حـق الإضــراب الوظيــفـي بين الاعتراف الدستـوري والتقييـد القانونـــي

د.مفتاح أغنيِّة محمَّد أغنيِّة
كلية القانون – جامعة بني وليد

المقدمة:

يُعد حق الاضراب من الحقوق الاساسية المعترف بها دستورياً، لكنه في ذات الوقت يُعد من أكثر المفاهيم غموضاً، وتعقيداً، وإثارةً للجدل القانوني والحقوقي، والسياسي وتحديداً ما يتعلق بنطاق ممارسته، الذي يتمحور حول الضغط والتأثير على السلطة العامة،للرضوخ للمطالب المهنية المشروعة، ولئن كان من حق الموظف العام إبداء رأيه عن طريق الإضراب للدفاع عن مصالحه الوظيفية، فإنه بحكم كونه ممثلاً للدولة لا ينبغي أن يكون فعله هذا مؤثراً في سير المرفق العام وإلا خالف الغاية التي وُجِدَ من أجلها المرفق العام، فلابد من التوازن بين حق الموظف العام في ممارسة حرياته المكفولة دستورياً.

وتأسيساً على هذا تبرز المصلحة العامة كمعيار يحدد نظرة النظام السياسي لكل دولة، من حيث تغليب إحدى المصالح المرعية على الأخرى، إن (الاعتراف الدستوري) بحق الاضراب لا يبقى على إطلاقه بل لابد أن يكون مُقيَّداً ومُنظَّماً طبقاً للقانون، ولإزالة كل لبس أو غموض حول الاضراب لابد من معرفة كنهه وسبر أغواره ومقتضياته كوسيلة ضغط قسرية على السلطات، حيث يبرز ثمة تعارض مع مبدأ السلطة الرئاسية ومبدأ الطاعة كناظم لسير المرفق العام، كما يبرز التعارض مع طبيعة المركز اللائحي للموظف في علاقته مع الدولة، الذي يتيح للسلطة المختصة تحديد شروط وأوضاع العمل وتنظيمها بما يحقق المصلحة العامة، وللموظف في المقابل حق التوقف عن العمل متى تضرر أو رأى تحقيق مطلب معين،وهو ما يستلزم وضع قواعد وضوابط محددة لممارسة الاضراب وفقاً للدستور وطبقاً للقانون وبمراعاة المعايير الدولية المعترف بها في هذا الشأن، والتي تكون قد أُدخلت في النظام القانوني للدولة.

إن (**أهمية**) البحث تقوم على الموازنة بين مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد، دون التأثر بممارسة الموظف العام حقه الدستوري، في الاضراب وفق شروط وضوابط معينة حددها القانون.

أما (**أهدافه**) فتتمحور حول مبدأ سير المرفق العام ومدى تأثير اضراب الموظفين على هذا المبدأ وتحديد الإطار الدستوري لممارسته وكيفية تنظيمه قانوناً؟ وإلى أي مدى يمكن للمشرع أنيوفِّق بين هذا الحق وهذا المبدأ؟ وهو ما يتطلب إيجاد (رؤية قانونية) لتنظيم الاضراب الوظيفي على الصعيد الوطني والاستفادة من تجارب الدول السابقة في هذا المضمار.

إن هذا البحث يثير (**إشكاليّات**) عدة أهمها إبراز قيمة الاعتراف الدستوري بالحق في الاضراب الوظيفي وكيف يتم التعامل معه تشريعياً وتنظيماً؟ وكيف يتم تأطير الاضراب؟ وتحديداً من حيث تقييِّد الموظف بالضوابط والحدود التي يرسمها القانون والكيفية التي يتم بها إحداث التوازن إن أي باحث في موضوع الاضراب في القانون الليبي تواجهه (**صعوبات**) كحداثة الظاهرة في ليبيا وممارستها كأمر واقع ، بالإضافة لندرة الاحكام القضائية حول الإضراب،فلا بد والحال هذه من التركيز على القانون المقارن وفي إطار إتباع (**منهج**) وصفي تحليلي ومقارن.

وعليه سوف أتناول هذا البحث وفقا للخطة الآتية:

المبحث الأول: **الإطار المفاهيمي لحق الإضراب ومقوماته، الذي أقسمه على:**

المطلب الأول: ماهية الإضراب وتطوره.

المطلب الثاني: مقومات حق الإضراب.

المبحث الثاني: ضوابط وقيود حق الإضراب وآثاره القانونية، الذي أقسمه على:

المطلب الأول: ضوابط وقيود حق الإضراب.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على حق الإضراب.

المبحث الأول

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب و مقوماته

يُعد الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف ومن أكبر المفاهيم تعقيداً وجدلاً، لذا من الصعب إيجاد تعريف جامع له لكنه يتمحور حول الضغط والتأثير

على السلطة العامة للرضوخ للمطالب المهنية، وهو ما يعني هجر الموظفين عملهم مع البقاء في وظائفهم، ولذلك تختلف كيفية التوقف عن العمل وهو ما يتطلب تحديد ماهيته وطبيعته القانونية، وذلك وفقا للتقسيم الآتي:

المطلب الأول: ماهية الإضراب و تطوره.

المطلب الثاني: مقومات حق الإضراب.

المطلب الأول

ماهية الإضراب و تطوره

يُعد الاضراب حركة جماعية يترتب عليها توقف موظفي الدولة عن ممارسة مهام عملهم بشكل مؤقت،لإرغام السلطة على الاستجابة لمطالبه موقد تم الاعتراف به دستورياً وتنظيمه قانونياً وفي إطار المعاهدات الدولية ذات العلاقة، لذلك سوف نتعرض تفصيلاً لماهية الإضراب من خلال تعريفه في اللغة والمصطلح القانوني، ثم نتناول تطوره بدءا من النظام الفرنسي والمصري وصولا إلى النظام القانوني الليبي، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: ماهية الاضراب:

يُعرَّف الاضراب في اللغة: بالكفاف عن الشيء والاعراض عنه فيقال أضربَ فلان عن هذا الأمر إضراباً كف عنه، وأضرب عنه أي أعرض عنه، ويأتي بمعنى الامتناع، أضرب إضراباً أي أمتنع، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تُجاب مطالبهم"[1]"وقد أصبح مفهوم الإضراب (LAGREVE) متداولاً بين الناس، للدلالة على الوسيلة التي يُلجأ إليها لحمل صاحب العمل على الاستجابة لمطالبهم المهنية." [2]"

وقد عُرِّفَ الاضراب بعدة تعريفات، تدور في مجملها حول كونه يُمثِّل وسيلة اكراه أو ضغط من أحد الطرفين على الآخر، بقصد إجباره على تعديل شروط العمل وأحكامه وهو تصرف ناجم عند عدم الرضا بالواقع المعاش زماناً ومكاناً، وقد أختلف الفقه والقضاء حوله:

أ- في الفقه الفرنسي: نجد عدة تعريفات منها تعريف الفقيه (JEANRIVERO) بقوله الإضراب يعني: توقف مجموعة من الأشخاص، عن ممارسة نشاطهم المهني ،سواء كان نشاطاً مهنياً أو اجتماعياً بقصد الحصول على منفعة لهم، عن طريق الضغط على ارادة الهيئة او السلطة التابعين لها"[3]"، كما عرفه الفقيه الفرنسي (BRUNET CALLANL) بأنه: (كل تصرف مُدبَّر من العمال يعقبه آثار، أو يصدر بقرار جماعي بالتوقف عن العمل،

فهو أسلوب مقاومة في التوقف للدفاع أو لتحسين شروط العمل"[4]"، **وتأسيساً** على ذلك يعني الإضراب في الوظيفة العامة: كل توقف جماعي للموظفين عن أداء مهامهم، دون أن تنصرف نيتهم إلى ترك وظائفهم بشكل نهائي، ويكون الهدف من الإضراب الضغط، على الإدارة لتحقيق مطالبهم المهنية، مع نية استئناف العمل بعد تحقيق الهدف، أو انتهاء النزاع."[5]".

