

بين حق الموظفين وضرورة الخدمات العامة: دراسة للإضراب في مجال الوظيفة العامة

Between Employees' Rights and the Necessity of Public Services: A Study of Strikes in the Public Sector

د. لطفي أبو المجد موسى دياب *

(جمهورية مصر العربية)

loafymousa5@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/15

تاريخ القبول: 2025/03/04

تاريخ الاستلام: 2025 / 02 / 13

ملخص:

تناولت هذه الدراسة الإضراب عن العمل دراسة مقارنة في مصر وبعض الأنظمة، هادفة إلى بيان موقف القانون والفقه والقضاء، وقد تم الوقوف على ماهيته ومقوماته وموقف القانون والقضاء منه؛ فتبين أن الحق في الإضراب حق أصيل ومكفول في المواثيق والعهد الدولية ومقاصدها العامة أن مطالب العاملين بالدولة هي بالطبع انعكاس للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشونها وبالإضافة للظروف الواحدة التي يعاني منها العاملون بالجهاز الإداري في مصر، من انهيار المؤسسات التأمينية وضياع وسائل الصحة المهنية والتدني الكبير في الأجر، والتفاوت الظاهر في الأجور بين الوزارات بعضها البعض، بالإضافة إلى أن هناك أيضاً ظروف أخرى مختلفة تخص كل جهاز إداري بعينه تلعب دوراً كبيراً في تحديد الإضراب وأيضاً مدى الحاجة التي يعاني منها العاملون بالدولة تحت على تحصيل الحقوق وتحقيق العدالة لهم.

ومن خلال الوقوف على هذه الأمور وما يتعلق بها يمكن القول بأن الإضراب عن العمل ليس مقصوداً لذاته وإنما لكونه وسيلةً توصل إلى حاجات الإنسان، وبالتالي فهو حق مشروع إذا روعيت

* د. لطفي أبو المجد موسى دياب

الكلمات المفتاحية: (الاضراب – العاملين - الخدمات العامة- الوظيفة العامة- حق الموظفين)

Abstract:

This study dealt with the strike action in Egypt and some comparative systems, aiming to clarify the position of the law, jurisprudence and the judiciary. It is of course a reflection of the economic and social conditions they live in addition to the one conditions suffered by the administrative staff in Egypt, from the collapse of insurance institutions and the loss of means of occupational health and the low wage, and the apparent disparity in wages between ministries In addition, there are also different circumstances pertaining to each particular administrative organ that play a major role in determining a strike and also the need for state employees to seek rights and justice.

By looking at these and related matters, it can be argued that the strike is not intended for itself, but because it is a means to reach human needs, and is therefore a legitimate right if the conditions deemed legal.

Keywords: Strikes - Workers - Public Services - Public Sector - Employees' Rights

مقدمة

تعكس مطالب العاملين في الدولة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهونها، بالإضافة إلى التحديات المأساوية الراهنة للعاملين في الجهاز الإداري في مصر. تشمل هذه الظروف انهيار المؤسسات التأمينية، وفقدان وسائل الصحة المهنية، وتدني الأجور بشكل كبير، فضلاً عن التفاوت الواضح في المرتبات بين الوزارات.

تلعب هذه العوامل، إلى جانب عوامل أخرى متعددة تختلف من جهاز إداري لآخر، دوراً كبيراً في تحديد وحدة وضرورة المطالب التي ينادي بها العاملون في الدولة.

بالنظر إلى أن الدولة هي صاحبة العمل، تصبح فرص التمرد والانقلاب عليها صعبة للغاية. ومع ذلك، لم يمنع هذا الواقع من اندلاع احتجاجات كبيرة شهدت مصر عدة إضرابات بارزة، مثل إضراب سائقي السكك الحديدية ومترو الأنفاق، والإضراب التباطئي لمرشدي الملاحة في هيئة قناة السويس، واعتصام عمال السويس للحاويات وشركة أربطة وأنوار السفن في بورسعيد، بالإضافة إلى احتجاجات الأطباء في المستشفيات الحكومية والمدرسين. من اللافت أن هذه القطاعات تُعتبر استراتيجية وتؤثر بشكل مباشر على الحياة اليومية للمواطنين.

على سبيل المثال، أظهر الإضراب الذي قام به 55,000 موظف من موظفي الضرائب العقارية، والذي بدأ في أكتوبر 2007، الحالة المأساوية التي يعيشها هذا القطاع. وكشف هذا الإضراب عن تدني أجور الموظفين، حيث تتراوح أجور معظمهم بين 250 و300 جنيه شهرياً، مما يعكس الحاجة الملحة لتحسين الظروف المعيشية للعاملين في هذه المجالات الحيوية.⁽¹⁾

أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

يظهر موضوع الإضراب في مجال الوظيفة العامة بأهميته البالغة وأسباب انتقائه بوضوح ملموس:

1. ينبغي التأمل في ضرورة هذا الموضوع، سواء على نطاق الأفراد والجماعات، أو في إطار الشعوب والقيادات، من خلال استكشافه بدقة فائقة وكشف جوانبه المختلفة، بالإضافة إلى وضوح الأحكام التي يستمدّها وتحديد حدوده وضوابطه.
2. يعكس هذا الموضوع تأثيره المباشر على الوظيفة العامة الحديثة، فهو لا يختلف كثيراً عن واقعها وتجاربها، بل يتلازم معها بشكل وثيق.

3. يُعَدُّ الإضراب عن العمل سلاحاً فعالاً ومؤثراً، يتسم في الوقت ذاته بأسلوب سلمي حضاري، ويحمل تأثيرات قوية تعكس تأثيره الفعّال على الاقتصاد.
4. يتميز بسهولة تنفيذه وتكاليفه المنخفضة، حيث يشكل وسيلة للتعبير عن رفض القيام بفعل معين.
5. يتناول الخلافات المتعددة في هذا السياق، والتنازعات بين الخبراء حول جدوى هذا الإجراء وفوائده. فإن معظم الأوراق البحثية حول هذا الموضوع تقتصر على مقالات قصيرة، أو فتاوى عامة أو جزئية في كتب وشروحات القوانين، وما زال هذا الموضوع يفتقر إلى دراسات قانونية مقارنة شاملة.

تساؤلات البحث إشكالية الدراسة.

- تثير تساؤلات مهمة حول توازن الحقوق والمسؤوليات في المجال العام. بعض التساؤلات التي يمكن أن تنطوي عليها هذه الدراسة تشمل:
1. كيف يمكن تحقيق توازن بين حق الموظفين في الإضراب كوسيلة لتحقيق مطالبهم وبين ضرورة استمرار تقديم الخدمات العامة بشكل مستمر؟
 2. ما هي السياسات والآليات التي يمكن تبنيها لتقليل التأثيرات السلبية لإضرابات الموظفين العامة على الخدمات الأساسية التي يعتمد عليها المواطنون؟
 3. هل يمكن تطوير آليات للتفاوض والتسوية السلمية بين الحكومة والموظفين قبل اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للمطالبة؟
 4. ما هي التجارب الدولية الناجحة في تنظيم الإضرابات في القطاع العام بشكل يحافظ على توازن بين حقوق الموظفين وحقوق المواطنين في الحصول على الخدمات الأساسية؟
 5. هل توجد أنماط مشتركة بين الدول في تشريعاتها المتعلقة بحق الموظفين في الإضراب وكيف تؤثر هذه التشريعات على جودة الخدمات العامة المقدمة؟

منهج البحث

أما منهج البحث فهو علي النحو الاتي:

1. تصوير المسألة المراد بحثها تصويراً دقيقاً.
2. التركيز على موضوع البحث وتجنب الاستطراد.
3. العناية بضرب الأمثلة خاصة الواقعية والأحكام القضائية.
4. الاعتماد على المنهج الاستقرائي والوصفي التحليلي المقارن..

الدراسات السابقة

توجد دراسات وتقارير رسمية تتناول مشاكل مطالب العاملين في الدولة في مصر. من بين هذه الدراسات:

المطالب الفئوية في مصر بعد ثورة يناير: تتناول هذه الدراسة الاحتجاجات التي شهدتها مصر منذ عام 2011، حيث تمثل المطالب الفئوية جزءًا كبيرًا من هذه الاحتجاجات. تشير الدراسة إلى أن المطالب غالبًا ما تكون ذات طبيعة اقتصادية ومالية، مثل زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، وتوضح كيف ارتبطت هذه المطالب بالسياسات الاقتصادية النيوليبرالية التي تم تطبيقها في البلاد⁽¹⁾.

تقرير حالة الحريات النقابية لعام 2023: يتناول هذا التقرير تأثير الأوضاع الاقتصادية على حقوق العمال، حيث يشير إلى أن الأزمات الاقتصادية تؤدي إلى تدهور مستوى معيشة العمال، مما يزيد من حدة المطالبات بحقوقهم. كما يسلط الضوء على العقوبات التي يتعرض لها العمال عند المطالبة بحقوقهم، مما يعكس التحديات التي تواجه الحركة العمالية في مصر⁽²⁾.

