية)، وكذلك نص على ان للعمال الحق في انشاء نقابات خاصة بهم بموجب الإتفاقية والانضمام اليها، وحق الاتحادات والنقابات المحلية في الانضمام الى منظمات نقابية دولية وذلك بموجب نص المادة ٨ منه. ويذكر ان حق الإضراب لم يجري النص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م والمتكونة من ٢١ مادة والصادر عن منظمة العمل الدولية، والذي سمي اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ١٩٤٨م والذي صادق عليها العراق في الاونة الأخيرة والتي اصبحت سارية المفعول اعتبارا ١-٦-٢٠١٩م. ينظر في الموقع الالكتروني للاتحاد العربي للنقابات: <https://www.arabtradeunion.org>. تاريخ الزيارة ٢٤-٢-٢٠٢٠.

فقد نص هذا العهد في المادة ٩١ منه^(١) على حق الانسان في حرية التعبير بمختلف الوسائل ولكن بشكل مقيد يضمن حقوق الاخرين وإستتباب النظام العام فيها، وعليه وبما ان الحق في الإضراب هو حق دستوري و جزء من حرية التعبير، لذلك يتحتم على الإدارة في العراق، اخذها وإعتبارها تشريعاً مستقلاً وناظراً من بين التشريعات الأخرى، وان لايقيد الاضراب الا ما هو ضروري لضمان النظام العام والصحة العامة والاداب العامة.

المطلب الرابع

التكيف القانوني لإضراب الموظفين بين حق دستوري و فعل معاقب عليه القانون

لغرض تكيف إضراب الموظفين في المرافق العامة تكيفاً صائباً، وان ينصف في ذلك كالعامل في القطاع الخاص، لابد من تحليل وتفسير عدد من المسائل التي تتبادر الى الذهن والتي تتمثل في : هل ان الإضراب حق فردي حتى يجوز محاكمة مرتكبه؟ ام هو حق جماعي يمارس على شكل مجموعة ولا يقتضى محاكمة مرتكبيها؟، وكيف يكون التوازن بين حق الإضراب للموظفين، وبين حق الإدارة في إستمرار المرفق في آن واحد؟، فعند وجود تضارب بين الحقين، وهل ان حلها يكون بإعلاء حق على آخر؟، ومن ثم تكون التضحية في الاغلب بحق الموظفين في الاضراب لمصلحة حق الادارة في سير المرفق بانتظام وإطراد، ام ان للتكيف الصائب بخصوص الحق في اضراب الموظفين من لدن الفقه والقضاء والتشريع المقارن نهج آخر.

وبسبب ذلك وإستناداً لما تم عرض وتحليل الإضراب فيما سبق بمختلف مطالبه وافرعه، فلا بد من بيان التكيف القانوني الصائب لمدى مشروعية تمتع الموظف بهذا الحق، بإعتباره حق كفله دستور الدول المؤمنة به وهو بذلك حق سياسي، وكذلك بإعتباره

(١) بالقول : (٢- لكل إنسان حق في حرية التعبير، ويشمل هذا الحق حريته في التماس مختلف ضروب المعلومات والافكار وتلقيها ونقلها الى آخرين دونما إعتبار للحدود، سواء على شكل مكتوب او مطبوع او في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها.٣- تستتبع ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الفقرة ٢ من هذه المادة واجبات ومسؤوليات خاصة، وعلى ان يجوز اخضاعها لبعض القيود ولكن شريطة ان تكون محددة بنص القانون وان تكون ضرورية لـ أ- احترام حقوق الآخرين او سمعتهم. ب- لحماية الامن القومي او النظام العام او الصحة او الاداب العامة.)

من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية على المستويات الاقليمي والدولية بموجب موثيق واتفاقيات مبرمة من لدن دول عديدة هذا من جهة، ومن جهة أخرى كانت ومازالت بعض القوانين العقابية والتأديبية المحلية تحرم ممارسة هذا الحق وتقوم بتجريم من الموظفين، هذا في الوقت الذي ليس^(١) من القبول التحجج بالمركز الوظيفي التنظيمي للموظف لكي يحرم من الحقوق الدستورية ومنها السياسية.

للاجابة على ماتم ذكره اعلاه، هناك اشكاليات اربعة والتي ينبغي التطرق اليها، وفي مذاهب قانونية مختلفة وفي انظمة تشريعية مقارنة، فالاشكالية الأولى تتضمن دراسة الاضراب بين حق فردي وحق جماعي من جانب المذاهب الفكرية في الفرع الاول، والاشكالية الثانية هي فقهية بامتياز والتي تتضمن مدى جواز تمتع الموظف بهذا الحق والذي يدرس في الفرع الثاني، اما الاشكالية الثالثة فهي عند وجود نص دستوري واضح وقوانين تحرم الإضراب فيتم دراسته في الفرع الثالث، اما الاشكالية الرابعة هي حالة توقيع دولة ما على اتفاقية متضمنة الاعتراف بالحق في الاضراب، مع وجود دستور يبيح الإضراب وقوانين داخلية يحظره، ويتم بحثه في الفرع الاخير.

الفرع الاول

موقف المذاهب الفكرية والآراء الفقهية بشأن طبيعة حق الإضراب

لم يعترف اصحاب السلطة بالإضراب كحق الا في وقت قريب نظرا لغموض الحق او تخوفا من آثاره عليهم، وكانت مواقف المذاهب الفكرية حينها متباينة حول طبيعة الحق هل هو حق فردي أم حق جماعي، وكذلك فالاختلاف كان قد شاع بين فقهاء القانون، وزاد الامر صعوبة حينما اتى الاقرار الدستوري لهذا الحق دون ان يعين طبيعته، وهو الامر الذي استصعب على المذاهب الفكرية والفقهاء تحديده على اعتبار حق فردي ام حق جماعي، وهذا هو يتم بيانه ادناه^(٢):

(١) د. اسماعيل الصعصاع البدري، امين رحيم حميد، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق السياسية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد ٢، السنة ٨، كلية القانون، جامعة بابل، ٢٠١٦، ص ٢.

(٢) دباخ فوزية، مصدر سابق، ص ٢٨-٢٩.

اولا: حسب أنصار المذهب الفردي فان الاضراب حق فردي ذو مصلحة خاصة ويجري ممارسته بشكل جماعي، وعليه فهذا يتعارض مع توجه هذا المذهب نظرا لممارسته الجماعية الحتمية.

ثانيا : بيد ان انصار المذهب الموضوعي ذهبوا الى الرأي الآخر ومفاده ان حق الإضراب يتفق مع ما يذهب اليه ألا وهو حماية المصلحة العامة، أي انه حق جماعي، وهنا يظهر مسألة أخرى وهي: من هي هذه الجماعة المطالبة بهذا الحق؟، وكذلك فان التكيف هذا أيضا لا يتفق مع حق الإضراب بإعتباره حق لكل فرد ممارسته، مما حدى بالفقه التوجه الى البوح بأراءه الاخرى.