ب- حق الإضراب في الفقه المصري: عرفه د/ سليمان الطماوي بأنه: (اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل مدة من الزمن، دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب، ولاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الاجور)، كما عُرِّف بأنه: (عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة، عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين، أو ضرر يرونه واقعاً عليهم أو الاحتجاج على أمر ما"[6]" كما عُرِّف بأنه: (هجر الموظفين المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادةً لهذا الإجراء لإظهار سخطهم ولإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم)"[7]"، وقد وجِّه الكثير من (النقد) للتعريفات السابقة، أهمها القصور في تحديد الغرض من الإضراب، كما لم يتم توضيح طبيعة المطالب، وتم الخلط أحياناً بين الإضراب الوظيفي والإضراب السياسي، ولعل الأقرب للتعريف الفقهي أن الإضراب يعني(التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل بعض، او كل العاملين في مرفق عام أو أكثر، بقصد تحقيق مطالب مهنية ، مع تمسكهم بوظائفهم، وبدون أية مآرب اخرى) فلا بد من اظهار ماهية الشيء وليس وصفه.

الفرع الثاني: تطور حق الإضراب في القانون المقارن:

يمكن أن نبحث تطور حق الإضراب في القانون المقارن من خلال التعرض للنظام القانوني الفرنسي، وبعض النظم القانونية العربية، وفي ضوء المعاهدات الدولية والاقليمية، وذلك وفقا للتفصيل الآتي:

أولاً- حق الإضراب في النظام القانوني الفرنسي:

تطورت نظرة المشرع الفرنسي لحق الإضراب حتى أصبح حقيقةً اجتماعيةً معترف بها دستورياً في مقدمة الدستور الفرنسي(1946)رغم عدم تضمن دستور الجمهورية للإضراب

بشكل صريح، سواء من حيث الإباحة أو الحظر، وهو ما أدى لاحقاً لعدول مجلس الدولة (الفرنسي) عن اجتهاده، بحيث أقر بحق الموظفين بضوابط محددة"[8]"، **وتأسيساً** على هذا أعترف الفقه والقضاء (الفرنسي) بحق الإضراب للموظف العام في إطار الحاجة المُلحة للحفاظ على النظام العام، واستمرارية المرفق العام في تقديم خدماته، ووضعت لذلك ضوابط أهمها: ضرورة إعلام الإدارة مسبقاً وأن يتحمل الموظفون المضربون أي ضرر بالمصالح العامة، أو الخاصة والمترتبة على الدوام الرسمي"[9]"، ولقد أعتبر مجلس الدولة (الفرنسي) الإضراب الذي يقوم به الموظفون بداية يُشكِّل خطأً تأديبياً، يستحق فرض عقوبة عليه، كونه يُمثِّل عائقاً لسير المرفق العام، الذي ينبغي أن يستمر في تقديم خدماته بأي ثمن"[10]"وهذا التطور اللافت في القانون (الفرنسي) جعل من الإضراب الوظيفي حقاً مشروعاً للأفراد، يمكنهم الاستناد عليه كوسيلة للتعبير عن أرائهم، ويكون بذلك حقاً معترفاً به دستورياً، لكنه حق مُقيِّد بالحفاظ على المصالح العام"[11]"، وقد أستقر قضاء محكمة النقض (الفرنسية) على تعريف الإضراب بأنه: (توقف مُدبَّر عن العمل الغرض منه تأييد مطالب مهنية محددة سلفاً، رفض صاحب العمل تحقيقها...)"[12]".

ثانياً-تطور حق الإضراب في بعض القوانين العربية والمعاهدات الدولية والإقليمية:

أ- حق الإضراب في القانون المصري: بدايةً أُعتبر الإضراب جريمةً معاقب عليها جنائياً، طبقاً للقانون المصري رقم (1923/37) ثم صدر الأمر العسكري (1951/1/19) بإحالة جرائم الإضراب إلى المحكمة العسكرية، وتم تشديد العقوبة لتصل إلى الأشغال الشاقة المؤبدة، ثم صدرت تشريعات أخرى لاحقة في نفس النهج"[13]"وهكذا يُعد الإضراب تركاً للعمل، ولو بشكل استقالة، أو امتناع عن تأدية الواجبات الوظيفية، وبالتالي كانت نظرة المشرع المصري للإضراب كجريمة، وتتم المساءلة الجنائية متى تم الإضرار بالمصلحة العامة،"[14]" لكن هناك (اشكالية قانونية) برزت أمام المشرع المصري بعد مصادقة (مصر) على الاتفاقية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1981 حيث إن للمعاهدات قوة نفاذ القانون بعد إبرامها، والتصديق عليها ونشرها وفقاً للدستور المصري، لكن من الملاحظ أن القضاء المصري شايع المشرع كثيراً في عديد القضايا، لكن أخيراً صدر حكم للمحكمة (الإدارية العليا) بتاريخ 2017/6/17، حيث اعتبرت أن حق الإضراب، منصوص عليه دستورياً ،في المادة (15) من الدستور

وأوجب على المشرع تنظيمه، وقد ارتأت هذه المحكمة وضع جملة من الضوابط للإضراب هي: "أن تكون المطالب مشروعة ومرتبطة بالوظيفة العامة وألا تحمل صبغةً سياسيةً، وأن يكون الإضراب سلمياً وغير مرتبط بالعنف، وهو ما يتطلب تنظيم الحق الدستوري في الإضراب السلمي ويبقى الإضراب مباحاً بوصفه حقاً دستورياً، لا عقاب عليه تأديبياً أو جنائياً."[15]"

ب- حق الإضراب القانون الجزائري: تضمنت المادة (57) من الدستور الجزائري لعام 1996م النص على أن: (حق الإضراب مضمون، ويمارس في إطار القانون) ودون أن يميّز بين القطاع العام والخاص من حيث ممارسته، باستثناء بعض القطاعات الحيوية التي تحتاج إلى ديمومة العمل، كالدفاع، والأمن، والصحة والكهرباء والمياه، وقد أصدر المشرع الجزائري القانون رقم (02/90) المعدَّل بالقانون رقم (27/91) حيث عرَّف الإضراب بأنه: (امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب) والملاحظ أن المشرع الجزائري حرص على تنظيم حق الإضراب، واعتبره إجراءاً سليماً، وحقاً يمارس للدفاع عن المصالح المهنية شريطة أن يكون استخدامه بما لا يضر بمصالح صاحب العمل، أو المصلحة العامة"[16]"

ج – حق الإضراب في القانون المغربي: نص الدستور المغربي الحالي (2011) الفصل (29) على أن: (حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفية ممارسته..) حيث جاء النص عليه مميزاً ضمن فصل مشترك، مع سائر الحريات الجماعية كالتظاهر والانتماء النقابي وأستقر القضاء (المغربي) على اعتبار الإضراب حقاً دستورياً، تتم ممارسته بتوفر شروط وضوابط معينة، أساسها عدم الإخلال بسير المرفق العام، وأن تكون فحواه المطالبة بحقوق ومكاسب مهنية، وليس ذو أبعاد سياسية وألا يتم بشكل فجائي وقد سعى القضاء (المغربي) لوضع قواعد ملائمة تتسق مع النص الدستوري وتتماهى معه وصدرت بناءً على ذلك عدة احكام قضائية ومن مختلف المحاكم المغربية"[17]".