دراسة حول صعود عُمال مصر: تتناول هذه الدراسة تطور الحركة العمالية المستقلة في مصر، وكيف أن العمال بدأوا في تشكيل نقابات جديدة بعد ثورة 2011. تشير الدراسة إلى أن العمال يواجهون تحديات كبيرة في التعبير عن مطالبهم، بما في ذلك عدم تمثيلهم بشكل جيد في الهيئات الرسمية⁽³⁾.

- علي بن عرار الدوسري (2022) "الإضراب عن العمل" هدفت الدراسة إلى معرفة معنى الإضراب، ومعرفة تأثير الإضراب على مختلف المجالات، ومعرفة دور السلطة التشريعية الإسلامية في الحد من الإضراب، ومن أبرز نتائج الدراسة، أن المشرع السعودي، لم يرقى حتى الآن، بتنظيم الإضراب سواء بالحظر أو السماح، وفق قواعد وظروف معينة. وأن المشرع السعودي، حدد حقوق العمال، وأصحاب العمل، وأن العامل إذا انتهكت حقوقه، يلجأ إلى القضاء المختص (المحاكم العمالة)، لأخذ الحقوق. وأن المملكة السعودية، حرصت على إعطاء الحقوق لأصحابها، كونها تحكم بالشريعة الإسلامية وتعليماتها، كذلك حرصا منها، لخلق بيئة عمل جاذبة ومستقرة. ونبغي إلزام أصحاب العمل وكذلك العمال، بأداء الالتزامات كل طرف للآخر.

- لخميسي، خالد (2022). "حق الموظف العام في الإضراب". هدف هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم الإضراب، وتطوره التاريخي، وأنواعه، مع تمييزه عن الحقوق الأخرى. كما تستعرض موقف التشريعات الوطنية، مع التركيز على القوانين الأردنية والعمانية، بالإضافة إلى موقف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالإضراب. تميزت الباحثة في دراستها بالتركيز على تأثير الإضراب بشكل خاص على سير المرافق العامة.
 - موسى، سامر، (2022) إضراب العاملين في المرافق العامة وهدفت هذه الدراسة الى بيان ماهية الإضراب من حيث مفهومه وأشكاله وصورة وتمييزه عن غيره، كما بحثت هذه الدراسة موقف التشريعات الوطنية خصوصا موقف التشريع الجزائري والفرنسي، كما بحثت موقف الاتفاقيات الدولية منه. هنا تميزت الباحثة هنا في رسالتها أنها تناولت عالقة الموظف مع الإداري وأثرها على الإضراب والنظام القانوني للمرافق العامة.
 - بشار شعبان عكش (2015) "التنظيم القانوني لإضراب" تناولت هذه الرسالة التنظيم القانوني للإضراب في الجمهورية العربية السورية، حيث اقتصر موضوع الدراسة على الإطار القانوني للإضراب والأساس القانوني له، مع التركيز على موقف التشريع الفرنسي والسوري. كما تناول الباحث التطور التاريخي للإضراب في مصر وفرنسا. تميزت الباحثة في رسالتها بالدراسة المعمقة لأثر الإضراب على سير المرافق العامة، مع الإشارة إلى بعض الأحكام القضائية ذات الصلة.
 - "إضراب الموظفين العموميين في القانون الجزائري" هدفت هذه الدراسة الى بيان مفهوم الإضراب وتطوره التاريخي، كما بحثت هذه الدراسة طبيعته علاقه الموظف مع الإدارة ، كما تناولت هذه الدراسة المشاكل التي يمكن أن تثار خلال قيام الموظفون بالإضراب ، كما بينت هذه الدراسة موقف الاتفاقيات الدولية، وموقف التشريعات الوطنية منه.
 - تظهر هذه الدراسات والتقارير أن هناك قضايا معقدة تتعلق بمطالب العاملين في الدولة، تتراوح بين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية إلى التحديات القانونية والسياسية.
- المبحث الأول: ماهية الإضراب عن العمل**
- مثل الإضراب عن العمل ظاهرة حديثة يلجأ إليها العاملون في الجهاز الإداري للدولة للمطالبة بحقوقهم أو للتعبير عن اعتراضاتهم على التقصير في تحقيق هذه الحقوق. يتجلى جوهر الإضراب في المعارضة، بينما يتمثل وسيلته في الامتناع عن العمل، وروح الإضراب تعكس التضامن الجماعي بين الأفراد.

لقد زادت حالات الإضراب وتفاقت بسبب انتشار الظلم، وانعدام الوازع الديني، والتقصير في تحمل المسؤوليات، بالإضافة إلى الانحراف عن تحقيق العدالة الاجتماعية بين العاملين في الجهاز الإداري للدولة.⁽²⁾

كما أن انتشار الظلم وغياب الوازع الديني قد زادا من حدوث الإضرابات، وزادا من تعقيد التعاطي معها، نتيجة لتقصير في تحمل المسؤولية وتجاوز تحقيق العدالة الاجتماعية بين العاملين في الجهاز الإداري بالدولة.

عندما يُعلن العاملون في المؤسسات العامة إضرابهم، يمتنعون عن العمل لفترة معينة، دون نية ترك الوظيفة بشكل دائم، بل تكون الغاية من ذلك هو المطالبة بحقوقهم المشروعة أو التعبير عن انزعاجهم بسبب أمور معينة.

المطلب لأول: تعريف الإضراب

الإضراب هو توقف مؤقت عن العمل الذي يُنفذه جماعة من العمال أو الموظفين في سبب معين، مثل مطالبة بحقوقهم، تحسين ظروف العمل، أو احتجاج على سياسة معينة. يكون الإضراب عادة جهودًا جماعية تقوم بها مجموعة من الأفراد للتأثير على قرارات إدارية أو سياسية أو للتعبير عن اعتراضهم.

خلال الإضراب، يمتنع العمال في الغالب عن أداء أعمالهم، سواء عن طريق توقف العمل بشكل كامل أو بشكل جزئي. يهدف الإضراب إلى جذب الانتباه إلى قضية معينة وضغط الجهات المعنية للاستجابة لمطالب المضربين.

تعتبر الإضرابات وسيلة تمارسها الجماعات العمالية والنقابات لتحقيق أهدافها وتعزيز حقوق العمال، وتعكس حرية التعبير والتنظيم التي تتيحها الديمقراطية في المجتمعات.

في غياب تعريف قانوني للإضراب، يعرفه القضاة على أنه "الإنهاء الجماعي والمتضافر للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية (أو لدعم المطالبات المهنية)"⁽³⁾

فالإضراب هو التوقف الجماعي والمتضافر عن العمل من قبل موظفي الجهة الإدارية لدعم المطالبات المهنية، ويجب عدم الخلط بين الحق في الإضراب وحق الانسحاب.

المطلب الثاني: الأسباب المؤدية للإضراب عن العمل

هناك عدة أسباب قد تؤدي إلى اللجوء إلى الإضراب عن العمل، ومنها:

1. عدم تلبية المطالب والحقوق العمالية: عندما تتجاهل إدارة الشركة أو الحكومة مطالب العمال أو تمتنع عن تحقيق حقوقهم الأساسية.

2. تدهور ظروف العمل: عندما يتدهور بيئة العمل بشكل كبير، مما يؤثر سلباً على صحة وسلامة العمال.
 3. تقلبات اقتصادية: في حالات الركود الاقتصادي أو الزيادة الكبيرة في التكاليف وتقليل الرواتب دون مبررات واضحة.
 4. تجاوزات الإدارة: عند حدوث فساد إداري، تمييز، تحيز، أو أي سلوك غير مهني من قبل الإدارة.
 5. تغييرات هامة في سياسات الشركة أو الحكومة: مثل قرارات بإلغاء حوافز أو تقليل فوائد العمال دون مراعاة آرائهم.
 6. تجاوز الأجور القليلة للاحتياجات الأساسية: عندما تكون الأجور غير كافية لتلبية احتياجات العمال وأسرهم.
 7. انتهاكات لحقوق العمال: مثل عدم دفع الأجور في الوقت المحدد، انتهاك حقوق العمال أو تجاوز القوانين العمالية.
 8. هذه بعض الأسباب الشائعة التي قد تدفع العمال والموظفين للجوء إلى الإضراب كوسيلة للتعبير عن انتقاداتهم ومطالبهم.⁽⁴⁾
- في مصر، وتحت تأثير بعض السياسات التي يراها البعض بحاجة إلى تعديل، لم تتمكن الحكومات المتعاقبة من تقريب الأجور بين العاملين في الجهاز الإداري. ونجد أن بعض القطاعات حصلت على أجور مرتفعة بشكل كبير، بينما تعاني قطاعات أخرى من تدني الرواتب والأجور. هذا الاختلاف يمكن أن يؤدي إلى انعكاسات سلبية على الجهاز الإداري برمته، حيث تنتشر الرشوة ويتزايد التذمر، مما يمهد لظهور الإضرابات ويزيد من عدم المساواة في العلاقات العملية.
- وإلى جانب ذلك، هناك عدة أسباب تساهم في انتشار ظاهرة الإضراب، منها:
1. تخلي الدول عن السياسات الحمائية التي تهدف إلى تقليل الفجوة بين الأجور في القطاعات التي تعاني من التخلف، مما يعتبر قيوداً على الأداء الفعال لآليات السوق.
 2. ضعف دور الشركاء الاجتماعيين في تنظيم العلاقات العملية، بما في ذلك أجهزة إدارات العمل والنقابات.
 3. تهميش دور الدولة والضغط عليها للتخلي عن دورها الاجتماعي، بما في ذلك سياسات دعم السلع والخدمات والضمان الاجتماعي، مما يؤدي إلى زيادة الأسعار وبالتالي تخفيض الأجور غير المباشر.