ثالثا : للأسباب اعلاه ظهر مفاهيم فقهية أخرى لحق الإضراب بشكل مغاير لما سبق بيانه في المذهبين، وذلك بإعتباره حقا إجتماعيا ويجري ممارسته عند هضم الحقوق، وهو بذلك وسيلة تستخدمها الجماعة للدفاع عن مصالحها، لذلك فقد ذهب معظم الفقهاء الفرنسيين الى إعتبار الإضراب شكل من اشكال التعبير عن الرأي، أي انه حق فردي يتم التعبير عنه بشكل جماعي، في حين رأى الفريق الآخر من هذا الفقه الى ان الإضراب انما هو حق من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، وان الغرض من اقراره هو اصلاح التوازن المختل بين مصالح العمال ورب العمل.

الفرع الثاني

الموقف الفقهي حول أحقية الموظفين القانونية في إضراب

ان الموظف في وضع تنظيمي يخضع للقانون العام وليس للقانون الخاص، وان أي ترك للدوام في دائرته يؤدي الى خرقه للقانون المنظم لعمله، وبالتالي يصبح مسؤولا تجاه الإدارة ويتعرض للمساءلة القانونية، لذلك فان الموظف ليس بمقدوره قانونا الإضراب عن العمل، لكن هناك من الدول كما تم بيانه يسمح لهم بالإضراب وبشروط معينة، وفي هذا الشأن فان فقهاء القانون قد اختلفوا في ترخيص الموظف العام للقيام بالإضراب في المرافق العامة من عدمه، وذلك بسبب التخوف من اهتزاز سير المرفق العام بإنظام

وإطراد، لانه ذات تأثير بالغ على الموظفين والإدارة وله من آثار على جمهور المنتفعين بخدمات هذا القطاع من جهة أخرى⁽¹⁾، وكما في ادناه :

أولاً : الرأي المعارض لإضراب الموظف العام: يذهب هذا الرأي الى ان علاقة الموظف بإدارة المرفق هي علاقة تنظيمية وليس بعلاقة عقدية، و وضع الموظف يتم تحديدها بإرادة الإدارة في المرفق العام حسب القوانين التي تم بموجبها تعينه، ومن ثم ان وضع الموظف هذا ليس بمحل للتفاوض او الوساطة او التحكيم، كما هو الحال بالنسبة للعامل، هذا ناهيك عن ان الخدمات التي يقدمها المرفق العام تختلف إختلافا جذريا عما هو مقدم في القطاع الخاص، بسبب ان الدولة بمرافقها العامة تقوم بتوفير خدمات اساسية للمواطنين، وان أي توقف سيضر كثيرا بمبدأ مهم الا وهو مبدأ سير المرفق العام، وذلك في وقت ان المنتفعين قد اعتادوا في حياتهم اليومية على تلك الخدمات، وينتج عن ذلك الاضرار بالمصلحة العامة واشاعة الفوضى في المجتمع⁽²⁾.

يذكر ان محظور الإضراب عند بعض الفقهاء يعود لإعتبارات عديدة ومنها الادارية وذلك لتعارضه مع مبادئ الضابطة لسير المرافق العامة ومبدأ تدرج الوظيفي في الإدارة وطبيعة مهنة الموظف المتمثل في تقديم الخدمات العامة وكذلك المركز التنظيمي له⁽³⁾.

ثانياً : الرأي المؤيد لإضراب الموظف العام: في حين هناك رأي آخر يؤيد قيام الموظف بالإضراب في المرفق العام، ويرى بان الإضراب من لدن هذا الصنف من العاملين هو شئ محق، لانه توجد قطاعات أخرى تعد إضرابهم اكثر خطورة على حياة الناس كمهن الاطباء والصيدالة والمهندسين التي ليس بوسع احد الاستغناء عنهم، وكذلك

(1) علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص 54-56.

(2) علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص 55. بشار شعبان عكش، مصدر سابق، ص 18-19. اما شرعياً فهناك من الفقه الاسلامي قد اجاز الإضراب في المهن ومنهم من اقر بعدم جوازه، وكل فريق له اسبابه واسناده، ينظر حول ذلك : قتيبة كريم سليمان، مصدر سابق، ص 306 وما بعدها.

(3) دباخ فوزية، مصدر سابق، ص 31-34. وبهذا الشأن أيضا فقد ذهب الفقيه الفرنسي "هوريو" الى القول : " ان إضراب العاملين بالمرفق العام يتعارض مع اهم مبادئ القانون العام الا وهو مبدأ تسيير المرفق العام بصفة مضطربة ومنتظمة، وان الإخلال بهذا المبدأ يؤدي الى وقف نشاط المرفق، مما يعتبر اعتداء جسيماً على المصلحة العامة المتمثلة في الحاجات العامة للامة، تلك الحاجات التي يكفل المرفق العام تحقيقها، كما ان إضراب الموظفين يعد تعبيراً عن إيثارهم لمصالحهم الشخصية على الصالح العام، وكل ذلك يعد خروجاً و خرقاً خطيراً لمبادئ وأسس القانون العام". ينظر في نفس المصدر، ص 33.

فان حق الإضراب ليس بحق مطلق بل ترد عليه بعض القيود التي ينبغي مراعاتها، وذلك للحيلولة من توقف تقديم الخدمات في المرفق العام المضرب فيها العاملين والمطالبين بحقوقهم^(١).

ان لاصحاب هذا الرأي حجج تكمن في : بما انه ظهر في الإدارة مبدأ يسمى مبدأ ديمقراطية الإدارة، لذلك فان كل من مبدأ التدرج والطاعة المانعين لإضراب الموظفين أصبح أثره يخف شيئاً فشيئاً، واما التحجج بالمركز التنظيمي للموظف ليس بذلك التأثير نظرا لانه يطالب بحقوقه القانونية، وان مركز الموظف ليس بموقع إجارة كما هو في القطاع الخاص، وحين يحظر على الموظف القيام بالإضراب فان موقعه التنظيمي يختل ويقترّب من عقد الاذعان كما في القانون المدني وهذا لا يجوز، لذلك فكيف يكون الامر عندما تلجا الإدارة الى التعسف في إستعمال السلطة لخدمة المصلحة الخاصة للقائمين فيها بدل المصلحة العامة، وعليه ينبغي ان يكون للموظف منفذ آخر غير المنافذ القانونية الروتينية ألا وهو حقه في الإضراب وبالوسائل السلمية^(٢).