هـ- حق الإضراب في ضوء المعاهدات الدولية والإقليمية: منحت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (48/87) كل دولة بصفتها حامية للنظام، والمصلحة العامة وضع الضوابط والقيود لممارسة حق الإضراب، في حدود التوفيق بين حقوق العمال في الدفاع عن

مصالحهم، وبين اعتبارات المصلحة العامة، وكذلك التوصية رقم (51/92) بشأن التوفيق والتحكيم، والتي اشترطت ألا تفسر هذه الاتفاقية بأنها تُقيمُ حدوداً للإضراب، كما اعتبرت لجنة (الخبراء القانونيين) أن حق الإضراب حق ملازم لحق التجمع النقابي الوارد في الاتفاقية المشار إليها"[18]" أما (الميثاق الأوروبي) لسنة 1996م المُعدَّل فقد تضمَّن النص على ممارسة فعَّالة للحق في التفاوض بشكل جماعي وتعهد الأطراف متى حدث تضارب بين المصالح فإن حق الإضراب مكفول، وقد تضمن حق اللجوء للإضراب بالنسبة للموظفين، مع استثناء بعض الفئات كالجيش والشرطة"[19]"، أما(العهد الدولي) للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966م) فقد تضمَّن في المادة (4) جملة من الضوابط عند ممارسة الإضراب أهمها: ألا يتم فرض قيود بموجب قانون، من السلطة المختصة بالدولة يكون هدفها تحقيق المصلحة العامة، وقد حددت منظمة العمل (الدولية) بعض الأنشطة التي يحظر الإضراب فيها كإمدادات المياه والطيران والصحة فلا بد أن تراعي القيود مصلحة الموظف، وألا تهدر الدولة الحق في الإضراب بحجة تنظيمه الذي لا بد أن يراعى المبادئ المتعارف عليها دولياً بين الأمم، ويكون هادفاً لتحقيق الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي)"[20] "، أما على الصعيد (العربي) فنجد أن منظمة العمل العربية قد أكدت على حق الإضراب في العديد من الاتفاقيات التي صدرت عنها، وإن كانت تفتقد للكثير من الفاعلية في التطبيق لأسباب عدة، تتعلق بالوعي القانوني والحقوقي، واحترام القواعد الدستورية والنضج المجتمعي على المستوى النقابي"[21] " كما أن (الميثاق) العربي للحقوق الإنسان أكد على حق الإضراب، بالنص على ضرورة أن تكفل كل دولة طرف، الحق في التشكيل النقابي والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون"23".

الفرع الثالث /حق الإضراب في القانون الليبي: تأثر المشرع الليبي كثيراً بالمشرع المصري في عديد التشريعات كما هو معلوم فكان لذلك أثره في تجريم الإضراب في القانون الليبي ويمكن أن نُعرض لحق الإضراب في القانون الليبي كالتالي:

اولاً- التجريم في ظل قانون العقوبات: جرَّم قانون العقوبات الليبي الإضراب، وتحديداً في المادة (238) تحت مسمى ترك الوظيفة أو الخدمة العامة عن طريق التمرِّد حيث نص(إذا ترك ثلاثة أو أكثر من الموظفين العموميين أو موظفي ومستخدمي المرافق العامة مكاتبهم أو وظائفهم أو أعمالهم أو أداؤها بشكل يؤثر في سيرها بشكل منتظم متفقين عن ذلك أو

مبتغين منه تحقيق غرض مشترك يعاقب كل منهم بالحبس مدة تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه) ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو التقصير في تأدية الواجب من شأنه أن يجعل حياة الناس، أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو أضربا لمصلحة عامة..)، كما شدَّد قانون (العقوبات الليبي)العقوبة، إذا كان قصد الموظف من الترك عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه بحيث تكون العقوبة (مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً وتضاعف العقوبة متى حصل اضطراباً طبقاً لنص الفقرة (2) من المادة المشار إليها)، وباستقراء النص تبدو إرادة (التجرِّيم) لدى المشرِّع الليبي واضحة، وتقوم المسؤولية بترك الوظيفة أو الخدمة او العمل أو كان الأداء الوظيفي يتم بشكل يؤثر في الاستمرارية والانتظام واشترط المشرع ضرورة الاتفاق على ذلك وأن يكون لديهم غرض مشترك يسعون لتحقيقه وإذا أدى الإضراب إلى تهديد حياة الناس في أمنهم وصحتهم أو شكَّل خطراً أو أحدث اضطراباً أو أضر بالمصلحة العامة فتضاعف العقوبة.

إن هذا المسلك المتشدد من قبل المشرِّع تجاه الإضراب لم يكن بخارج عن السياق العام آنذاك والمتمثل في التوجَّه الاشتراكي وتأميم القطاع الخاص وإلغاء التجارة وتجرِّيم التظاهر والاحتجاج وتأطير العمل النقابي في قالب اشتراكي شمولي، حتى أن الجدول الملحق بقانون المرتبات رقم (15 لسنة1981م) استمر زهاء أربعين عاماً لم يُعدَّل و لم تكن المطالبات الخجولة بتعديله ذات جدوى"[22]"، لقد كانت نظرة المشرِّع الليبي قاصرةً في تجرِّيم الإضراب وكان الأجدى به الاعتراف بهذا الحق دستورياً، ثم تنظيمه وفق أُسس وضوابط محدَّدة تخدم الصالح العام، لا أن يصل تجرِّيمه إلى حد الفصل من الوظيفة والسجن والغرامة"[23]".

ثانياً- التجرِّيم في ظل القانون رقم 45 لسنة 1972م: جرَّم هذا القانون كافة أنواع الإضرابات والاعتصامات وحتى المظاهرات وهو قانون سيء الصيت ظل العمل به مستمراً زهاء (40) عاماً وحرصت كافة سلطات الدولة على تطبيقه بحرفية تامة وفي انتهاك صارخ للمقوِّمات الدستورية والقانونية والمواثيق والمعاهدات الدولية ذات العلاقة، حيث تضمَّن هذا القانون نصاً صريحاً بعدم اللجوء للإضراب بشتى صوره لحل المنازعات أو كان الغرض منه تحقيق أي مطلب أو هدف يسعى المضربون لتحقيقه.