4. تفويض آليات العرض والطلب دون قيود، حتى في مجال العمل، مما ينجم عنه مشاكل عدة تتضمن ارتفاع معدلات البطالة.
5. هذه العوامل تلعب دوراً هاماً في زيادة التوترات في بيئة العمل وتعزيز احتمالية حدوث الإضرابات كوسيلة للضغط من أجل تحقيق توازن أفضل في العلاقات العملية وتعزيز المساواة بين العمال.

المطلب الثالث: صور الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه

عند فحص تنفيذ الإضراب وأعمال القائمين عليه، يظهر أن التنوع والتعدد يسيطران على طبيعته، مما يعكس عدم اقتصره على شكل أو لون محدد. ومع ذلك، يجب مراعاة أن وجود تنظيم وتنظيم لطبيعة هذا الإضراب يعد من الجوانب الحيوية والمؤثرة في نجاحه، لتجنب تحوله إلى جريمة، أو عصيان لأوامر الدولة أو القوانين التي تنظم عمل المؤسسات العامة، وإلا قد ينقلب الأمر ضده. ولذلك، يقوم موظفو الجهاز الإداري في الدولة بتنسيق جهودهم لتحقيق المطالب، سواء بشكل جماعي أو فردي أو قطاعي.

سنكشف الآن بعض أشكال الإضراب عن العمل من حيث تنفيذه:

أولاً: الإضراب العادي (التقليدي):

هذا النوع من الإضراب يتمثل في توقف العمال عن العمل، سواء من خلال مغادرة أماكن العمل أو من خلال عدم حضورهم بطريقة منظمة ومناسبة، مع مراعاة الكيفية والمدة. يجب أن يتم تنفيذ الإضراب بشكل يحقق أهدافه دون إلحاق ضرر بالمصالح العامة، ويجب أن يكون توقف العمل بمبادرة من العمال وبصورة إرادية. يجب أن يتم الإضراب وفق الإجراءات القانونية المنصوص عليها، ويجب ألا يكون ناتجاً عن عوامل إنتاجية كالنقص في المواد الخام أو البطالة التقنية. ومنها إضراب رفض العمال للعمل ساعات إضافية.

لا يُعتبر إضراباً تأخير العمال عن أداء ساعات إضافية إذا لم يكن ذلك مطلوباً قانوناً أو بموجب عقد العمل. كما لا يُعتبر إضراباً توقف جماعي عن العمل ناتجاً عن قرار من جهة العمل.

هذه الأمثلة توضح أشكال الإضراب عن العمل بشكل عام، وتوضح الضوابط التي يجب مراعاتها لضمان نجاحه وتحقيق أهدافه بشكل قانوني ومنظم⁽⁵⁾. إحدى أمثلة الإضراب العادي كان إضراب حركة عمال المحلة، حيث قدّموا أكثر من 5 آلاف استقالة من النقابة العامة للعاملين في صناعة الغزل والنسيج في مارس 2007. خرجوا في مظاهرة حاشدة

شارك فيها عشرات الآلاف في أول يوليو، وفي 23 سبتمبر 2007 نفذ العمال تهديدهم الثاني بالإضراب، وشاركوا في إضراب عن العمل استمر لمدة ستة أيام، وتميز بالتفاصيل والدروس النضالية الرفيعة المستوى في التماسك والتفاوض والتنظيم. انتهى الإضراب بنجاحهم في إقالة مجلس الإدارة بأكمله في الجمعية العمومية التي عقدت في نوفمبر من نفس العام. كمثال آخر على الإضراب العادي، يمكن الإشارة إلى إضراب السكك الحديدية في عام 1986 وإضراب هيئة النقل العام في عام 1976. بالإضافة إلى ذلك، كانت هناك إضرابات أخرى قد تكون أقل تأثيراً، لكنها تعكس الوعي المتزايد للعمال بحقوقهم وضرورة تحسين ظروف العمل. هذه الإضرابات تبرز التحديات التي تواجهها القطاعات الحيوية في البلاد وأهمية الاستجابة لمطالب العمال.

هذه الأمثلة تبرز كيف يمكن للإضراب أن يكون وسيلة فعالة للعمال للدفاع عن حقوقهم وتحقيق أهدافهم من خلال التضحية والتنظيم والتكاتف.

ثانياً: نوع آخر من الإضراب هو "الإضراب بالتناوب":

وهو نوع يتطلب تنسيقاً وتخطيطاً دقيقاً. يتم في هذا النوع تحديد تسلسل زمني لإضرابات مبرمجة بدقة، حيث يتم امتناع فئة معينة من العمال عن العمل لفترة محددة، تليها فئة أخرى بعد استئناف الفئة الأولى لعملها. بمعنى آخر، يمكن أن يمتنع عمال قطاع معين عن العمل لفترة معينة، ثم يتبعهم آخرون بعد استئناف النشاط.

يتميز الإضراب بالتناوب بأنه لا يوقف تماماً عمل القطاع، ولهذا السبب تم منع الإضراب الدوري في بعض البلدان كفرنسا بموجب قانون صدر في 31 يوليو 1963 لتنظيم الإضرابات في القطاع العام. في القطاع العام، يُعتبر الإضراب بالتناوب غير مسموح به، وقد يتسبب في عقوبات تأديبية تصل إلى الفصل من العمل.

بشكل عام، يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيمًا دقيقًا وتفاهمًا جيدًا بين العمال، ويمكن أن يكون آلية فعالة للضغط من أجل تحقيق المطالب بدون تعطيل كامل للعمل في القطاعات المعنية⁽⁶⁾.

ثالثاً: الإضراب القصير والمتكرر

يمثل هذا النوع من الإضراب توقفات عديدة ومتكررة مع بقاء العمال في أماكن العمل. يتخلل هذه التوقفات انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان، حيث يمتنع العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات محددة، ليعودوا لاستئناف العمل بعد ذلك.

على سبيل المثال، كان هناك اعتصام للحديد والصلب في عام 1989، الذي بدأ ظهرًا وانتهى فجراً. كما شهد إضراب السكك الحديدية في عام 1986 تدخلًا أمنيًا عنيفًا أنهى الاحتجاجات العمالية قبل أن تتوسع، خاصة في المناطق الصناعية الكبيرة مثل حلوان وكفر الدوار والمحلة وشبرا.

رابعاً: الإضراب البطيء

المعروف أيضاً بإضراب الإنتاج أو الإضراب على المردودية، يميزه خفض وتقليل وتيرة الإنتاج دون توقف تام. يستمر العمال في ممارسة أعمالهم بشكل جزئي دون توقف كامل، حيث يتبعون خطة محددة مسبقاً لتقليل الإنتاج. يتم تطبيق الإضراب البطيء عن طريق تباطؤ وتقليل الأداء والإنتاج ببطء، حيث يتخذ كل عامل صفة المضرب عندما يبدأ في تقليل إنتاجه وفعاليتيه. يعتبر ذلك تصرفاً صعب التكييف معه بالإضراب، نظراً لاستمرارية العمل وعدم التوقف التام.

هذا النوع من الإضراب يهدف إلى زيادة الضغط على إدارة الجهاز الإداري دون تعطيل كامل للعمل، مما قد يجعله أحد الخيارات التكتيكية التي يمكن اعتمادها خلال مفاوضات العمل لتحقيق المطالب المهنية أو الاجتماعية للعمال.⁽⁷⁾

خامساً: إضراب المبالغة في التدقيق

يُطلق عليه كذلك إضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيداً وتصعيداً في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة بجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلباً على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لأن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلًا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية، وينجم عن هذا الإضراب تأخيراً في سير المرفق العام.⁽⁸⁾

المبحث الثاني: موقف التشريع والقضاء من الإضراب

سنتناول في هذا المبحث الإضراب عن العمل في التشريعات كمطلب أول، و موقف القضاء من الإضراب كمطلب ثاني، أما المطلب الثالث فخصصناه للتدابير الإدارية في مواجهة الإضراب.

المطلب الأول: الإضراب عن العمل في التشريعات

يعتبر الإضراب حقًا مشروعًا على المستوى الدولي، حيث أكدت المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضرورة حماية حق الأفراد في الإضراب عن العمل. تلتزم الدول بوضع تشريعات تنظم عمليات الإضراب، مما يعكس التزامها بتأمين هذا الحق وحمايته.⁹

منظمة العمل الدولية قد أكدت في عدة مناسبات أن منع الإضراب يمثل تقييدًا لحرية النقابات وقدرتها على دعم وحماية مصالح أعضائها. يعتبر الإضراب وسيلة أساسية للنقابات لتعزيز حقوق العمال والدفاع عنها.