الفرع الثالث

موقف الفقه و القضاء الفرنسيين بشأن الحق الدستوري للموظف في الإضراب

كما سبق بيانه فان المشرع الدستوري الفرنسي عند اصداره لدستور عام ١٩٤٦م، قد نص على حق الإضراب بشكل على ان تنظم ذلك بقانون، ولم يصدر هذا القانون بعد نفاذ الدستور، وحينها ثار خلاف جوهري بين الفقهاء القانونيين، حول مدى امكانية تطبيق النص الدستوري الخاص بالإضراب من دون صدور قانون ينظمه، ومن ثم الحكم على احقية قيام العاملين بالإضراب في القطاعين من حيث مشروعيته من عدمه، حيث ان هؤلاء قد انقسموا الى فريق مؤيد وآخر معارض لتطبيق النص الدستوري، بيد ان للقضاء كان رأي آخر، وهو ما نعرضها ادناه :

(١) علي محمد الجبالي، مصدر سابق، ص ٥٥.

(٢) بشار شعبان عكش، مصدر سابق، ص ٢٢. دباخ فوزية، مصدر سابق، ص ٣٤-٣٦.

أولاً : رأي الفقه الفرنسي حول حق الإضراب: انقسم الفقه الفرنسي حول مدى جواز تطبيق النص الدستوري بشأن الحق في الإضراب الى رأيين، رأي مؤيد ورأي معارض، وهو ما ندرسهما ادناه :

١- الرأي المؤيد بتطبيق النص الدستوري للإضراب مباشرة : ذهب الفقيه الفرنسي المشهور "فالين Waline" الى ان النص الذي جاء في مقدمة الدستور الفرنسي الصادر عام 1946 بخصوص حق الإضراب، هو عبارة عن اقرار تشريعي بهذا الحق، ويجوز ان يتم تطبيقه بشكل مباشر على الإضرابات التي تحصل بعد صدوره، ودون الحاجة الى اصدار قانون يقوم بتنظيمه، مبررا ذلك بان الحقوق التي تمت الاقرار بها في مقدمة الدستور ليس من سلطة القانون العادي ان يقوم بتقييده، وان أي فراغ في القانون العادي بهذا الشأن يقوم القضاء بإملائه، بإعتباره هو الحارس الامين على حماية تلك الحقوق والحريات العامة، عن طريق استئناسه بالمبادئ العامة للقانون^(١).

٢- الرأي المعارض بتطبيق النص الدستوري للإضراب مباشرة : فقد ذهب الفقيه الفرنسي المعروف "إسمان Esmei" الى عدم جواز تطبيق النص الدستوري المنظم لحق الإضراب للموظف بشكل مباشر، بل يجب ان يتدخل المشرع العادي لينظمه، ومن ثم لا يمكن تطبيقه على حالات اوظواهر الإضرابات التي تحصل في فرنسا، وذلك لان المشرع الدستوري قد قيد ممارسة هذا الحق بوجود اصدار تشريع خاص ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه، وعدم اصدار ذلك التشريع يعني الابقاء على هذا الحق مجرد شيء نظري وحبر على الورق، وحتى مع النص على الحق دستوريا، يمكن حظر قيام فئة من الموظفين بالإضراب^(٢).

(١) عويصات لحسن، مصدر سابق، ص 38. وهناك من الفقه من اعتبر الحق في الإضراب حقا مقدسا ولا يمكن التجاوز عليه او خرقه، مثلما ذهب اليه "جلبرت اورسني"، لا وبل غدى عند بعض الفقه الفرنسي هذا الحق من الحريات العامة ومنهم الفقيه "سيني هيليني". ينظر في : الاضراب كحق دستوري، بحث قانوني لمجلة مركز عنبر متوفر على موقعهم الالكتروني: <https://centreanbar.com> تاريخ الزيارة 2-1-2021.

(٢) عويصات لحسن، المصدر نفسه والصفحة نفسها، وينظر في: م. درشا خليل عبد، مصدر سابق، ص 181 و 182.

ثانيا : رأي القضاء الفرنسي حول حق الإضراب : بشكل عام فقد ذهب القضاء الفرنسي الى تأييد تطبيق النص الدستوري للاضراب للحالات المعروضة امامها، وانعكس ذلك في كثير من قرارات مجلس الدولة و القضاء الدستوري، وكالاتي :

١- ان القضاء الاداري الفرنسي المتمثل بمجلس الدولة فيها، كان في بادئ الامر يعتبر الإضراب بشكل عام انه فعل خطير ويجعل امر مبدأ سير المرفق العام بإستمرار وإنتظام مهدداً، مما يستتبع المساءلة التأديبية للموظف الذي يقوم بالإضراب، بيد ان القضاء لم يستمر على هذا الموقف بعد صدور الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦م، وبالذات عند النص على حق الإضراب في مقدمته، وحيث قام بتغيير موقفه إزاء الإضرابات التي حصلت في فرنسا عند نفاذ هذا الدستور، بشكل أصبح يعترف به وياخذ به في معظم القرارات الذي يصدره بهذا الشأن، متبنيا موقفه على إختلاف الاراء الفقهية التي سبق ذكرها اعلاه، وقرر بأحقية الإضراب على هذا المنوال، مذكراً بان تجريد الموظف من حقه في الإضراب رغم الظروف المعاشية الصعبة، والحاجة الملحة للموظف للاستمتاع بالحقوق والحريات العامة، وكذلك السير الى الامام بخصوص منع الإضراب في المرافق العامة يؤدي الى تجريد النص الدستوري عن القيمة القانونية^(١).

فقد ذهب مجلس الدولة الفرنسي في قرار له الى انه بغياب نص قانوني يبيح اويحظر القيام بالإضراب، فتكون لسلطات الادارات التي تجري فيها الإضراب، سلك السبل الكفيلة لايجاد توازن بين ممارسة الحق بإعتباره حق دستوري وبين إستمرار المرفق العام بإنتظام وإطراد، من خلال ضمان الحد الأدنى لتقديم الخدمات في المرفق العام، وتجسد هذا الموقف في قضية إضراب موظفين تابعين للتلفزيون، حيث ذهب الى وجوب إجراء توازن فيما بين الحق هذا وعدم توقف المرفق، وافر للإدارة بضمان الحد الأدنى للخدمة المقدمة في هذا المجال^(٢)، هذا وقد قام نفس القضاء الى إجراء التوازن آخر فيما بين الحقوق

(١) عويسات لحسن، المصدر نفسه، ص ٣٩.

(٢) سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ١٦١. وينظر أيضا في كل من : المحامي معين البرغوثي، مصدر سابق، ص ٤٠٦. سلامي امال، مصدر سابق، ص ٢٨٠. شامي ياسين، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، بحث منشور في مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد ديسمبر ٢٠١٨، الجزائر، ص ٢٠٨.

الفردية الممكنة والقانونية كحق الإضراب وما بين ضرورة سيرالمرفق العام بانتظام وإطراد، وذلك عند اصداره لقراره في قضية "دوهان" عام ١٩٥٠م^(١).