ثالثاً- حق الإضراب بعد مصادقة ليبيا على العهد الدولي 1966م: صادقت ليبيا على العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والثقافية والذي تضمن أن: (حق الإضراب مكفول، على أن يُنظَّم وفقاً لقانون البلد..) فقد قيَّدت هذه المعاهدة ممارسة حق الإضراب بتنظيمه من قبل المشرِّع الوطني وبحكم كونه أداة للتعبير عن الرأي وهو وسيلة لمواجهة الظروف غير العادلة"[24]" لكن حق الاضراب في ليبيا لم يُنظَّم حتى الآن من قبل المشرِّع رغم الحاجة المُلحة لذلك وتحديداً في ظل ما تشهده الدولة الليبية من عشرات الاضرابات والاحتجاجات الناجمة عن ضعف سلطة الدولة وانقسامها والتي كان معظمها مبرمجاً لمآرب سياسية زائفة مثَّلت أبشع ابتزاز للدولة وأسوأ استغلال لضعفها فأثقلت كاهل المواطن بمزيد من الأعباء، ناهيك عن استنزاف الموارد والمال العام"[25]"، إن القانون الحالي المنظم لعلاقات العمل والوظيفة العامة رقم **(12لسنة 2010م)** لم يتضمن أي تنظيم لحق الإضراب، **لذلك** نأمل من المشرع الليبي سرعة التدخل لإصدار قانون الإضراب بحيث يتم الاعتراف به كحق (دستوري) ضمن الحريات العامة ويتم تنظيِّمه (بقانون) يحدِّد قواعد وأُسس ومقتضيات ممارسته وهذا التنظيم لا بد أن يراعي المبادئ المتعارف عليها دولياً بين الأمم وبحكم مصادقة دولة (ليبيا) على عديد المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات العلاقة والتي تسمو على التشريع بموجب القانون الليبي فهي إذاً ملزمة قانوناً وعلى القاضي الليبي هجر النصوص المتعارضة عند التطبيق وهو التزام بتحقيق نتيجة وليس التزام ببذل عناية، **وغني عن البيان** أن هناك أسباباً للإضراب الوظيفي بشكل عام وفي التعليم العالي بشكل خاص أهمها تأخر صرف المرتبات وإيقاف العلاوات والمزايا المالية وعدم صرف مرتبات المعينين الجدد منهم"[26]"مع وجود فوارق كبيرة في المرتبات داخل الدولة حيث وُضِعَتْ جداول خاصة بالمرتبات لبعض الفئات والتي لا تزيد في حجم عملها عن أعضاء هيئة التدريس بل هم موظفون عاديون يؤدون عملهم الوظيفي وحسب كأعضاء الرقابة وديوان المحاسبة إذا استثنينا إلى حد ما أعضاء الهيئات القضائية، بالإضافة إلى تلكؤ الإدارة في صرف المستحقات المالية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وعدم تسوية أوضاعهم الوظيفية والمالية، مع غياب تام لبرامج الخدمات الاجتماعية كالسكن والتكافل الاجتماعي، زد على ذلك عدم وجود منظومة للتأمين الطبي لأعضاء هيئة التدريس وحفظ كرامة الأستاذ الجامعي في شتى المجالات الخدمية، هذا بالإضافة إلى انعدام الثقة بين الأستاذ الجامعي والمؤسسة الجامعية،

والافتقار للبرامج التي تجعل له مشاركة مجتمعية فاعلة في تطوير المجتمع، ناهيك عن قلة البرامج الترفيهية وغياب كامل للمنتديات الاجتماعية والثقافية وانعدام المشاركة على المستوى المحلي والدولي وايضاً الافتقار للاستراتيجيات الملبية للأغراض الاجتماعية والثقافية والنفسية، والهادفة إلى تحقيق استقرار نفسي لأعضاء هيئة التدريس، وقد صدر القانون رقم **(65 لسنة 2012م)** بشأن تنظيم حق التظاهر السلمي وهو خطوة في الاتجاه الصحيح حيث منح النقابات المهنية حق تنظيم المظاهرات بما يتفق مع مبادئ الدستور وأحكام التشريعات وبما لا يعرقل سير المرافق العامة وهو ما يُمثِّل تعديلاً للقانون رقم (72/45) لكنه تعديل جزئي، لا يرقى لطموح المطالب الحقوقية إذ بقى حق الإضراب مجرَّماً وغير جائز قانوناً، لكنه يمارس فوضوياً في ظل غياب سلطة الدولة والقانون، فلا بد من تدخل المشرع وتقنينه كحق دستوري وإنهاء حالة الفوضى فقد صار ملحاً وضع رؤية قانونية لتنظيم حق الإضراب في بلادنا**!.**

(رؤية قانونية) لتنظيم حق الإضراب الوظيفي في ليبيا: بادئ ذي بدء لا بد أن يكون هناك نص صريح في الدستور الليبي يقضي بدسترة حق الإضراب، واعتباره حقاً مكفولاً تتم ممارسته في إطار القانون، وبناء عليه **نقترح أن** يتضمن قانون الإضراب الليبي، النص على جملة من القواعد والضوابط ،تتمثل في اعتبار الإضراب توقف جماعي عن العمل بصورة مدبرة لمدد محددة، أو غير محددة من أجل الدفاع عن الحقوق المباشرة، وغير المباشرة، ويمارس طبقاً للقانون، وبحيث تكون كل دعوة للإضراب بالمخالفة لأحكام القانون باطلة، كما إن كل إضراب كان دافعه سياسياً يُعد ممنوعاً بحكم القانون، ولا يتم الشروع فيه إلا بعد مضي مدة من الزمن، تراعى فيها ظروف العمل، ويجب اللجوء إلى المفاوضات بشأن الإضراب بقصد الوصول لحلول توافقية، ويجب في سبيل ذلك بذل جميع المساعي لإنهاء الإضراب بطرق سلمية، وعند الفشل يجب أن يتم الإضراب وفق مقتضيات لا تضر بالصالح العام، بل يجب أن يتم توفير الخدمات الضرورية، وحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم ويمكن للدولة اتخاذ كل ما يلزم لتسيير المرافق العامة، كما يجب حظر أي توقف مدبر عن العمل ولا يستفيد عند توقفه عن العمل من مرتباته طيلة مدة توقفه، على أن يتضمن قرار الإضراب اسم النقابة المهنية، التي تمثل المضربين وتحديد الأسباب الداعية إليه بشكل واضح وبيان أمكنة تنفيذه ووقت البدء فيه وضرورة إبلاغ الجهات المختصة

بالإضراب بوقت كاف طبقاً للطرق المحددة قانوناً وفي هذه الأثناء لا يجوز القيام بإغلاق المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب دون مراعاة المصلحة العامة إلا في حالة الضرورة يجوز منعه أو وقفه لمدة محدودة بإتباع الاجراءات القانونية المنظمة لمثل هذه الحالات مع التأكيد على أن دور النقابة إشرافي تنظيم لا يُخرج الإضراب عن طبيعته فالإضراب لا بد من أن يتضمن الملاءمة الاجتماعية فهو ليس بين طرفي العلاقة الوظيفية في قطاع ما بل هو مصلحة اجتماعية عليا تجب مراعاتها.

المطلب الثاني

مقوِّمات حق الإضراب

تتمحور النزاعات في الوظيفة العامة حول تطبيق النصوص القانونية أو سوء تنفيذها أو كيفية ممارسة السلطة العامة لاختصاصاتها في المرفق العام أومن حيث مواقيت العمل أو رفع سقف المرتبات أو العلاوات أو المزايا الملحقة بالمرتب أو المتعلقة بالشؤون الاجتماعية والتأمين الطبي وتكافؤ الفرص وأياً كانت الدوافع والأسباب فإن المشكلة لا تكمن في الاعتراف بمشروعية وسبب الإضراب، أو عدم مشروعيته ولكن تكمن في طريقة الاعتراض وأسلوب التعبير وهنا ينهض الإضراب على مقوِّمات تمثل عناصره الأساسية وأخرى تُعد أشكالاً وصوراً له.

الفرع الأول: أركان حق الإضراب: يقوم حق الإضراب على ركنين أساسيين هما(الركن المادي) ويعني توقف الموظفين عن العمل بشكل مؤقت توقفاً كاملاً وصريحاً و(الركن المعنوي) ويعني نية المضربين ترك العمل بشكل جزئي فلا تنصرف نيتهم للتخلِّي عن الوظيفة.