وتشدد المنظمة على ضرورة حماية العمال المشاركين في الإضراب من أي تعسف أو عقوبات قد تفرض عليهم، مما يعكس التزامها بضمان سلامة المشاركين في الإضراب. تشير المنظمة إلى أن هناك أشكالًا متنوعة للإضراب تتضمن تباطؤًا في العمل، إضرابات جزئية أو كاملة، وأساليب أخرى، شريطة أن تبقى هذه الأشكال سلمية. جميع هذه الأساليب تعتبر مشروعة لممارسة الإضراب، وتعكس حق العمال في التعبير عن مطالبهم بطرق سلمية.⁽¹⁰⁾

أولاً: الوضع في القانون المصري

تنص المادة 64 من الدستور الصادر عام 2012 على عدة مبادئ وحقوق أساسية للمواطنين، بما في ذلك حق الإضراب السلمي الذي يتعين تنظيمه وفقًا للقانون. يؤكد الدستور أيضًا أن العمل حق وواجب وشرف لكل مواطن، ويجب أن تكفله الدولة استنادًا إلى المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

كما ينص الدستور على أنه لا يجوز فرض أي عمل جبري إلا بموجب القانون، ويتعين أن يكون الموظف العام في خدمة الشعب. يجب أن تكون الوظائف العامة متاحة لجميع المواطنين بناءً على الجدارة، دون تحيز أو وساطة.

وفيما يتعلق بالحقوق العمالية، تلتزم الدولة بتأمين حق كل عامل في الحصول على أجر عادل، والإجازات، والتقاعد، والتأمين الاجتماعي، والرعاية الصحية، وحمايته من مخاطر العمل. كما يجب ضمان شروط السلامة المهنية في أماكن العمل وفقًا للقانون. ويشدد الدستور على أنه لا يجوز فصل العامل إلا في الحالات التي ينص عليها القانون.⁽¹¹⁾

وتنص المادة 15 من الدستور المصري الحالي الصادر عام 2014م على أن "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"⁽¹²⁾

بالرغم من ذلك فإن الإضراب عن العمل في مصر يعتبر عمل محظور وممنوع القيام به، نظراً لأن الإضراب قد يلحق ضرر بلزوم دوام سير المرفق العام وتشغيله بصفة منتظمة. وهو ما ترتب عليه عدم نجاح العاملين بالجهاز الإداري في الدولة في انتزاع الاعتراف بهذا الحق في ظل غياب التنظيم التشريعي لإضراب العاملين المدنيين بالدولة، ومن ثم تتعدد وتتضارب اجتهادات المحاكم التأديبية والإدارية العليا وقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بشأن مشروعية الإضراب.

وبناء عليه فقد نصت المادة 124 من قانون العقوبات المصري علي إن "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 مبتغيين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه"

عليه، يعاقب المشرع المصري على الإضراب الذي يقوم به الموظفون أو المستخدمون العموميون بالحبس والغرامة كعقوبة أصلية. بالإضافة إلى ذلك، يتم فرض عقوبة العزل من الوظيفة أو الخدمة كعقوبة تكميلية وجوبية.

صدر القرار بقانون رقم 2 لسنة 2015، الذي ينص على معاقبة كل من يتجهز بقصد تخريب أو إتلاف الممتلكات العامة أو التعاونية أو الخاصة بالأشغال الشاقة المؤبدة. كما تشمل العقوبة كل من دبر أو شارك في تجهز يؤدي إلى إثارة الجماهير بدعوتهم لتعطيل تنفيذ القوانين بهدف التأثير على ممارسة السلطات الدستورية لأعمالها باستخدام القوة أو السلاح.

علاوة على ذلك، يُعاقب بنفس العقوبة كل من دبر أو شارك في اعتصام يهدد السلم العام، وكذلك كل من حرض أو شجع على هذه الأعمال، أو قدم بيانات غير صحيحة عن ثروته، أو تهرب من أداء الضرائب والتكاليف العامة.

ولم يتناول قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم 47 لسنة 1978 موضوع الإضراب بالتنظيم القانوني.

من القوانين التي صدرت من المجلس العسكري عام 2011 المرسوم بقانون رقم 34 لسنة 2011 والذي جرم الإضراب؛ حيث نصت، المادة الأولى منه على أن: "مع عدم الإخلال بأية عقوبة أشد منصوص عليها في قانون العقوبات أو في أي قانون آخر، يعاقب بالحبس والغرامة التي لا تقل عن عشرين ألف جنيه ولا تجاوز خمسين ألف جنيه أو بإحدى هاتين

العقوبتين كل من قام أثناء سريان حالة الطوارئ بعمل وقفة أو نشاط ترتب عليه منع أو تعطيل أو إعاقة إحدى مؤسسات الدولة أو إحدى السلطات العامة أو إحدى جهات العمل العامة أو الخاصة عن أداء أعمالها".

ويُعاقب بذات العقوبة المقررة في الفقرة السابقة كل من حرض أو دعا أو روج بالقول أو بالكتابة أو بأية طريقة من طرق العلانية المنصوص عليها في المادة 171 من قانون العقوبات لأي من الأفعال السابقة ولو لم يتحقق مقصده. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة وبالغرامة التي لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تجاوز خمسمائة ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا استخدم الجاني القوة أو العنف أثناء الوقفة أو النشاط أو العمل أو إذا ترتب على الجريمة تخريب إحدى وسائل الإنتاج أو الإضرار بالوحدة الوطنية أو السلام الاجتماعي أو الإخلال بالنظام أو الأمن العام أو إلحاق الضرر بالأموال أو المباني أو الأملاك العامة أو الخاصة أو احتلالها أو الاستيلاء عليها. وفي ضوء ما نصت عليه المادة سألقة البيان من أحكام.

ولم يتناول قانون الخدمة المدنية الجديد رقم 81 لسنة 2016 وضع الضوابط القانونية لإضراب الموظفين العموميين إضراباً سلمياً. لذلك يظل إضراب الموظفين العموميين عن العمل في حاجة إلى تنظيم قانوني، طبقاً لنص المادة 15 من الدستور الحالي والتي نصت علي أن " الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"، وهو ما دعت إليه الأحكام القضائية الصادرة منذ صدور دستور 2014.

أما قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، المعدل بالقانون رقم 102 لسنة 2008، فقد وضع تنظيمًا لحق الإضراب السلمي عن العمل في القطاع الخاص.

فنصت المادة 192 علي أنه "للعامل حق الإضراب السلمي وتكون ممارسته لمنظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون" من الواضح أن هناك تاريخاً طويلاً للتشريعات التي تنظم الإضرابات في مصر، وقد شهدت هذه القوانين تغييرات وتعديلات على مر السنين. لذا، من الضروري متابعة التطورات القانونية والدستورية في هذا السياق لفهم الإطار القانوني الحالي لحق الإضراب في مصر بشكل دقيق.

يجب على المشرع المصري وضع قانون ينظم عملية الإضراب في الجهاز الإداري بالدولة، نظراً لأن موضوع الإضراب في مصر لا ينظمه القانون الداخلي فحسب، بل ينظمه أيضاً العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وقد انضمت وصدقت

مصر على هذا العهد في 8 ديسمبر 1981 ونشر في الجريدة الرسمية في 8 أبريل 1982، ليصبح قانوناً في مصر اعتباراً من 14 أبريل 1982.

وفقاً للدستور المصري الجديد في المادة 93، تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهد والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتكتسب هذه الاتفاقيات والعهد والمواثيق قوة قانونية بعد نشرها في الجريدة الرسمية. وجاءت المادة (8) من هذا العهد بتأكيد حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

لذلك، ينبغي توخي الدقة والاهتمام في إعادة صياغة القوانين المتعلقة بحق الإضراب في مصر لضمان التوافق مع القوانين الوطنية والتزامات الدولية التي وقعت عليها مصر.

ثانياً: موقف المنظم السعودية من الإضراب في الجهاز الإداري

في المملكة العربية السعودية، يُنظر إلى الإضرابات في الجهاز الإداري على أنها غير قانونية وغير مسموح بها. يُعتبر الإضراب في الجهاز الإداري بمثابة مخالفة للقوانين والأنظمة السعودية.

تنص اللوائح السعودية على أن العاملين في الجهاز الإداري يجب أن يلتزموا بأنظمة العمل والانضباط وعدم التوقف عن العمل دون موافقة رسمية. بمعنى آخر، يُحظر على موظفي الجهاز الإداري في المملكة العربية السعودية الإضراب ويُعتبر ذلك مخالفة للقانون. بدلاً من الإضراب، يُشجع في النظام الإداري السعودي على حل النزاعات والمشكلات بطرق أخرى مثل التفاوض والوساطة. يمكن للموظفين اللجوء إلى الجهات الرسمية أو الإدارية المختصة لحل المشكلات والنزاعات التي قد تنشأ في سياق العمل دون اللجوء إلى الإضرابات غير القانونية.

بشكل عام، سياسة المملكة العربية السعودية تنص على عدم جواز الإضرابات في الجهاز الإداري وضرورة الالتزام بالأنظمة والقوانين الخاصة بالعمل والخدمة الحكومية.