٢- اما القضاء الدستوري الفرنسي فانه قد اكد أيضا على حق الإضراب في كثير من قراراته، ومنها قراره الصادر في ١٦-٧-١٩٧١ بخصوص حرية الإجتماع وتأسيس الجمعيات، مجسدا بما جاء من حقوق وحریات عامة الواردة في دستور سنة ١٩٥٨م المكمل لدستور عام ١٩٤٦م، وجري التاكيد عليه في قرارات أخرى: كقراره الخاص بالحرية والامن بتاريخ ١٩ و ٢٠-١-١٩٨١، وقراره الصادر بتاريخ ٢٢-١٠-١٩٨٢ حول عدم مسؤولية النقابة، وكذلك فقد برهن هذا القضاء على جديته في الاخذ بحق الإضراب كحق دستوري، وذلك حينما حظر على البرلمان من الغاء الحق واكد على ممارسته ضمن القوانين^(٢).

الفرع الرابع

موقف الفقه و القضاء المصريين بشأن تطبيق حق الإضراب في الاتفاقيات الدولية

في مصر وقبل ان تصادق على اتفاقية فيينا للحقوق الإجتماعية والإقتصادية والثقافية الصادرة عام ١٩٦٦م والذي أصبح سارية المفعول عام ١٩٧٦م، كان الإضراب محرما بموجب القوانين وكان فاعله يتعرض للعقوبة بنصوص واردة في قانون العقوبات المصرية كما تبين، بيد ان الامر اختلف في ظل توقيع مصر على الاتفاقية اعلاه بتاريخ ٤-٨-١٩٦٧م وكذلك مصادقته عليها بالموافقة بموجب قرار جمهوري المرقم ٥٣٧ لسنة ١٩٨١م، والساري المفعول بتاريخ ١٤-٤-١٩٨٢م، والتي غدت قانونا عاديا في مصر ويعمل به حسب نص المادة ١٥١ من الدستور المصري.

لذلك لم يعد الإضراب جريمة بذاتها في مصر بموجب المادة ٦٠ من قانون العقوبات المصري اذا اجريت بطريقة سلمية، هذا وافر الدستور المصري لعام ٢٠١٢م في المادة ٦٤-٦ منه على الحق في الاضراب بالقول: (الإضراب السلمي حق، وينظمه القانون)، اما بخصوص إباحة حق الإضراب من عدمه بموجب الدستور والقانون والاتفاقية اعلاه،

(١) د. رشا خليل عبد ، مصدر سابق، ص ١٨٢.

(٢) سعيد فروري غافل، مصدر سابق، ص ١٦١. عويسات لحسن، مصدر سابق، ص ٣٩.

اختلف رأي الفقهاء القانونيين فيها بهذا الشأن، بيد ان القضاء فيها قد حسم المسألة، وهو ما نعرضها في الآتي^(١):

أولاً : موقف الفقه المصري من حق الإضراب في الاتفاقية : انقسم الفقه المصري حول وجوب تطبيق نص الإضراب في الاتفاقية اعلاه والتي وقعت عليها مصر الى رأيين، وكالاتي :

١- **رأي الفقه بتجريم الإضراب:** يذهب هؤلاء الفقهاء الى القول بان حق الإضراب لا يزال مجرماً، وليس هناك أية آثار على الوضع القانوني للإضراب بسبب انضمام مصر للاتفاقية والمصادقة عليها، مبررين موقفهم هذا بان التزام مصر لا يعدو ان يكون الا وعدا لبذل قصارى الجهد، وان القول بالقوة القانونية للاتفاقية ليس في مكانها، لان الاتفاقية مهما لها من قوة ليس بقدرتها ان تنافس قوة القانون الصادر من البرلمان مباشرة.

٢- **رأي الفقه بإباحة الإضراب:** هذا هو رأي اغلبية الفقه المصري القائل الى ان حق الإضراب أصبح مباحاً وغير مجرماً، وذلك بالاستناد الى (م٢-٢وم٤) من اتفاقية فيننا للحقوق كما تم ذكرها، مبررا ان الإضراب ليس من الحقوق العامة للإنسان فحسب، بل اضحى حقا من الحقوق الإجتماعية والإقتصادية، ويعتبر الحد الأدنى للحقوق الذي ينبغي ان يتمتع به الإنسان.

ثانياً : موقف القضاء المصري حول حق الإضراب في الاتفاقية : ذهب هذا القضاء بشقيها العادي والاداري الى الاعتراف بحق الإضراب بمجرد توقيع ومصادقة مصر لاتفاقية فيننا للحقوق الإجتماعية والإقتصادية والثقافية لعام ١٩٦٦م، وعلى التفصيل الاتي :

١- **رأي القضاء العادي المصري:** اتجه هذا القضاء والمتمثل بمحكمة امن الدولة العليا المصرية بخصوص إضراب عمال السكك الحديدية بتاريخ ٨-٩-٧-١٩٨٦م الى القول بحق العاملين العموميين والفئات العمالية القيام بالإضراب حسب القيود المفروضة من

(١) عويسات لحسن، مصدر سابق، ص ٤٠ و ٤١.

لدى الإدارة، وان تقاعس البرلمان في امر تنظيمه لا يؤدي الى حرمان العاملين من ممارسته، لذلك فقد أصبح إضراب الموظفين حق مشروع بموجب هذه الاتفاقية والتي اضحى جزءا لا يتجزأ من القانون الداخلي المصري، ولم يغدو مجرما كما هو الحال قبل سريان الاتفاقية، وبذلك يتبين بان المحكمة قد اخذت بقاعدة التشريع يلغى بتشريع، وذلك بعد ان اصبحت هذه الاتفاقية الدولية تشريعاً نافذاً حسب القانون المدني المصري، يتحتم تطبيقه شأنه في ذلك شأن القوانين الأخرى النافذة في هذا البلد.

٢- رأي القضاء الإداري المصري: سار مجلس الدولة المصري على نفس خطى القضاء العادي المصري من حيث اقراره بمشروعية حق الإضراب للموظفين، بسبب كونه شكلا من اشكال حرية التعبير عن الرأي لغرض حماية مطالب الموظفين المهنية، وذلك تنفيذا لمبادئ هذه الاتفاقية والتي تعهد بموجبه دولة مصر على كفالتها لحق الإضراب بموجب تشريعاته الداخلية، ومنها :

أ- اكدت محكمة الادارية العليا المصرية في قرار جديد لها بتاريخ ١٧ يونيو ٢٠١٧م، حيث ذهبت الى ان الإضراب حق و لا ينبغي معاقبة القائمين به حتى وان لم ينظمه المشرع، وبموجب هذا المبدأ فقد حكمت هذه المحكمة ببراءة موظف بمكتب بريد مدينة اشمون بمحافظة المنوفية عن التهمة الموجهة اليه بالإضراب عن العمل في شباط ٢٠١٤م، مستندا على الاسانيد القانونية والواقعية^(١)، وهذا ما يفتقره القضاء العراقي لهذه الاحكام.