أولاً– الركن المادي للإضراب: ذكرنا أن حق الإضراب يعني توقف الموظفين عن اداء مهام عملهم بشكل جماعي متفق عليه ويتم استخدامه كوسيلة دفاعية يقصد بها الضغط على الإدارة من خلال استخدام الإضراب كأداة تحقق مصالح المضربين سعياً منهم لرفع ما يرونه من ظلم واقعاً عليهم ويكون التوقف عن العمل مؤقتاً وبصورة كاملة وصريحة عن أداء وظائفهم تعبيراً عن عدم رضاءهم عن أمر معين يتعلق بهذه الوظائف أو السلم الاجتماعي وذلك بقصد تحقيق تلك المطالب المهنية"[27]" **وتأسيساً** على ذلك يكون لحق الإضراب قيمة أساسية وفي إطار مقيد بضوابط تحفظ التوازن بين مصلحتين جديرتين بالحماية

وهما(مصلحة الموظف) في إبداء رأيه بشتى الطرق كالامتناع عن العمل(مصلحة الجماعة) وضرورة استمرار المرفق العام فلابد أن تتوفر جملة من الشروط في الركن المادي أهمها: أن يكون هذا التوقف ناجماً عن عمل ملزم من مقتضيات الوظيفة العامة تشريعاً وتنظيماً لعمل دائم وأن يكون هذا العمل جماعياً وبشكل مُعَد ومُدبَّر كوسيلة ضغط، ودفاع، ويتم تحديد طبيعة الإضراب الجماعي عن طريق معيارين:**(الأول)** أن يكون هذا الإضراب قد نُظِّم عن طريق نقابات الموظفين **و(الثاني)** أن يتم تحديد نسبة مئوية محددة من الموظفين لاعتبار إضرابهم جماعياً وهذا يختلف من تشريع فلم يُشترط مثلاً أن يكون التوقف لعدد من العمال عن أداء العمل حتى بدون تحقق الأغلبية"[28]".كما لم تشترط أغلب التشريعات المقارنة ضرورة إبلاغ رئيس المصلحة من قبل الموظفين للقيام بالبدء في الإضراب قبل مدة محدودة ،حتى لا تكون هناك مفاجأة للإدارة"[29]".

ثانياً- الركن المعنوي: وهو ركن أساس للإضراب يتطلب وجوده عدة شروط أهمها وجود نية لدى الموظفين للامتناع عن العمل بهدف تحقيق مطالبهم؛ لأن توفر القصد بتحقيق مطلب مهني أو هدف آخر عنصر أساس وإلا أنتفى ركن الإضراب المعنوي، كما يشترط وجود اتفاق جماعي بين الموظفين للتوقف المؤقت، سواء أكان قبل الشروع في الإضراب أو اثنائه أولا حقاً له وذلك في ظل وحدة الأهداف والمطالب الذي يجب أن تكون قابلة للتحقيق وممكنة ومشروعة وهو أمر غامض يصعب التحقق منه ويضيف (البعض) عنصراً آخراً يتمثل في ضرورة بلوغ المجتمع درجة عالية من النضج والوعي وإن كان مثل هذا الشرط يُحد من ممارسة الحقوق والحريات العامة ويقيِّدها مما يخرجه عن مفهوم الإضراب"[30]" فلابد أن يكون الإضراب إرادياً ناجماً عن إرادة حرة وأن تتجه هذه الإرادة إلى إحداث (أثر قانوني) هو وقف تنفيذ علاقة العمل و(أثر اقتصادي) يتمثل في إحداث الضرر بمصالح المستخدم وإن كان ذلك لا يشترط دائماً بل يكفي أن يكون واعياً بأن تصرفه من شأنه أن يضر به"[31]".

الفرع الثاني: خصائص الإضراب و أنواعه:

أولاً- خصائص الإضراب:

تتعدد خصائص الإضراب من حيث الكيف والنوع والوقت والباعث، ونتعرض لها بإيجاز على النحو الآتي:

1- **الكيف:** ويكون من حيث الإضراب يمثل امتناعاً عن العمل وحسب، أو مع الاعتصام بموقع العمل.

2- **النوع:** وذلك لكون الإضراب يعني التوقف عن العمل كلياً و بشكل ظاهر أو باطني لأجل إبطاء سير العمل.

3- **المدى:** ويتم بكون الإضراب يمتد ليشمل جميع الموظفين وسائر البلاد كإضراب النقابات العامة أو محدوداً وبشكل جزئي، كفئة معينة أو موقع معين.

4- **التأقيت:** فقد يكون الإضراب محدداً بمدة معينة، قصيرة أو طويلة، أو يكون مفتوحاً حتى يتم تحقيق المطالب.

5- **الباعث:** على الإضراب قد يكون مهنياً، كزيادة المرتبات، أو اقتصادياً كالاحتجاج على قوانين الضرائب، والسياسات الاقتصادية،أو يكون تضامنياً مع فئة أخرى، دعماً لهم أو يكون سياسياً رداً على سياسة الدولة في مضمار ما سواء أكان خارجياً أم داخلياً"[32]".

ثانياً: أنواع الإضراب: للإضراب أنواع من حيث مدته وطبيعته ومدى سرعته وكثافته، نتعرض لها بإيجاز على النحو الآتي:

1- **المدة والكيفية:** وهذا الإضراب يتيح للمضربين معرفة قدرتهم ،على مجابهة آثار الإضراب بدءاً من الحرمان من الأجر، وحتى الفصل من الخدمة،إن لم تراعي الضوابط القانونية المحددة لممارسة الإضراب.

2- **الإضراب المغلق:** ويتم بشكل متدرج لوحدات العمل وبيان توقيتها ويتم ذلك فئوياً وبدون إيقاف تام للعمل و يكون إضراباً تعويقياً في قطاع معين مما يُصيب بقية القطاعات الأخرى بالشلل التام"[33]".

3- **الإضراب القصير:** والمتكرر ويقوم على وقوف متعدد و متكرر للعمل مع التواجد في أماكن العمل مع بعض الانقطاعات العارضة و في أوقات منتظمة و يسمى إضراب التنبيه لجذب انتباه الإدارة إلى جدية مطالبهم المهنية"[34]".

4- **الإضراب البطيء:**ويكون بشكل مستمر أو جزئي، ويهدف لخفض وتيرة الإنتاج وتقليل العمل، دون التوقف كلياً، وفق مخطط زمني واضح، وهو ما يُصعِّب طريقة تكييفه.

5- **الإضراب الاندفاعي:** ويكون بالمبالغة في الحماسة والنشاط والاندفاع بشكل جلي مع مراعاة دقيقة للإجراءات الإدارية وهوما يؤثر سلباً على المتعامل مع الادارة وينجم عنه

تأخير في سير المرفق العام كمبالغة موظفي الجمارك في التفتيش بما يعرقل حركة السير.

6- **الإضراب التضامني:** ويكون بقيام مجموعة من الموظفين بالتوقف،تعاطفاً مع مجموعة أخرى من العاملين بقصد الدفاع عن مصالح نظرائهم.

7- **الإضراب العكسي:** وهو يشبه إضراب الحماية كثيراً وفحواه الاستمرار في العمل حتى بعد انتهاء الدوام الرسمي وينتج عنه زيادة هائلة في الإنتاج كما هو شائع في(إيطاليا) ويوصف في القضاء الايطالي بأنه عمل تعسفي"[35]".

8- **الإضراب السياسي:** ويعني التنديد بقرار ما أو تصرف من قبل السلطات العامة ويذهب أغلب الفقه إلى اعتباره إضراب غير مشروع بحكم أن الإضراب وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية وليست للتعبير عن المصالح أو الآراء السياسية والتفرقة بين الأهداف المهنية والسياسية من الأمور الصعبة المتعذر تحديدها مما جعل (جانباً) كبيراً يرفضه لأنه يُمثِّل خرقاً للقواعد الدستورية والالتزام القائم لدى النقابات بضرورة الحياد السياسي"36"، وهو كذلك يُمثِّل انحرافاً يضر بمصلحة صاحبه"[36]" بينما رأى (آخرون) أن الموظفين لا يلجئون إلى هذا إلا بدافع الاضطرار، وضرورة إصلاح المنظومة الاجتماعية والاقتصادية وهو بمثابة اعتراض على التوجه السياسي والاقتصادي للحكومة وهنا تبرز صفة المواطنة لدى الموظف العام"[37]".