أكد المرسوم الملكي رقم 2639/23/2/17 الصادر في 2 ذي القعدة 1375هـ على حظر توقف موظفي وعمال الشركات الخاصة ذات الامتياز، وكذلك موظفي وعمال المؤسسات الخاصة التي تعمل في المجالات ذات النفع العام أو تنفيذ المشاريع العامة لصالح الحكومة، عن العمل أو مغادرته بناءً على اتفاق بين ثلاثة أشخاص على الأقل. ويُعاقب المخالفون بالسجن لمدة لا تقل عن أسبوع، مما يعكس سياسة صارمة تجاه الإضرابات أو التوقفات عن العمل في هذه القطاعات.

كما يتم معاقبة بالسجن لمدة لا تقل عن سنة كل من يحرض موظفين أو عمالاً على ترك عملهم أو التوقف عنه، سواء بالقول، الفعل، الإشارة، الكتابة أو بأي وسيلة أخرى، حتى إن لم يؤدي هذا التحريض إلى ترك العمل أو التوقف عنه.

يأتي هذا القرار كتأكيد على الحفاظ على المصلحة العامة، وضمان استمرارية سير المرافق الاقتصادية بانتظام دون تأثيرات سلبية، وتعزيز للنظام العام في المملكة العربية السعودية.⁽¹³⁾

قضت المادة الثانية علي أنه "يجازى بالسجن لمدة لا تقل عن سنتين كل من حرض المستخدمين أو العمال المشار إليهم على تظاهر أو اعتصام سواء أكان التحريض قولاً أم فعلاً، وبالإشارة أم بالكتابة أم الرسم أم بأية وسيلة أخرى، ولو لم يؤدي التحريض إلى وقوع التظاهر أو لاعتصام أو بالفعل"⁽¹⁴⁾

كما قضت المادة الثالثة بأنه يجازى بالسجن لمدة لا تقل عن سنتين كل من استعمل القوة أو الضرب أو الإرهاب أو التهديد أو الإتلاف أو غير ذلك من وسائل العنف غير المشروعة سواء أكان ذلك بقصد تسهيل ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في المادتين السابقتين أم كان بقصد منع المستخدمين والعمال { المشار إليهم في المادتين المذكورتين } من الاستمرار في العمل أو إكراههم على التوقف عنه، أم بقصد إجبار القائمين على إدارة الشركات والمؤسسات المشار إليها في المادتين السابقتين، على استخدام أو الامتناع عن استخدام أحد من المستخدمين أو العمال أو على التوقف عن العمل.

ويعاقب بالسجن لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات كل من حرض غيره بقول أو فعل وبالإشارة أو الكتابة أو بأية وسيلة أخرى على ارتكاب إحدى الجرائم المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة ولو لم يترتب على التحريض وقوع الجريمة بالفعل⁽¹⁵⁾.

ويعاقب بالسجن لمدة لا تقل عن سنتين كل من يحرض المستخدمين أو العمال على التظاهر أو الاعتصام، سواء كان التحريض بالقول أو الفعل، أو بالإشارة، أو الكتابة، أو الرسم، أو بأي وسيلة أخرى، حتى وإن لم يؤدِّ التحريض إلى وقوع التظاهر أو الاعتصام فعلاً.

ثالثاً: موقف المنظم الفرنسي من الاضراب في الجهاز الإداري: في فرنسا، الاضراب هو وسيلة شائعة وقوية للتعبير عن احتجاجات العمال والموظفين في القطاع العام والخاص بشأن القضايا الاجتماعية والاقتصادية. تتمتع فرنسا بتاريخ طويل من الاحتجاجات والإضرابات كوسيلة للضغط على الحكومة وأصحاب السلطة.

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المكفولة في فرنسا، وهو محمي بموجب القانون. يتمتع العمال بحق التوقف عن العمل للدفاع عن مصالحهم، ويكون الإضراب شرعياً طالما تم احترام إجراءاته وشروطه المنصوص عليها في القوانين الفرنسية.

على الرغم من أن الإضرابات تحظى بدعم واسع في فرنسا كوسيلة فعالة للضغط، إلا أنها قد تسبب بعض التعقيدات والإزعاج للجمهور والاقتصاد. بالتالي، يتعين على النقابات والعمال الالتزام بالقوانين والإجراءات المنظمة للإضرابات وضمان عدم التأثير السلبي الكبير على الحياة العامة والاقتصاد بصفة عامة، الحكومة الفرنسية تحترم حق الإضراب كوسيلة للتعبير عن الرأي والضغط، ولكنها تسعى أيضاً للحفاظ على النظام والاستقرار الاجتماعي خلال عملية التحركات والإضرابات. ويتم تنظيم الإضرابات وفقاً للعديد من القوانين والأنظمة التي تهدف إلى ضمان سلامة العمل والحفاظ على النظام الاجتماعي والاقتصادي. من بين القوانين الرئيسية التي تحكم تنظيم الإضرابات في فرنسا:

1. قانون حرية الإضراب: يعتبر حق الإضراب حقاً دستورياً في فرنسا. يضمن القانون حرية العمال والنقابات في القيام بإضرابات للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية.
2. قوانين العمل الفرنسية: تحتوي على تفاصيل حول إجراءات الإضراب وشروطه ومتطلباته. تحدد هذه القوانين الإجراءات التي يجب اتباعها لتنظيم إضراب قانوني.
3. اتفاقيات العمل: غالباً ما تحتوي اتفاقيات العمل بين النقابات وأصحاب العمل على بنود تتعلق بالإضرابات وشروطها. يمكن أن تحدد هذه الاتفاقيات الإجراءات التي يجب اتباعها خلال الإضرابات.

4. قوانين النقابات: تنظم حقوق النقابات وواجباتها وكيفية مشاركتها في تنظيم الإضرابات.
5. التشريعات الخاصة بالقطاعات الحيوية: توجد تشريعات تنظم الإضرابات في القطاعات الحيوية مثل النقل العام والصحة والتعليم، بهدف تقليل التأثير السلبي على الحياة اليومية.¹⁶

المطلب الثاني: موقف القضاء من الإضراب

هناك العديد من التقارير القانوني الذي أصدرته هيئة مفوضي الدولة في مجلس الدولة المصري يؤكد أحقية الموظفين في الإضراب عن العمل ولكن بشروط، مشيراً إلى أن القانون المصري يعتبر الإضراب الكلي جرماً ويعاقب عليه وفقاً لقانون العقوبات، بينما تجيز اتفاقيات الدولية ممارسة هذا الحق.

في سياق مختلف، أشارت هيئة المفوضين إلى وجود تناقض واضح بين نص المادة (124) من قانون العقوبات ونص المادة (د/1/8) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. وأوضحت الهيئة أنه من غير المقبول أن يُعتبر الإضراب حقًا للعامل، بينما يُجرم ممارسته بموجب القانون. وبالتالي، يُمكن اعتبار نص المادة (124) من قانون العقوبات بمثابة تكرار للمادة (د/1/8) من الاتفاقية الدولية، نظرًا لأن الاتفاقية تُعتبر لاحقة على القانون.

وأشارت هيئة مفوضي الدولة إلى ضرورة أن يُمارس حق الإضراب وفقًا لقوانين الدولة المصرية، وأنه في ظل عدم تنظيم حق العامل في الإضراب يجب أن يُحكم استخدام هذا الحق برقابة القضاء وفقًا للظروف المحيطة به. ويُجب أن تتوفر عدة شروط لجعل ممارسة الإضراب من قبل الموظف العام مشروعة، منها أن يكون الإضراب جزئيًا لا كليًا وأن لا يؤدي إلى تعطيل عمل المرفق العام، نظرًا لأن الغرض الأساسي للمرفق العام هو خدمة المواطنين.

وشدد التقرير على أنه «لا يجوز تعطيل المرفق كاملاً من أجل مطالب خاصة بالعاملين به، بما يؤثر على الغرض الأساسي لهذا المرفق وبشرط أن يكون سلمياً، لأن ممارسة الحق لا يجوز أن تكون بطريقة غير مشروعة، كما يتعين ألا يكون الغرض من الإضراب الإضرار بالغير، وأن يكون الغرض من الإضراب المطالبة بطلبات محددة ومشروعة وقابلة للتنفيذ، وأن تكون هذه الطلبات أبلغ بها مسبقاً للمسؤولين، فإذا انتفى أحد هذه الشروط عُد الإضراب في هذه الحالة مخالفاً للقانون، وبالتالي يمثل مخالفة تأديبية مستوجبة إنزال العقوبة بمرتبتها».

قضت المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 24587 لسنة 61 قضائية عليا بعدم مشروعية الإضراب، مستندة إلى أحكام الشريعة الإسلامية. وقد تجاهلت المحكمة أعمال الاتفاقية التي تم الإشارة إليها سابقاً، والتي اعتبرت الإضراب حقاً، مما يتطلب توافقاً مع أحكام الشريعة الإسلامية، وهو ما يتحقق بالفعل. كما أغفلت المحكمة النصوص الواردة في الدستورين 2012 و2014، اللذين أكدوا على مشروعية الإضراب السلمي.⁽¹⁷⁾

وفيما عدا هذا الحكم اطردت الأحكام على الاعتراف بالإضراب السلمي إلا أنها لم تتجاهل معاقبة الموظف عن الأفعال التي اقترنت بالإضراب وشكلت في ذات الوقت مخالفة تأديبية مستقلة عن المخالفة المتعلقة بالإضراب،

وفي الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 19485 لسنة 59 ق 0 بتاريخ 2015/7/26، تم التأكيد على أن الإضراب السلمي أصبح حقا دستوريا مكفوفاً ينبغي تنظيمه لجميع فئات العمال بغض النظر عن القطاع الذي يعملون فيه، سواء في القطاع الحكومي أو العام أو الخاص.