(١) وجدير بالذكر فان المحكمة قد اعتمدت في حكمها على ان حق الإضراب منصوص عليه في الدستور وكان على المشرع تنظيمه، وخاصة في الوظيفة العامة وان المضربين لم يخترقوا الاسس والقواعد العامة لممارسة الإضراب، وكل ما طلبوه هو حقوقهم المهنية دون وجود أي توجه سياسي، و ان الإضراب هو إضراب جزئي وكان المفترض على المشرع تنظيمه في القطاع العام اسوة بما نظمه في القطاع الخاص، مراعيًا فيه التوازن بين الحق وضمان سير المرفق بانتظام وإطراد، وان المحكمة قد حددت للمشرع ضوابط لكي ياخذها بنظر الاعتبار عند اصدار قانون لتنظيم الإضراب في المرافق العامة ومنها ان تكون المطالب مشروعة والمرتبطة بالوظيفة العامة دون وجود صبغة سياسية عليه، ووجوب سلك الموظف الأساليب السلمية قبل اللجوء الى الإضراب، مع ضرورة إشعار الإدارة بوقت وان يكون الإضراب في أول امره جزئيا الى ان تتحول الى الإضراب العام وبشكل سلمي، مع حق المشرع في بيان المجالات التي لاتجوز الإضراب فيها ضمانا لدوام سير المرفق بانتظام وإطراد. ينظر للقرار هذا في الموقع الالكتروني <https://legal-agenda.com/article> تاريخ آخر زيارة في ٢١-٢٠٢٠.

ب- وتكرر ذلك الموقف القضائي مرات أخرى، وذلك عندما عرض نزاع مماثل على المحكمة التأديبية بطنطا في القضية ١١٢٠ لسنة ١٧ قضائية، وتمسكت هيئة قضايا الدولة بأن الإضراب غير مباح لعدم إصدار الدولة قانون ينظم ممارسة الموظفين لهذا الحق، فحكمت المحكمة في ١٠ مارس ١٩٩١م ببراءة الموظفين من تهمة الإضراب لأنه لم يعد جريمة، وأكد الحكم على أن " تقاعس الدولة عن وضع ضوابط ممارسة الموظفين العموميين لحق الإضراب لا يعنى مصادرتة ولكن إطلاقه للموظفين دون قيود أو شروط "، كما قضت بنفس الإتجاه المحكمة التأديبية بالقاهرة في ٣٠ ابريل ٢٠١٢م، ببراءة موظفي مستشفى الدعاة التابعة لوزارة الاوقاف من تهمة الإضراب، لكونه حق وليس جريمة، وناشد الحكم المشرع المصرى بضرورة وضع تشريع ينظم ممارسة الموظفين العموميين لهذا الحق، و ورد في حيثيات الحكم: " لا يسوغ أن يكون الموقف السلبي للمشرع مبرراً للعصف بهذا الحق، والتحلل من أحد الالتزامات الهامة التي قبل أن يكفلها من قبل المجتمع الدولي، خاصة وأن هذا الحق يعد من أهم مظاهر ممارسة الديمقراطية وهو ما أكدته معظم التشريعات في العالم"^(١).

الخاتمة

بعد ان تم بيان الجوانب التنظيمية لحق الاضراب وأحقية الموظفين في ممارسته ، وكذلك بيان أراء الفقهية والاحكام القضائية والنصوص التشريعية المقارنة حول الامر نفسه، إضافة الى اعتباره حقا دستوريا مباحا وليس بفعل مجرم قانونا، توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات الجديرة بالاهتمام، وعلى اساسها يبني مقترحات للاخذ به من قبل المختصين والسلطات الادارية، ولغرض توطيد الممارسة الديمقراطية وتعزيز حقوق الانسان وحرياته في العراق الجديد، وكالاتي :

أولا : الإستنتاجات :

١. ان الاضراب هو توقف مؤقت عن العمل من قبل مجموعة من العمال او الموظفين لغرض المطالبة بحقوقهم امام الادارة، وله صورتين: المشروع والغير المشروع منه، وتندرج

(١) ينظر القرار على الموقع الالكتروني: <https://www.eipr.org/press/> آخر الزيارة في ٢١-١-٢٠٢٠.

تحتهما انواع، فالاول هو الذي يكون منسجما مع القانون والانظمة، اما الثاني فهو عكس ذلك والغير المراعي للشروط القانونية او القيود المفروضة على فئة من المنتسبين في المرفق العام اوتلك الطائفة المحظورة عليها الاضراب، وان له من عناصر مادية واخرى معنوية.

٢. ان الوظيفة العامة والموظف توأمان لايمكن فصل احدهما عن الاخر، فالوظيفة العامة ماهو الا مجموعة من الواجبات والاختصاصات القانونية، الذي يتمتع به أي كيان في القطاع العام وتقوم اشخاص بتنفيذها بمقابل مادي لغرض تحقيق المصلحة العامة، وهذه الاشخاص يطلق عليهم الموظفون المعينون من قبل الادارة المختصة برضاهم ويخضعون لقواعد القانون العام.

٣. لاجل تكييف صلة الموظف قانونيا بالادارة وجدت هناك طبيعتين يفسران العلاقة بينه وبين الادارة، فالاول يعتبر تلك العلاقة علاقة عقدية كالعامل في القطاع الخاص الذي يخضع لقواعد القانون الخاص والمصلحة الخاصة واخذت بها بعض الدول، وفي الثاني تعد تلك العلاقة هي علاقة تنظيمية تحكمها قواعد القانون العام والمصلحة العامة والتي اخذت بها دول اخرى منها العراق.

٤. ان قانون ادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية ٢٠٠٤م قد اشار بوضوح الى حق الاضراب مع تقيد ممارسته بوجوب اصدار قانون ينظمه والذي لم يصدر، ولم يلغى القوانين التي يحظره، الى ان صدر دستور ٢٠٠٥م، فظهر بان المشرع الدستوري العراقي قد تراجع شيئاً فشيئاً عن روح قانون ادارة الدولة هذا، بحيث انهم قد رفعوا كلمة الإضراب بشكل نهائي ووضعوا مصطلحا فضفاضاً بديلاً عنه وهو مصطلح (بكل الوسائل)، وكذلك فقد اتصل او تراجع المشرع هذا عما كان منصوص عليه في قانون إدارة الدولة العراقية في مادته ٢٣ منه، بخصوص التزام العراق بكل ماجاء في الإتفاقيات والمواثيق والاتفاقيات الدولية، والذي يعد انتكاسة تشريعية بخصوص الحق في الإضراب.