ثالثاً: الطبيعة المزدوجة لحق الإضراب: ذكرنا أن الإضراب حق دستوري و هو من الحقوق الأساسية المعترف بها والتي يجب أن تمارس طبقاً للقانون والشروط وضوابط محددة وبما يخدم مصلحة الموظف ومصلحة الموظف العام في إطار متوازن لكن هذا الحق يأخذ شكلاً آخراً وهو التصور الحديث لمقاومة الطغيان **فما هي طبيعته إذاً؟** يقول العميد (دوجيه) إن حق المقاومة ليس إلا استدعاء لحق قديم في الحرية ويعود ليؤكد حق المواطنين في الدفاع الشرعي ضد سوء استعمال السلطة، كما يرى (جيني) إن حق المقاومة هو الضمان الأعلى للعدالة وسيادة القانون"[38]"وبحيث يكون الإضراب مقاومة سلبية للطغيان أو استبداد السلطة العامة تتوقف فاعليته على من سيتحمل عبء الامتناع عن مزاولة النشاط وطبيعته ومدى حساسيته المرفق العام الذي يعمل به وهكذا يُكيَّف الإضراب كحق من الحقوق الأساسية كتعبير عن الرأي وتشكيلاً رئيساً لمقاومة الطغيان فهو إذن وسيلة ذات صفة مزدوجة"[39]".

الفرع الثالث: مظاهر تميُّز حق الإضراب عن بعض الأوضاع المشابهة:

إن الإضراب حق ذو طبيعة خاصة وهو من الحقوق الأساسية لكنه غير مطلق بل يجب أن يكون مقيداً بالممارسة في إطار القانون وفقاً للضوابط المقررة في هذا الشأن، كما إن حق الإضراب هو حق شخصي فردي يمارس في إطار جماعي حيث تنصهر حريات الأفراد مع بعضها في سبيل تحقيق مطالب جماعية، كما إن حق الإضراب قد يضر بشكل مباشر بالموظف عن طريق المسؤولية التأديبية والجنائية متى ارتبط بتصرفات غير مشروعة وفي ذات الوقت قد يُلحق ضرراً بالاقتصاد الوطني ويمكن إيجاز مظاهر التَميُّز في الآتي:

أولاً: تميّز **الإضراب** عن **المظاهرة،** حيث يتفقان في أن كليهما عبارة عن تجمع من الأفراد بموجب اتفاق مُسْبَق وتدبير، بقصد الحصول على مطالب معينة، و(يختلفان) في أن الإضراب يمارس من قبل الموظفين ضد السلطة العامة بينما (التظاهر) يقوم به الموظفون والمواطنون العاديون ضد الدولة وللإضراب تأثيره على الحياة الاقتصادية وهو ما يتعارض مع حق العمل وسير المرفق العام بينما (التظاهر) يؤدي لعرقلة المرور مع تأثيره على الحياة السياسية"[40]".

ثانياً:الإضراب والاعتصام، حيث يشتركان في أن كلا منهما يعني الامتناع عن الخروج بقصد لفت الانتباه اضافة إلى أن كليهما مجرَّم في أغلب الدول (ويختلفان) في السلوك السلبي حيث يكون الاعتصام أشد خطراً وهو ما يعني عدم الخروج لكنه في الإضراب ليس شرطاً فتكون الإضرار الناجمة عن الاعتصام أشد فتكاً إذ يرتبط بالتخريب أو الحرق.

ثالثاً: الإضراب والاستقالة: تُعد الاستقالة حقاً للموظف مُقيَّد بالقانون الذي حددَّه وبيَّن طبيعته والآثار المترتبة عليه وتحديداً ما يتعلق بسير المرفق العام (وتتشابه) مع الإضراب المفاجئ بحكم اشتراكهم في الهدف، وهو شَلُ قُدْرِة المرفق العام وخاصة الاستقالة الجماعية و(يختلفان) في أن الإضراب ينطوي على هدف ومطلب جماعي، بينما لا يشترط في الاستقالة هذا الشرط فقد تكون لأغراض شخصية أو أسباب اضطرارية والإضراب يعني التوقف المؤقت مع بقاء الموظف في وظيفة، بينما الاستقالة تعني ترك الموظف وظيفته بشكل نهائي، مما تنفصم معه عُرَى الرابطة الوظيفية، كما إن الاستقالة الجماعية مجرّمة فالرابطة الوظيفية لا تنقطع تلقائياً بمجرد تقديم الاستقالة، بل من تاريخ قبول الإدارة لها صراحة أو ضمناً"[41]"وإن كان الترك يُعرِّض حياة الآخرين للخطر فإن الموظف يُسأل

جنائياً"[42] "ويُعد تغيب الموظف عن عمله بدون إذن أو عذر مقبول، أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة شرط أن يتم إنذاره خطياً بعد تغيبه خمسة عشرة يوماً متتالية"[43]" فلا ينبغي للموظف العام بحكم أن علاقته لائحية تنظيمية أن ينفرد بتقرير انقطاعه عن العمل بصورة نهائية وترك وظيفته لأن الاستقالة وإن كانت حقاً دستورياً وقانونياً للموظف إلا أنها تُجرَّم إذا كانت جماعية، لأنها تؤدي إلى عرقلة سير المرفق العام، حتى إن بعض التشريعات المعاصرة تعتبرها جريمة جنائية"[44]".

المبحث الثاني

ضوابط وقيود ممارسة حق الإضراب وآثاره القانونية

لا جدال في أن تمتع الموظف بحقوق وامتيازات الوظيفة العامة التي تقرره النظم الوظيفية طبقاً للدستور يكاد يكون حقاً مطلقاً لا يحد منه إلا مبدأ دستوري آخر وهو ضرورة سير المرفق العام بانتظام واطراد فلابد من التوازن بينهم او كي يكون الإضراب مشروعاً لابد أن يمارس وفقاً للقانون ومتى خالف الموظف المضرب هذه القواعد تنهض مسؤوليته القانونية تأديبية كانت أم جنائية أم مدنية، ويمكن تقسيم هذا المبحث على مطلبين:

المطلب الأول: ضوابط وقيود حق الإضراب.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الإضراب.

المطلب الأول

ضوابط وقيود حق الإضراب.

للإضراب عدة ضوابط وقيود يجب التقيد بها عند ممارسته، وقد تكون هذه القيد شكلية كأن تتم الدعوة للإضراب من خلال النقابة المختصة قبل القيام به، أو قيود تتعلق باستنفاث الوسائل الودية من مفاوضات ووساطة والإخطار المسبق لإنهاء الإضراب، كما قد تكون هذه القيود والضوابط موضوعية تتعلق بحسن سير المرفق العام، ونوضح ذلك تفصيلا على النحو الآتي:

الفرع الأول: أن تتم الدعوة للإضراب عن طريق النقابة العامة:

وذلك مرده أن نقابة الموظفين أو أعضاء هيئة التدريس الجامعي هي التي تتولى الدعوة للإضراب بحكم دورها في حماية حقوق منتسبيها ورعاية مصالحهم المادية والمعنوية كالمرتب وملحقاته والتأمين الطبي وتحسين ظروف العمل ويعد الاعتراف بالعمل النقابي في

المجال الوظي في حديث نسبياً"[45]"، وحتى الآن لمتضطلع النقابات المهنية وتحديداً في التعليم الجامعي بدورها كاملاً بسبب حداثة تجربة العمل النقابي وغياب التنظيم والفاعلين والافتقار للحس الوطني وكيفية الموازنة بين المصلحة العامة ومصالح منتسبيها وينبغي أن يقوم دورها على تقريب وجهات النظر وتسوية النزاعات الوظيفية في المرافق العامة وتكوين النقابات الوظيفية والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص وضعهم الوظيفي"[46]".