وأشير في الحكم إلى أن الشعب المصري قام بثورتين هامتين - ثورة 25 يناير وثورة 30 يونيو - وبناءً على ذلك، يجب أن يتم تنظيم حق الإضراب بشكل يليق بهذا الشعب العظيم. استخدام العمال لحق الإضراب دون التسبب في إلحاق أذى بالمرافق العامة يعتبر استخداماً مشروعاً لهذا الحق الثابت دستورياً، وبالتالي لا يستحق أن يعاقبوا عليه. وتم توضيح أنه عندما يقرر الشعب حقاً يجب أن يتمكن من ممارسة هذا الحق دون عواقب سلبية. فالحكم بأن يُعاقب الفرد على استخدام حق تم منحه له بشكل شرعي يعتبر تجريداً لهذا الحق من قيمته وإلحاق ضرر به، وهذا يتنافى مع المبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان.

تلخيصاً لما تقدم، يمكن القول إن الاتفاقية التي صدقت عليها مصر أباحَت الإضراب، وبعد التصديق عليها، لا يمكن لمصر حظر الإضراب بشكل مطلق. الاتفاقية لم تميز بين عمال المرافق العامة وعمال القطاع الخاص في مشروعية الإضراب، وبالتالي، يمكن لمصر تنظيم هذا الحق بما يتماشى مع الاتفاقية التي أصبحت جزءاً من التشريعات المصرية.

وعندما تتعارض الاتفاقية مع قانون سابق، فإنها تلغي هذا القانون السابق ضمناً. ونتيجة لذلك، فإن أحكام الإضراب في قانون العقوبات قد أُلغيت ضمناً اعتباراً من تاريخ نفاذ الاتفاقية، مما يعني أن الإضراب أصبح مشروعاً في مصر وفقاً للتشريعات الحالية.⁽¹⁸⁾ كما ذهبت المحكمة التأديبية في الحكم الصادر ببراءة 29 من العاملين بمستشفى الدعاة إلي "ومن حيث إنه عن الدفع المبدئ بعدم دستورية البند (2) من سادساً من لائحة المخالفات والجزاءات الصادرة بالكتاب الدوري للجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم 39 لسنة 1981 بشأن لائحة المخالفات والجزاءات المقررة لها وإجراءات التحقيق مع العاملين بالجهاز الإداري للدولة فيما تضمنه من جعل الإضراب عن العمل أو الاعتصام داخل مقر العمل مخالفة ومقررراً لها جزاء الإحالة إلي المحاكمة التأديبية وذلك بالمخالفة لأحكام المادتين

(12)، (16) من الإعلان الدستوري الصادر في 30 مارس سنة 2011، فإنه غير سديد، ذلك أن نطاق الدعوى الدستورية ينصب علي نصب قائم في قانون أو لائحة محدد النطاق يكون لازماً الفصل في دستوريته للفصل في الموضوع وذلك حتي يجوز الطعن عليه بعدم الدستورية، ولما كان نص البند(2) من سادسا الوارد بلائحة المخالفات والجزاءات المشار إليها قد نسخ ضمناً بمقتضي الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي صدقت عليها مصر عام 1981 بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم 537 لسنة 1981 والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 1982/4/8 والتي كفلت المادة الثامنة منها الحق في الإضراب علي أن يمارس طبقاً لقوانين القطر المختص(علي نحو ما سيرد بيانه تفصيلاً) فمن ثم يكون البند (2) من سادسا من اللائحة المشار إليها قد ألغي ضمناً بمقتضي المادة (8) فقرة (د) من الاتفاقية المشار إليها وأصبح غير مشروع عملاً ينصب المادة الثانية من القانون المدني والتي جري نصها علي أنه لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحة علي هذا الإلغاء أو يشمل علي نص يتعارض مع نص التشريع القديم أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع، فمن ثم يكون النص المطعون عليه بعدم الدستورية هو العدم سواء للإلغائه ضمناً بمقتضي الاتفاقية المشار إليها والتي لها قوة القانون بعد التصديق عليها، وفقاً لما سلف بيانه. الأمر الذي يكون معه الدفع المائل في غير محله حرياً برفضه مع الاكتفاء بذكر ذلك في الأسباب دون منطوق....

وإذا كان الإضراب حق مشروع للموظفين العموميين كوسيلة من وسائل التعبير عن الرأي، ومباح كأصل عام لكل موظف، فإن ممارسة هذا الحق هو القيد العام المشروع الذي يسري علي جميع الحقوق والحريات بما في ذلك الحق في الإضراب، إذ يتعين إلا يترتب علي ممارسة هذا الحق تعطيل مرافق الدولة بما يلحق الضرر بمصلحة جهة العمل الإدارية..⁽¹⁹⁾

وأصدرت الدائرة الأولى فحص طعون بالمحكمة الإدارية العليا، تناقض الأحكام حول إلغاء العقوبات من عدمه في حكم أصدرته الدائرة الرابعة بالمحكمة الإدارية العليا، في الطعن رقم 24587، عاقبت فيه عدد من العاملين بالوحدة المحلية (بقويسنا) بمحافظه المنوفية، وأكدت على أن إضراب الموظفين العموميين جريمة جنائية، وإن كانت الحكومة تعهدت في الاتفاقية بكفالة حق الإضراب في حدود ما تجيزه أحكام الشريعة الإسلامية فإن السلطة التشريعية ملزمة بأن تنظم حق الإضراب بما يتفق وأحكام الشريعة الإسلامية

وباعتباره من الحقوق المقيدة التي يجب ممارستها في إطار ضوابط معينة ولا يجوز التعسف في استعمالها⁽²⁰⁾.

المفروضة على الإضراب والمواد المعاقبة له. ففي حين يرى الحكم السابق ذكره أن هذه الاتفاقية لم تلغ ضمناً النصوص التي تجرم حق الإضراب في قانون العقوبات، حيث يُشترط أن يكون الإلغاء الضمني ممكناً فقط عندما يتناول كل من النص القديم والجديد نفس المعنى.

تعددت الاجتهادات القضائية في تحديد الضوابط التي يمكن الاعتماد عليها، لا سيما في ظل غياب معايير تشريعية واضحة تنظم حقوق العاملين المدنيين في الدولة.

ففي الحكم رقم 19485 لسنة 59 قضائية عليا، وضعت المحكمة 5 ضوابط أولها أن يكون الإضراب معلناً وبإخطار سابق إلى جهة الإدارة بعد استنفاد جهد معقول في التفاوض لحل أسبابه قبل اللجوء إليه، وأن يكون مؤقتاً لمدة معلنة سلفاً، وثالثهما أن يستهدف الإضراب الصالح العام وأن يكون جزئياً وألا يترتب عليه أي تعطيل للخدمات العامة الأساسية التي تقدمها الدولة وتتعلق بأمور حيوية وحقوق أساسية تسمو على أية حقوق أخرى مثل الصحة والأمن والدفاع وفي منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي، والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات والمخابز، ووسائل النقل الجماعي للركاب "النقل البري والبحري والجوي" ووسائل نقل البضائع، ومنشآت الدفاع المدني، ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي، ومنشآت الاتصالات، ومنشآت الموانئ والمطارات والعاملين في المؤسسات التعليمية⁽²¹⁾.

وفي فتوى قضائية أصدرتها الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع حول مدى مشروعية قرار الجمعية العمومية لنقابة الأطباء بالإضراب الجزئي المفتوح للأطباء العاملين بالمنشآت التابعة لوزارة الصحة وبيان الجهة التي يلتزم الطبيب بتنفيذ أوامرها هل جهة العمل أم النقابة وسلطة كل جهة في إحالة الطبيب إلى التحقيق والمساءلة التأديبية وقد انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع إلى:

أولاً: يُعترف بالإضراب كحق كفلته الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، ووقعت عليها جمهورية مصر العربية، وتم التصديق عليها في 9 ديسمبر 1981.

ثانياً: في ظل حالة الفراغ التشريعي المتعلقة بتنظيم ممارسة حق الإضراب للموظفين العموميين، تناشد الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع المشرع بالتدخل لوضع إطار

قانوني ينظم ممارسة هذا الحق، خصوصاً في المرافق العامة التي تقدم خدمات حيوية للمواطنين، وفقاً لأحكام الاتفاقية المشار إليها.