٥. ان المشرع الدستوري الجزائري اعترف بحق الاضراب في بوادر ايام استقلاله عن الاستعمار، لكن منعه من بعد حقبة زمنية من الحرية، ومن ثم اباح الاضراب للعاملين في القطاع الخاص مع منعه في القطاع العام، واستمر الحال لحين العقدين الاخيرين حيث

منح حق الاضراب كاملة للعامل والموظف، مع منعه تنظيميا لطائفة من الموظفين في المواقع الضرورية الحياتية للمواطن والدولة.

٦. ان المشرع الدستوري الفرنسي في الدستور الحالي قد منح حق الاضراب وقام بتنظيمه ولو متأخرا في قانون مستقل، والذي يسمح بالاضراب الجزئي للعاملين في المرافق العامة أسوة بغيرهم، وهو اول دولة تنظم حق الاضراب في المرافق العامة تنظيميا مستقلا، آخذا بنظر الاعتبار منع الاضراب لأغراض سياسية وسماحه لمثليه المهنية والوظيفية وبشروط محددة لايفرغ الحق من محتواه، وذلك باجراء توازن بين الحق ومبدأ سير المرفق، حيث صدر قوانين تمنع طائفة من الموظفين الذين يعملون في مرافق حيوية في الدولة، متبعا حظرا تشريعيًا واداريا في هذه القوانين وليس حظرا كليًا.

٧. ان القانون العادي العراقي قد منح حق الاضراب لفئة العمال في القطاع الخاص وابعاح لهم بشروط معينة عن طريق قوانين تنظم العمل، بيد انه قد عرقل فئة الموظفين في المرافق العامة من ممارسته وذلك بسبب تحريم توقف الموظف من عمله وتجريمه للاضراب بشكل غير مباشر ومعاقبة مرتكبيها او باعتباره مخالفة ادارية مستوجبة فرض عقوبات انضباطية على الموظف المضرب.

٨. ان الاعلان العالمي لحقوق الانسان لم ينص على حق الاضراب إلا بشكل غير مباشر، أما الدول العربية وفي اتفاقياتهم قد اجمعوا على الاقرار بحق العمال في الاضراب دون الموظفين، في حين انهم اعترفوا بالحق محل البحث في ميثاقهم الخاص بحقوق الانسان، متضمنًا مصطلحا عاما دون تحديد الفئة المقصودة، في حين ان المواثيق الاوروبية الاجتماعية منها والاساسية اقرت الاضراب للانسان، مستثنيا مجموعة من الموظفين بقوانين خاصة للدولة كمنتسبي الجيش وقوى الامن الداخلي، و لم يرد في الميثاق الافريقي لحقوق الانسان والشعوب أية إشارة للاضراب.

٩. ان اتفاقيتي فينا للحقوق لعام ١٩٦٦ قد أقرتا بحق الانسان في ممارسة الاضراب، وان لا يكون تقييده الا لضمان احترام حقوق الاخرين وكذلك لمراعاة الامن والاستقرار في البلد، فالاتفاقية الخاصة بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية قد اعترفت مباشرة بهذا الحق، في حين ان اتفاقية الحقوق المدنية والسياسية قد اقرت بشكل غير مباشر بالحق، وان كلا

الاتفاقيتين قد صادقت عليهما العراق والذي اصبحتا قانونين داخليين كالقوانين النافذة فيها، والذي ينبغي تطبيقهما ليصبح حق الاضراب حقا قانونيا مباحا بجانب النص الدستوري النافذ، ومن ثم لم يبق الحق مجرما كما كان، لان الاتفاقيتين اضحيا قانونيين داخليين لا حقين للنصوص المعاقبة عليها.

١٠. ان من حق الموظف الغير الضروري ان يضرب عن العمل وبالطرق السلمية وبالشروط القانونية، عند المس بحقوقه وعدم الاستجابة من لدن الادارة له، ويجب ان يعامل معاملة القطاعات الاخرى ذات الاهمية في حياة المجتمع، هذا في الوقت الذي يطالب بمطالب قانونية و دون ذلك يعتبر مركزه القانوني كعقد الازعان، لكن شريطة دوام سير المرافق الضرورية والحياتية في عملها، بالإضافة الى ذلك فان الدولة اذا كانت مهتمة لهذه الدرجة لدوام سير المرفق العام وعدم توقف تقديم الخدمات لجمهور الناس، يجب ان تكون مهتمة أيضا بتوفير حقوق و حياة الموظفين، وبالتالي يجب ان تتعامل هي مع الناس بمبدأ المساواة امام القانون، وعليه ينبغي ان يقيم ما يقدمه الموظف ويمنح له حق الاعتراض امام الادارة الجائرة المستغلة لوضعه التنظيمي.

١١. ان للموظف الحق في القيام بالاضراب عن عمله بالرغم من موقعه التنظيمي في المرفق العام عند ممارسته ضمن الشروط العامة، وذلك عند وجود نص يبيح الاضراب في الدستور، سواء وجدت القانون الذي ينظمه ام لم يوجد، فان هذا الامر لا يحرمه من التمتع بالحق الدستوري، الذي لا يمكن حظره وتجريمه بتشريع سابق له او لاحق له، لانه حق وليس بفعل مجرم، وكل ما على الادارة هو اجراء توازن فيما بين ممارسة الحق وبين ضمان الحد الأدنى من الخدمات الضرورية للجمهور، ويصح هذا الامر الاخذ به في العراق بوجود نص دستوري وقانون سابق له يحرمه.

١٢. ان حق الاضراب في مصر هو حق من حقوق الانسان وهو جزء من الحق في حرية التعبير عن الرأي، وكذلك حق من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، واللذان يعلوان على غيرهما من النصوص القانونية المجرمة لممارسة الحق بين الموظفين، وان السلطات المعنية صادقت على الاتفاقيات الدولية بهذا الشأن، وان عدم تنظيمه من قبل البرلمان لا يعد حجة لمنع ممارسته، لان الاهمال في تنظيمه يعود للسلطة الاخيرة، ومن ثم

لا يمكن التضحية بأهم حق معترف بها دوليا ومظهر من مظاهر الديمقراطية، وبذلك أصبح الاضراب حقا قانونيا و ليس بجريمة.

١٣. ان التوجه الفقهي والقضائي المصري بوجود تطبيق النص الدستوري للاضراب وكذلك نص اتفاقية فيننا للحقوق والموقعة من قبل الدولة المصرية، يصح ايضا بالنسبة للوضع القانوني تجاه الاضراب في العراق، فوجود نص يبيح الحق في حرية التعبير بكافة الوسائل منها الاضراب، يمنح العلوية له على نصوص القوانين التي سبقته والتي تعد باطلة لمخالفته للنص الدستوري هذا من جانب، من جانب آخر فان العراق قد وقع شأنه في ذلك شأن الدولة المصرية على الاتفاقيات المنصوصة للحق، وعليه فان تجاهل الطبقة السياسية ومن ثم البرلمان لامر تنظيمه، لايحرم الموظفين من ممارسته، لانه ثبت بان اضراب الموظفين حق دستوري وليس بجريمة معاقب عليه.