الفرع الثاني: استنفاذ الوسائل الودية لإنهاء الإضراب: هناك عدة وسائل متى أُستنفدت تمت مباشرة الإضراب وهي:

أ-**المفاوضة الجماعية:** ويتم اللجوء إليها بقصد الإضراب وهي وسيلة ودية تهدف التنظيم شروط العمل وظروفه ويكون التفاوض بين النقابة وجهة العمل.

ب- الوساطة: وتقوم بتقديم طرفي النزاع مطالبهم ومعلوماتهم لطرف ثالث يسمى (الوسيط) يتولى البحث والتحقيق في هذه المعلومات حتى يتوصل لحل توافقي ينهي النزاع بين الطرفين يقدمه في شكل توصية"[47]".

ج-الإخطار المسبق: ويتم قبل الشروع في الإضراب بحيث يتم إبلاغ السلطات التي تدير المرفق العام بنية الموظفين القيام بالإضراب وهو التزام يقع على عاتق النقابة ويعد عدم الالتزام به خطأ جسيماً بحيث يتضمن الإخطار الأسباب الداعية إليه وتاريخ البدء فيه والمدة التي يتوقف فيها العمل"[48]" ويكون الهدف منه مواجهة أي اضطراب مفاجئ في سير المرفق العام وتتمكن خلاله الدولة من التدخل، ولابد أن يكون الإخطار سابقاً على الشروع في الإضراب وليس معاصراً أولا حقاً"[49]".

الفرع الثاني: القيود الموضوعية على ممارسة حق الإضراب:

لقد ضمن القانون الموظف المضرب وأحاطه بسياج من الضمانات بحيث تستمر علاقته الوظيفية كما أنه قد وضع عليه جملةً من القيود الموضوعية عند ممارسته وهي:

أ-**موافقة الموظفين على الإضراب:** تشترط أغلب التشريعات موافقة جماعة الموظفين على الإضراب متى استنفدت الوسائل الودية وهذا الشرط جوهري مما يعني أن تتم ممارسة الإضراب بدون إكراه أو ضغط ويكون بعد موافقة غالبية الموظفين عليه ويمكن أن يتم تحت إشراف النقابة"[50]".

ب-تحقيق المطالب المهنية: حيث يهدف الموظفون المضربون إلى ممارسة حق الإضراب للمطالبة بحقوقهم المهنية متى أخلت بذلك جهة العمل وبحكم الاعتراف الدستوري بالإضراب كان عاماً وشاملاً دون تحديد نوع المطالب التي يجب أن يقوم من أجلها"[51]".

ج-القيد المتعلق بسير المرفق العام بانتظام واطراد: إن ممارسة حق الإضراب وفقاً للقانون يكون محظوراً في بعض المرافق والوظائف ذات الطبيعة الحيوية والتي يتطلب شاغلها العمل بشكل مستمر ودوري والتواجد كالقضاة والشرطة والجيش والكهرباء والحماية المدنية والسجون والجمرك وكافة المرافق الحيوية والاستراتيجية التي ينبغي حظر الإضراب فيها"[52]"، كما أن اغلب النظم الحديثة تفرض قيوداً على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات بتوفير الحد الأدنى من الخدمة ذات العلاقة بالمواطنين وخاصة المرافق التي يتطلب القانون ضمان حسن سيرها بانتظام"[53]"، وذلك بحكم أن مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد هو مبدأ دستوري يمس المجتمع ككل فلا يجب أن يخل الإضراب بهذا المبدأ، وإن رفض الموظفون الامتثال بتحقيق الحد الأدنى من الخدمة بما يضمن استمرار المصالح العامة في توفير الاحتياجات الحيوية للبلاد يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات المناسبة بما لها من سلطة وامتيازات.

المطلب الثاني

الآثار القانونية المترتبة على الإضراب

يجب على المضربين المحافظة على أماكن ووسائل العمل وضمان استمرار الخدمة وعليهم عدم احتلال مقار العمل أو إتلاف وسائل الإنتاج أو إلحاق الضرر بأملاك العامة أو عرقلة حرية العمل أو إتيان أي فعل ينبئ عن عدم الالتزام بالضوابط والقيود والأسس المحددة قانونا لممارسة حق الإضراب، فالإضراب ليس ظاهرة اجتماعية وحسب بل هو فكرة قانونية ذات معايير محددة متى تخلفت فقد تم شروعيتها وحتى تكون القاعدة القانونية محترمة من المخاطبين بأحكامها لابد أن تقترن بجزاء ومتى خرج الموظف عن مقتضيات وظيفته عد مرتكباً لجريمة تأديبية والتي تنهض إلى جوارها المسؤولية الجنائية والمسؤولية المدنية. [54]

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب:

المسؤولية التأديبية هي جزاء بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية من قبل الموظف العام تؤدي لحرمانه من بعض أو كل الحقوق وهذا الجزاء شرع للمحافظة على سير العمل في مؤسسات الدولة بشكل منتظم ويقوم الجزاء التأديبي على دعامتين تتمثل (**الأولى**) في الوقاية من خلال إقرار الجزاء التأديبي بموجب التشريعات التي تحكم النظام التأديبي والتي يفترض علم الموظف العام بها. و(**الثانية**) تتمثل في ردع الموظف المخالف بإيقاع الجزاء عليه ضماناً بالاستمرار المرفق العام وبحيث توقع العقوبة التأديبية امتثالاً لمبدأ الشرعية وشخصية ووحدة لعقوبة التأديبية وهو أمر مقرر فقهاً وقضاءاً والمخالفات التأديبية غير محددة حصراً في أغلب التشريعات فلا يحق لسلطة التأديب فرض عقوبة على الموظف غير محددة ضمن العقوبات إذن المخالفات محددة (وصفاً) والعقوبات محددة (حصراً).

وهكذا نجد أن المعمول به في نظام العقوبات التأديبية أن الجزاء يمس الموظف المخالف في مصالحه الوظيفية ولا يصيب الموظف في حريته كأصل عام باستثناء وطوائف معينة من الموظفين تحكمهم قوانين خاصة مثل حرس الجمارك والشرطة"[55]" وتحكم الجزاءات التأديبية عدة مبادئ كشرعية العقوبة التأديبية ووحدة الجزاء التأديبي ومبدأ تتناسب العقوبة مع المخالفة وغيرها.

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للموظف العام:

تقوم هذه المسؤولية متى أرتكب الموظف المضرب أفعالاً يترتب عليها إلزامه بالتعويض مما سببه من ضرر للغير سواء للأفراد أو الإدارة وتقوم على عناصر الخطأ والضرر وعلاقة السببية وتنهض مسؤولية الموظف عن أعماله المادية وعن القرارات الإدارية مع التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي"[56]"، فالمسؤولية تبعة يتحملها الموظف وعليه الالتزام بالآثار المترتبة عليها حيث يتم التفريق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي بالبحث وراء نية الموظف ومدى جسامة الفعل المرتكب منه"[57]".