ثالثاً: وجوب ممارسة الحق في الإضراب طبقاً لأحكام هذه الاتفاقية لاسيما بالنسبة للعاملين بالمرافق العامة دون تعسف، وبمراعاة مقتضيات النظام العام والاحتياجات الأساسية للدولة وللمواطنين وانتظام سير مرافقها العامة. رابعاً: وجوب قيام السلطة المختصة في المرافق العامة وبصفة خاصة المرافق التي تقدم خدمات حيوية للمواطنين بوضع القواعد اللازمة لممارسة الحق في الإضراب للعاملين بتلك المرافق تحت رقابة القضاء نزولاً على ضرورات سير المرافق العامة بانتظام واضطراراً. خامساً: جاوز قرار الجمعية العمومية الطارئة لنقابة الأطباء الحدود المشروعة لممارسة حق الإضراب، مما يتعارض مع الطبيعة القانونية للنقابات المهنية. سادساً: عدم جواز إلزام الأطباء بقرار الجمعية العمومية غير العادية للنقابة في الحالة المعروضة، مع عدم الإخلال بحق جهة العمل في مساءلتهم تأديبياً في المستقبل في حالة تجاوز الضوابط المقررة لممارسة الحق في الإضراب طبقاً لما كشف عنه هذا الإفتاء وذلك كله على النحو المبين بالأسباب⁽²²⁾.

ورغم كل هذه الاختلافات فإن كافة الأحكام القضائية الصادرة من المحاكم التأديبية والمحكمة الإدارية العليا، والجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع اتفقت على مناشدة المشرع - المتمثل في مجلس النواب - بسرعة التدخل لتنظيم ممارسة هذا الحق لما له من آثار خطيرة على انتظام سير المرافق العامة بالدولة، ومع تهديد بعض الفئات كالصيادلة بالإضراب، لا سيما وأن الفقرة الثانية من المادة 8 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أجازت للدول التي صادقت على الاتفاقية، فرض قيود على ممارسة الحقوق المنصوص عليها ومن بينها الحق في الإضراب بالنسبة لطوائف معينة من العاملين، ويجمع بين هذه الطوائف قاسم مشترك هو تبعيتهم لمرفق عام يتعين استمرارها وانتظامها لارتباطها بخدمات حيوية وحاجات أساسية للجماعة.

وفي رأي الباحث، ينبغي تنظيم حق الإضراب في قانون مستقل، ولم يكن مجلس النواب ملزماً بتضمينه في قانون الخدمة المدنية. يجب على الحكومة إجراء دراسة دقيقة من النواحي الفقهية والقانونية والسياسية لضمان تحقيق توازن يمنع تعارض الإضراب مع المصالح العامة للمواطنين.

يتعين وضع الضوابط الضرورية لضمان أن المصلحة العامة تأخذ الأولوية على المصلحة الخاصة، ويجب أن لا يتسبب الإضراب في الإضرار بالمصلحة العامة أو تعطيل مصالح الجماهير.

المطلب الثالث: التدابير الإدارية في مواجهة الإضراب

للتصدي للإضرابات، يمكن اتخاذ عدة تدابير إدارية، منها:

1. الحوار والتفاوض: يمكن بدء حوار بناء مع العمال المحتجين لفهم مطالبهم والبحث عن حلول توافقية.
 2. تقديم الحوافز والتسهيلات: تقديم حوافز وتسهيلات للعمال قد تساعد في تهدئة الأوضاع وتجنب الإضرابات.
 3. تحسين بيئة العمل: العمل على تحسين بيئة العمل وتلبية مطالب العمال بشكل عام.
 4. تطبيق العدالة الاجتماعية: ضمان توزيع الثروة بشكل عادل وتقديم فرص متساوية للجميع.
 5. التدابير الأمنية: تأمين المنشآت وضمان سلامة العمال والممتلكات خلال الإضرابات.
 6. التواصل الفعال: تعزيز التواصل بين إدارة الشركة والعمال لتجنب حدوث سوء فهم يؤدي إلى الإضرابات.
 7. تطبيق القوانين واللوائح: ضرورة الالتزام بالقوانين واللوائح ذات الصلة والبحث عن الحلول القانونية المناسبة.
 8. البحث عن حلول بديلة: استكشاف وتقديم حلول بديلة لمشاكل العمال قد تقلل من احتمالية الإضرابات.
 9. هذه التدابير تهدف إلى تقليل التوترات وتحقيق التوازن بين مصالح العمال والجهات الإدارية، مع الحرص على المصلحة العامة واحترام حقوق العمال.⁽²³⁾
- كيف يمكن قياس نجاح الحوار مع العمال بعد الإضراب؟
- لقياس نجاح الحوار مع العمال بعد فترة الإضراب، يمكن اتباع مجموعة من الخطوات واستخدام عدة مؤشرات لتقييم نجاح الحوار ومدى تحقيق الأهداف المرجوة. إليك بعض الطرق التي يمكن استخدامها لهذا الغرض:
1. تقييم المدى الذي تم فيه تحقيق المطالب: قياس كم من مطالب العمال تم تلبيتها أو التوصل إلى حلول جزئية أو نهائية لها.

2. مراقبة الأجواء في مكان العمل: تقييم مدى التحسن في الأجواء والعلاقات بين العمال وإدارة الشركة بعد الحوار.
3. مراقبة معدلات الانتاج والأداء: مراقبة معدلات الإنتاج والأداء للتأكد من عدم تأثير الإضراب سلباً على العملية الإنتاجية.
4. استطلاعات الرأي: إجراء استطلاعات للعمال لقياس مدى رضاهم بعد الحوار وتحديد مدى فعالية الحلول التي تم اتخاذها.
5. تقييم مدى الثقة والتفاهم: تقييم مدى تعزيز الحوار ثقة العمال في إدارة الشركة ومدى التفاهم بين الأطراف.
6. متابعة تنفيذ الاتفاقيات: تحقق من مدى التزام الأطراف بالاتفاقيات التي تم التوصل إليها خلال الحوار.
7. تحليل البيانات والإحصائيات: قياس نتائج المحادثات والتطورات بشكل كمي ونوعي من خلال تحليل البيانات والإحصائيات المتاحة.
8. باستخدام هذه الأساليب، يمكن الحصول على صورة أوضح حول نجاح الحوار مع العمال بعد انتهاء فترة الإضراب والتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة من عملية الحوار.

أولاً: الحالات التي يحظر فيها الإضراب

في العديد من الدول، تحظر القوانين الإضرابات في المؤسسات العامة في بعض الحالات الحساسة نظراً لأهمية استمرارية الخدمات الحيوية والحكومية. هذه القيود تهدف إلى ضمان استمرارية الخدمات الأساسية للمواطنين وضمان الاستقرار العام. إليك بعض الحالات الشائعة التي قد تجعل الإضرابات محظورة في المؤسسات العامة:

1. الخدمات الصحية الحيوية: يمكن أن تُحظر الإضرابات في المستشفيات والمرافق الصحية الحيوية لضمان استمرار تقديم الرعاية الطبية للمرضى والحفاظ على سلامتهم.
2. الخدمات الطبية الطارئة: يكون الإضراب محظوراً في الخدمات الطبية الطارئة مثل خدمات الإسعاف والطوارئ لضمان الاستجابة السريعة لحالات الطوارئ الصحية.
3. الخدمات الأمنية والدفاعية: قد يُمنع الإضراب في القطاعات الأمنية والدفاعية للحفاظ على أمن البلاد واستقرارها.

4. الخدمات العامة الحيوية: تشمل هذه الفئة الخدمات الحيوية مثل إمدادات المياه والكهرباء والنقل العام، حيث يُمنع الإضراب لضمان استمرارية تلك الخدمات الأساسية.
5. التعليم العام: في بعض الحالات، يُحظر الإضراب في القطاع التعليمي العام لضمان استمرارية عملية التعليم وعدم تعطيلها وتأثيرها على الطلاب.

ثانياً: التزامات المضربون

ممارسة الحق في الإضراب هي حق أساسي للعمال والنقابات للتعبير عن مطالبهم وحقوقهم. ومع ذلك، يجب أن يتم ذلك بطريقة محترمة ومنظمة لضمان عدم تعطيل الخدمات الحيوية والمرافق العامة التي يعتمد عليها المجتمع بشكل كبير.

وعليه ينبغي أن يكون ممارسة الحق في الإضراب مصحوبة بالاحترام واللياقة، فالمضربون ملزمون بأن يحترموا أعمال غير المضربين وأن لا يعوقوا سير المرافق العامة التي تلعب دوراً حيوياً في تلبية احتياجات المجتمع. على العكس، إذا تجاوز المضربون حدود الاحترام وارتكبوا جرائم من خلال عرقلة سير المرافق العامة، فإن ذلك يعد خطأ خطيراً يمكن أن يؤدي إلى عواقب وخيمة، ربما تصل إلى الفصل.

علاوة على ذلك، أعمال العنف والاعتداء والتسبب في الأضرار أثناء الإضراب تمثل جرائم تستوجب محاسبة جنائية. يجب على النقابات والمضربين أن يتحملوا المسؤولية عن أي انتهاكات تحدث خلال الإضراب. يمكن لكل من الجهة الإدارية وغير المضربين تقديم شكاوى إلى المحكمة لمعالجة هذه القضايا بشكل تأديبي وجنائي.

خلاف ذلك، إذا ارتكب المضربون جريمة عرقلة سير المرفق العام تشكل خطأ خطيراً قد تؤدي إلى الفصل.

- ومن أمثلة الحقوق التي يجب احترامها.