ثانيا : الاقتراحات :

١. بما ان الاضراب حق دستوري وكذلك حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية السياسية، ينبغي ان يتمتع به العراقيون عمالا كانوا ام موظفين، بدل التركيز على احدهما دون الأخرى، لذلك نقترح على المشرع الدستوري العراقي عند تعديله للدستور ان ينص بشكل صريح ودون لبس او غموض على الحق في الاضراب، شأنه في ذلك شأن الدول المتقدمة.

٢. نظرا لعدم إعمال النص الدستوري القائم بشأن حرية التعبير عن الراي ومن ضمنها الاضراب بشكل فعلي، لوجود تعارض بينه وبين قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل بخصوص حق الموظفين في الاضراب، وبما ان القانون الاخير وضع في زمن فلسفة وفكر سياسي واقتصادي، يختلف اختلافا جوهريا على ما يتمتع به الشعب العراقي بعد سنة ٢٠٠٣م، لذلك يقترح اعتبار كل النصوص القانونية باطلا لمخالفته النص الدستوري الساري في المادة ٣٨ منه من لدن القضاء ، ومن ثم اجراء تعديل على النصوص المخالفة له من قبل البرلمان العراقي.

٣. لكي ينعم العاملين في المرافق العامة، بممارسة حقهم الحضاري في الاضراب، ولغرض ان يدفع بالادارة الى عدم ممارسة الظلم بحق موظفيها مستقبلا وسدا للذرائع، نقترح ان

يقوم مشرع القانون العادي بتشريع قانون يجيز الاضراب الجزئي للموظفين غير الاساسيين في المرافق العامة، على ان يقيد ذلك بحرمان بعض اصناف الموظفين من قبيل الامن والدفاع والطيران والمرافق الحيوية، ويراعي فيه توفير الحد الادنى للخدمات في المرافق الحياتية اليومية للمواطن بشكل ان يسير المرفق العام بانتظام واطراد، وان يكون الغرض من اقراره هو اصلاح التوازن المختل بين مصالح العاملين من الموظفين من جهة والمصالح الادارية من جهة اخرى.

٤. نقترح على القضاء العراقي ان يسد ويغطي اي فراغ قانوني حول الحق في الاضراب، وذلك باعتباره هو الحارس الامين على حماية الحقوق والحريات العامة فيها، وان يعمل بروح النص الدستوري لحرية التعبير عن الرأي شأنه في ذلك شأن القضاء المقارن، ويطبقه مباشرة وذلك لانه ليس في استطاعة القانون العادي تقييده، آخذا بالنظر اعتبار انضمام العراق للاتفاقيات الدولية كاتفاقية فيننا للحقوق والحريات، وذلك لانه اصبح قانونا داخليا يستوجب تطبيقه، وان عدم الالتزام بما ورد في الدستور يعتبر مخالفة للمجتمع والقانون الدوليين.

٥. نقترح ان يقوم المشرع القانوني باصدار تشريعات تحظر على فئات معينة ومحددة تحديدا ضيقا من الموظفين من ممارسة الاضراب، ولجل ذلك ان يتم تفعيل ما ذهب اليه القانون الفرنسي من النص على الحظر التشريعي والحظر الاداري، فالبنسبة للاولى يجب ان يشمل القضاة والترييون وتلك العاملين في المرافق النقل التابعة لوزارة الداخلية، وكذلك الذين يعملون في مرفق المخابرات والطيران المدني والقطاع العسكري والعاملين ضمن قطاع الشرطة، اما بخصوص الحظر الثاني فانه ينبغي منع ممارسة الاضراب عن كل من الوزير الاول اي رئيس الوزراء والوزراء ورؤساء الهيئات والسلطات التنفيذية المحلية والعامة.

٦. نقترح على اللجنة المكلفة بالتعديل الدستوري في العراق، ان لايحذوا حذو المشرع الدستوري لعام 2005م، وذلك عندما تراجع عن النص على الحق في الاضراب والنص على التزام العراق بالاتفاقيات الدولية ومنهم المتضمنة للحق محل البحث والذي وقع

عليها العراق، عكس ما فعله مشرع قانون الادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية، وان لا يضيّق في الحقوق و الحريات العامة.

المصادر

أولا : القرآن الكريم.

ثانيا : الكتب القانونية :

١. خليل هيكل، القانون الاداري السعودي، جامعة ملك سعود، ط١، الرياض، بدون سنة الطبع.
٢. د.صادق مهدي سعيد، تنظيم العلاقات الانتاجية الفردية بين العمال و اصحاب العمل و حقوقهما و واجباتهما المتبادلة، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية - بغداد، ١٩٧٤-١٩٧٥.
٣. د. طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، من دون مكان طبع، ١٩٩٨.
٤. د.عبدالغني بسبوني عبدالله، الوسيط في القانون الاداري، مطابع السعدي، دون بلد النشر، ٢٠٠٧.
٥. عبدالفتاح خضر، شرح نظام الموظفين بالمملكة العربية السعودية، مطبوعات معهد الادارة العامة، الرياض، ١٣٩٤هـ.
٦. د.عبدالفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي، دراسة نقدية تستهدف تطويره نحو الافضل، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٧٥.
٧. عبدالله السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، ط٥، الرياض، ١٤١٢هـ.
٨. محمد فؤاد مهنا، مبادئ واحكام القانون الاداري، منشأ المعارف، الاسكندرية، بدون سنة الطبع.
٩. المحامي معين البرغوثي ومجموعته، أثر اضراب الموظفين العموميون على القطاعات الحيوية في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله كانون الاول، ٢٠٠٦.
١٠. ميثم غانم جبر المحمودي، حق الاضراب بين الحظر و الاباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر و القانون، مصر ، الطبعة الاولى، ٢٠١٦.

ثالثا : أطاريح الدكتوراه :

١. رحموني محمد، تنظيم ممارسة حرية التجمع في القانون الجزائري(الجمعيات والاحزاب السياسية أنموذجين)، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، ٢٠١٤-٢٠١٥.
٢. سعيد فروري غافل، الاضراب الوظيفي - دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة النهريين، بغداد، ٢٠٠٩.
٣. محمد الاحسن، النظام القانوني للتاديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ٢٠١٥-٢٠١٦.
٤. مهدي حمد الزهيري، اثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في انهاء علاقته الوظيفية، دراسة مقارنة، اطروحة دكتوراه، كلية القانون ، جامعة بغداد، ٢٠٠٤.

رابعا : رسائل ومذكرات الماجستير :

١. بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للاضراب، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة حلب، ٢٠١٥.
٢. بوشر نوح فاطمة الزهراء وحفيفي أمال، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجبالي بونعامة بخميس مليانة، الجزائر، ٢٠١٧.
٣. دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرياح - ورقلة، ٢٠١٥-٢٠١٦.

٤. شايب الراس حياة، حق الاضراب في القانون الجزائري، ماستر اكايمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف- المسيلة، 2016-2017.
٥. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي، الجزائر، 2008-2009.
٦. عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2004-2005.
٧. علي محمد الجبالي، احقية الموظفين العمامين في الاضراب في القانون الاردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، آب 2014.
٨. عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2016-2017.
٩. محمد حسين احسان رشيد، التظلم الاداري كسبب لانقطاع ميعاد رفع دعوى الالغاء، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2016.
١٠. مخلوفي ايمان، ناجم فاطمة، الحقوق المالية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، ماجستير، كلية الحقوق، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2016-2017.

خامسا : البحوث والمجلات :

١. احمد عبدالرزاق حمزة، الإضراب عن العمل و موقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015، بحث منشور في المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العدد الثاني، المجلد الرابع، سنة 2020.
٢. د. اسماعيل الصعصاع البدري، امين رحيم حميد، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق السياسية، بحث منشور في مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، العدد 2، السنة 8، كلية القانون، جامعة بابل، 2016.
٣. دبلال عقل الصنديد، الاضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية و التنظيم القانوني، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 3، السنة الاولى، 2013.
٤. م.د.رشا خليل عبد، مدى دستورية إضراب الموظف العام في ظل القانونين الفرنسي والمصري، بحث منشور بمجلة جامعة تكريت للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 4 السنة 4 العدد 13، جامعة تكريت، 2012.
٥. شامي ياسين، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، بحث منشور في مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5 ديسمبر 2018، الجزائر.
٦. فوزي ابراهيم محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، بحث منشور في مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراتة، العدد 11، 2020.
٧. قتيبة كريم سليمان، الإضراب في المهن الإنسانية بين الشريعة والقانون والدستور العراقي، بحث منشور في مجلة الجامعة العراقية، المجلد 33، العدد 3، الجامعة العراقية، 2015.
٨. م.د.محمد سليم محمد امين وأ.م.د.نوزاد احمد ياسين، النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق - دراسة مقارنة -، بحث منشور في مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 17، الجزء الاول، جامعة كركوك، 2016.

سادسا : الكتب المتفرقة :

١. ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت، 1955.
٢. احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الادارية، ط2، دار الكتاب المصري، 1414هـ.
٣. معجم القانون، مجمع اللغة العربية، الهيئة العامة لشؤون المطابع الاميرية، القاهرة، 1999.
٤. موسى اوماريو، مانويلا تومي، منظمة العمل الدولية، المفاوضات الجماعية دليل السياسات، الطبعة الاولى، مصر، 2018.

سابعا : الدساتير :

- ١ . القانون الاساسي في عام ١٩٢٥ .
- ٢ . دستور العراق لعام ١٩٥٨ .
- ٣ . دستور العراق المؤقت لعام ١٩٦٨ .
- ٤ . دستور العراق المؤقت لعام ١٩٧٠ .
- ٥ . قانون ادارة الدولة العراقية في الفترة الانتقالية لعام ٢٠٠٤ .
- ٦ . الدستور العراقي الدائم لعام ٢٠٠٥ .
- ٧ . الدستور الفرنسي لعام ١٩٤٦ .
- ٨ . الدستور الفرنسي الخامس لعام ١٩٥٨ .
- ٩ . الدستور الاردني ١٩٥٢ وتعديلاته .
- ١٠ . دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية النافذ لعام ١٩٨٩ والمعدل عام ١٩٨٩ .
- ١١ . الدستور الجزائري لعام ١٩٩٦ .
- ١٢ . الدستور الجزائري لعام ٢٠٢٠ .
- ١٣ . دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٢ .
- ١٤ . دستور جمهورية مصر العربية لسنة ٢٠١٤ .

ثامنا : القوانين والمشاريع القانونية والانظمة القانونية :

- ١ . قانون صيانة الامن في الاضراب في العراق رقم ٧٠ لسنة ١٩٣٢ .
- ٢ . قانون العمل العراقي رقم ١ لسنة ١٩٥٨ .
- ٣ . قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ م المعدل .
- ٤ . قانون العمل العراقي الموحد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ .
- ٥ . قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- ٦ . قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .
- ٧ . امر سلطة ائتلاف رقم ١٤ لعام ٢٠٠٣ .
- ٨ . قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ .
- ٩ . قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ المعدل .
- ١٠ . قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ .
- ١١ . قانون العمل المصري الموحد المرقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .
- ١٢ . القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري رقم ٠٦-٠٣ في ١٥-٧-٢٠٠٦ .
- ١٣ . قانون الخدمة المدنية الاردنية رقم ٨٢ لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته .
- ١٤ . قانون الخدمة المدنية المصرية الجديدة المرقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ .
- ١٥ . مشروع قانون حرية التعبير عن الرأي والاجتماع والتظاهر السلمي العراقي لسنة ٢٠١٧ .
- ١٦ . نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية لسنة ١٩٥٤ المهنية في العراق .
- ١٧ . نظام شروط و اجراءات الاضراب و الاغلاق الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٨ .
- ١٨ . نظام الخدمة المدنية الاردنية رقم ٩ لسنة ٢٠٢٠ .

تاسعا : الاتفاقيات والإتفاقيات و الموائيق الدولية و الاقليمية :

- ١ . الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر في ١٠-١٢-١٩٤٨ .
- ٢ . اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ .
- ٣ . الميثاق الاجتماعي الاوروبي سنة ١٩٦١ المعدل سنة ١٩٩٦ .
- ٤ . العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام ١٩٦٦ .
- ٥ . العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية لعام ١٩٦٦ .
- ٦ . اتفاقية العمل العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ .
- ٧ . الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١ .



٨. الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام ١٩٩٧ .
٩. ميثاق الحقوق الاساسية للاتحاد الاوربي المقر بفرنسا في ٧-١٢-٢٠٠٠ .
عاشرا : المواقع الالكترونية :

- 1- <https://centreanbar.com/>.
- 2- [https:// www. Maaber.com](https://www.Maaber.com).
- 3- <https://www.arabtradeunion.org/>.
- 4- [Https : //legal-agenda.com/](https://legal-agenda.com/).
- 5- <https://www.arabtradeunion.org/ar>.
- 6- <https://www.eipr.org/press/>