1. الاحترام واللياقة: عندما يضرب العمال، يجب عليهم أن يحترموا حقوق الآخرين الذين لا يشاركون في الإضراب وأن يسمحوا لهم بالوصول إلى مكان عملهم دون عراقيل. على سبيل المثال، يمكن للعمال تنفيذ إضراب داخل المبنى دون تعطيل وصول غير المضربين للمكان.
2. عرقلة المرافق العامة: يجب أن يتجنب المضربون عرقلة الخدمات العامة مثل وسائل النقل العامة أو المستشفيات. على سبيل المثال، إذا تسبب الإضراب في تعطيل خدمات الإسعاف أو الإطفاء، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى خطورة كبيرة.

3. العنف والاعتداءات: أي عمل من أعمال العنف أو التسبب في الأضرار للممتلكات أثناء الإضراب يعتبر غير مقبول ويمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات قانونية ضد المسؤولين. على سبيل المثال، تخريب الممتلكات العامة أو الخاصة أثناء الإضراب يمكن أن يؤدي إلى اتهامات جنائية.

4. المسؤولية القانونية: كل من النقابات والمضربين مسؤولون عن الأعمال التي تحدث خلال الإضراب. يمكن للجهات الإدارية وغير المضربين تقديم شكاوى قانونية إذا كان هناك انتهاكات خلال الإضراب.

باختصار، يجب على العمال والنقابات أن يمارسوا حقهم في الإضراب بمسؤولية وبطريقة تحافظ على النظام العام وتحترم حقوق الآخرين، وذلك لتجنب العواقب القانونية الخطيرة التي قد تنجم عن سلوكيات غير مقبولة أثناء الإضراب.

الخاتمة

أولاً: النتائج:

أهم النتائج التي تضمنها هذا البحث و التي لابد من الإشارة إليها:

1. الإضراب عن العمل يمثل واحدة من الأشكال الحديثة التي يستخدمها الأفراد الضعفاء للمطالبة بحقوقهم أو التعبير عن احتجاجهم على عدم تحقيق تلك الحقوق.

2. لا بد من وجود عناصر معينة في إظهار الاحتجاج وعدم الرضا للمطالبة بالحقوق وتحقيق العدالة، والتي تتضمن إجراءات مؤثرة مثل الإضراب عن العمل.

3. يتضح من تجربة تنفيذ الإضراب وعمل القائمين به أنه يتنوع ويتعدد في العمل الفعلي، مما يعكس عدم تقييده بشكل معين أو نمط محدد.

4. حق الإضراب يعد حقاً أساسياً وواضحاً، مكفول في المواثيق والعهود الدولية، كما هو موجود في المادة 15 من الدستور المصري الحالي.

5. وجد البحث تناقضا في قانون العمل المصري حيث لم يُنص على سريانه على موظفي الدولة دون توضيح واضح بشأن مشروعية إضرابهم.

6. الإضراب يُعد جزءاً من حرية التعبير عن الرأي، ويمثل وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية.

ثانياً: التوصيات:

7. يجب على المشرع المصري تعديل القانون ليجعل الحق في الإضراب حقًا أساسيًا مستقلاً، ويجب أن يُعتبر جزءاً من حريات الفرد.
8. المشرع المصري ملزم بسرعة إقرار تشريع ينظم حق الإضراب، بما في ذلك في المرافق العامة، بضوابط تحمي المصلحة العامة.
9. نوصي بضرورة تشكيل لجنة لتحديد الحد الأدنى للأجور لموظفي الجهاز الإداري بشكل يعكس العدالة ويمنع التفاوت الكبير بين القطاعات.
10. في ظل الفراغ التشريعي بخصوص تنظيم حق الإضراب للموظفين، ينبغي على المشرع التدخل وفقاً للاتفاقيات الدولية والدستور المصري، خاصة في المرافق الحيوية.
11. يتطلب تحقيق التوازن بين الإضراب والمصالح العامة دراسة دقيقة في الفقه والقانون والسياسة، لضمان عدم تعارض الإضراب مع المصلحة العامة دون إلحاق ضرر بالمواطنين.

قائمة المصادر والمراجع:

أ- القوانين:

1. المرسوم الملكي رقم 2639/23/2/17 بتاريخ 2 ذي القعدة سنة 1375هـ.
 2. قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، المعدل بالقانون رقم 102 لسنة 2008
- ##### ب- الأحكام القضائية:
1. الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 19485 لسنة 59 ق بجلسة 2015/7/26
 2. حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم وملحقاتها الدعوى رقم 220 لسنة 53 قضائية جلسة 2012/4/30.
 3. فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 895 في 2012/12/9 ملف رقم 681/6/86 جلسة 2012/10/3.
 4. الطعن رقم 24587 الدائرة الأولى فحص طعون بالمحكمة الإدارية العليا لسنة 2015.
- ##### ج- المؤلفات:

5. واضح راشد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر، دار هومة، 2003م.
 1. الطماوى سليمان، الوجيز في القانون الإداري، الاسكندرية، دار الفكر العربي، 1979م.
 2. الأحمد سهيل، وأبو مارية علي، الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية.
 3. حسن علي عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، الإسكندرية، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1996م.
 4. عبد التواب علاء، تاريخ الإضراب بين العمال والسلطة، القاهرة، دار النهضة المصرية، 2016م.
 5. بسيوني مصطفى، رايات الاضراب في سماء مصر، حركة عمالية جديدة، الجيزة، مصر، مركز الدراسات الاشتراكية، 2007م.
- د- الرسائل الجامعية:
1. الدوسري علي، الإضراب عن العمل (رسالة ماجستير)، 2022م.
 2. عيتقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2005م.
- المراجع الأجنبية:

- 1) Directeur de l'institut d'études du travail et de la sécurité sociale à l'université Jean-Moulin de Lyon 2019.
- 2) La grève dans les services publics, centre de gestion de la fonction publique territoriale du cher. 2022
- 3) Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) Droit de grève dans la fonction publique , Vérifié le 09 janvier 2024.
- 4) <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/5695-greve-definition-et-droit-du-travail> Dernière connexion. (2019). Droit de grève: condition, préavis, salaire, (12.44 am 07/11/2024).

الهوامش

- (¹) بسيوني مصطفى، رايات الاضراب في سماء مصر، حركة عمالية جديدة، الجيزة، مصر، مركز الدراسات الاشتراكية، 2007م. ص 14 وما بعدها.
- (²) الطماوى سليمان، الوجيز في القانون الإداري، الاسكندرية، دار الفكر العربي، 1979، ص 297.

(³) <https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/5695-greve-definition-et-droit-du-travail> Dernière connexion. (2019). Droit de grève: condition, préavis, salaire, (12.44 am 7/11/2024).

(⁴) Directeur de l'Institut d'études du travail et de la sécurité sociale à l'Université Jean-Moulin de LyonP256-2018

(⁵) عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2005م. ص16.

(⁶) الأحمـد سهيل وأبو مارية علي، الإضراب عن العمل - دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الانسانية، مجلد26، 2019م، ص1299.

- حسن، علي. الوجيز في شرح قانون العمل. الإسكندرية، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1996م، ص632.

(⁷) واضح راشد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الجزائر، دار هومة، 2003، ص121.

(⁸) حسن علي، مرجع سابق، ص 634.

(⁹) المادة الثامنة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د 21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ديسمبر 1966 تاريخ بدء النفاذ، 3 كانون الثاني/يناير، 1976 وفقا للمادة 27.

(¹⁰) عبد التواب علاء. تاريخ الإضراب بين العمال والسلطة، القاهرة، دار النهضة المصرية، 2016، ص76.

(¹¹) نص المادة 64 من الدستور المصري لعام 2012.

(¹²) نص المادة 15 من الدستور المصري الحالي سنة 2014.

(¹³) المادة الأولى من المرسوم الملكي (رقم 2639/23/2/17 بتاريخ 2 ذي القعدة سنة 1375هـ).

(¹⁴) المادة الثانية من المرسوم الملكي رقم (2639/23/2/17 بتاريخ 2 ذي القعدة سنة 1375هـ).

(¹⁵) المادة الثالثة من المرسوم الملكي رقم (2639/23/2/17 بتاريخ 2 ذي القعدة سنة 1375هـ).

16- (Dion (V.-S.)- Loye: Le fait de grève, These Dijon 1989, p.18.) - (Pelissier (J.), Supiot (A.) et Heammaud (A.): Droit de travail, 22eme éd, Dalloz, 2004, p.1255.

(¹⁷) حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (24587 لسنة 61 قضائية).

(¹⁸) الحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم (19485 لسنة 59 ق 0 عليا بجلسة 2015/7/26).

(¹⁹) حكم المحكمة التأديبية لوزارة التربية والتعليم وملحقاتها الدعوى رقم (220 لسنة 53 قضائية جلسة 2012/4/30).

(²⁰) الطعن رقم 24587 الدائرة الأولى فحص طعون بالمحكمة الإدارية العليا لسنة 2015.

(²¹) الحكم رقم 19485 لسنة 59 قضائية عليا.

(²²) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع رقم 895 في 2012/12/9 ملف رقم 681/6/86 جلسة 2012/10/3

²³-Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) - Droit de grève dans la fonction publique Vérifié le 09 janvier 2024.