الفرع الثالث: المسؤولية الجنائية للموظف المضرب:

يقصد بالجزاء الجنائي مجموعة القواعد التي تضعها الدولة لتحديد ما بعد جريمة وما يفرض لها من عقوبة وهنا لابد للموظف العام أن يعلم بهذه القواعد والتشريعات الجنائية التي سوف تطبق عليه متى خرج عن مقتضيات حق الإضراب وحيث إن الأصل الاستقلال بين

الجريمتين(التأديبية والجنائية) لكن لصفة الموظف أثر هام في تجريم أو إباحة أفعال معينة مما يُعرِّضه للمساءلة الجنائية في حالة الإضراب الممنوع كالإضراب في المرافق العامة أو الاستراتيجية أو احتلال أماكن العمل أو إتلاف الممتلكات أو التسبب في توقف المساعي الودية أو المشاورات أو عرقلة الموظف المضرب للعمل وكذلك جرائم الرشوة وإساءة استعمال الوظيفة أوا لعصيان أو استخدام العنف. فلابد إذن للموظف أن يحترم النظام الاجتماعي فلو شكل الفعل المرتكب إخلالاً بالالتزام الوظيفي والنظام الاجتماعي فتتحرك ضده أكثر من مسؤولية وهو ما يثير الجدل بين طبيعة العلاقة من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية"[58]".

وتأسيساً على هذا يترتب على مخالفة الموظف المضرب للضوابط والقيود المحددة قانوناً لممارسة الإضراب قيام المسؤولية التأديبية فضلاً عن متابعته مدينياً فيثبت ارتكابه خطأ جسيماً سبب ضرراً للغير أو كان مرتكباً لسلوك إيجابي وسلبي شكل جريمة معاقب عليها قانوناً متى توفرت أركان الجريمة الجنائية وكان بإضرابه غير المشروع قد ألحق ضرراً بالمرفق العام وتكمن فلا حقق في استعمال هذا الموظف حقه في الإضراب بشكل تعسفي وليس بخاف مدى حجية الحكم الجنائي الصادر في الدعوى كعنوان للحقيقة فلا يجوز للمحكمة التي أصدرته أو المحاكم الأخرى إعادة النظر في الدعوى حيث تفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم"[59]".

وهنا تبرز بجلاء الحماية الجنائية من قبل القضاء وتحديداً ما يتعلق بتكييف الحق في الإضراب وممارسة الدور الحمائي للموظفين المضربين ومتابعة تصرفاتهم عند إضرابهم غير المشروع كقيامهم بالاعتداء على الممتلكات العامة أو الخروج عن مقتضيات النظام العام ومتطلبات المصلحة العامة.

(الخـاتمـة)

أولاً (النتائج):-

1- أن الإضراب حق دستوري مقيد قانوناً، فهو من الحقوق والحريات الأساسية التي أقرتها جل الدساتير والمواثيق والاتفاقيات الدولية، **يجب** استعماله ضمن حسن النية المفترض.

2- إن هناك تباين في النظرة القانونية لحق الإضراب، حيث اعتبره الأغلب أنه حق مشروع، كفله الدستور والتشريعات ذات العلاقة، **بينما** عده آخرون جريمة تستوجب الجزاء كنوع من التحدِّي للسلطة.

3– إن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً بل هو مقيد بضوابط وقيود حددها القانون، توفِّق بين ممارسته، وضرورة المحافظة على سير المرفق العام.

4–**أن** الاعتراف بالحق النقابي يستلزم بالضرورة الاعتراف التلقائي بحق الإضراب كإحدى الوسائل ذات الأهمية والفاعلية، للعمل النقابي،كما إن تنظيم حق الإضراب ووضع القيود والضوابط المقيدة له أفضل من حظره ،لأن الحظر سيؤدي للإضراب العشوائي، الذي ستكون آثاره سلبية وجسيمة على خدمات المرافق العامة وضرورة استمرارها، ولعل ما شهدته بلادنا من اضرابات واعتصامات خير دليل على ذلك.

ثانياً: (التوصيات):

1– ضرورة أن تكون المطالب والغايات والمقاصد من الإضراب مشروعة وعادلة وصادقة فلو تضمنت محظوراً عند ممارسته مُنعت الوسيلة تبعاً للغاية، **كما لا** ينبغي أن يشمل الإضراب المرافق الاستراتيجية والحيوية وما يحتاجه الناس من خدمات وحاجيات وضروريات.

2– يجب ألا يصاحب ممارسة هذا الإضراب أي صدام أو اتلاف للمرافق العامة أو الملكيات الخاصة بشكِّل مطلق والنص على جزاء رادع لذلك، **كما** نأمل إصدار قانون للتنظيم النقابي ينظم ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة من قبل المشرع الليبي.

3– نقترح تشكيل لجنة دائمة، للنظر في المرتبات في الدولة يُعاد النظر فيها بشكل دوري مع تحديد أُسس وضوابط التكافل الاجتماعي والتأمين الطبي بما يتناسب مع مستجدات الضرورات الاجتماعية والاقتصادية،**و**ضرورة قيام النقابات بدور تثقيفي وتكريس ثقافة الحوار المجتمعي أثناء الإضراب.

4–يجب اتباع الوسائل والطرق السلمية وعدم الشروع في الإضراب حتى استنفادها وأن يتم الأخطار لها بوقت كاف **وألا** يمارس الإضراب بشكل يضر بالمصلحة العامة،**وهوما** يستوجب اضطلاع القضاء الليبي بدور حمائي لحق الإضراب وترسيخ الاعتراف به كحق أساس مكفول دستورياً، **مع** إبراز القيمة القانونية للاتفاقيات الدولية والمعاهدات داخل النظام القانوني المحلي والتي صادقت عليها الدولة الليبية وضرورة التقيد بها وفق المعايير الدولية المعمول بهافي هذا الشأن.

هوامش ومراجع البحث

1- أنظر العلامة إبن منظور – لسان العرب – مج/ 2 ، (دار صادر للطباعة و النشر بيروت – لبنان ، 1995) ، ص 547 ،وكذلك المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، مكتبة الشروق ، ج 1 ، ط 4 ، القاهرة ، 2004 ، ص 6 .

2- مصطفى أحمد عمرو ، التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية ، (دار الكتب الوطنية و دار الشتات للنشر و البرمجيات القاهرة ، 2009) ، ص 21 .

3- المرجع السابق نفسة ص 22 .

4- إبراهيم الصرايرة ، مشروعية الاضراب و أثره في العلاقات التعاقدية ، دراسة مقارنة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، الاردن، ط 1 ، 2012 ، ص 24 .

5- أنظر للمزيد/ السيد عيد نايل ، مشروعية الإضراب و أثره على العلاقات التعاقدية ، (دار السيد عبد الله وهبة ، القاهرة ، 1988) ، ص 11 .

6- عبد الغني بسيوني عبد الله ، الوسيط في القانون الإداري ، (مطابع السعدي ، بدون ،(م. ن) ، 2007) ، ص 421 .

7- محمد فؤاد مهنا ، مبادئ و أحكام القانون الإداري في جمهورية مصر العربية، (مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 1973) ، ص 277 .

8- عَدَلَ المجلس الفرنسي عن رأيه في قضية (دايهانDEHAENE) و الصادر بتاريخ 7 / 7 / 1950 ، للمزيد أنظر / خالد خليل طاهر القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، الكتاب الثاني ، المرفق العام ، (دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط 1 ، عمان الاردن، 1977) ، ص 43 .

9- المرجع السابق نفسه ، ص 44 .

10- طلال عامر المهتار ، مسئولية الموظفين و مسئولية الدولة في القانون المقارن ، (دار إقرأ ، بيروت ، 1982) ، ص 82 .

11- هناك دول أخرى سبقت فرنسا في الإعتراف بحق الإضراب مثل كندا (1872) وبريطانيا (1906) والولايات المتحدة الأمريكية(1914) والتي أصدرت بعده قانون

(تافت هراتلي 1947) والذي يُقيِّد الحق في الاضراب بإجراء الإخطار المسبق للمزيد أنظر / جميلة ابراهيمي، الإضراب، بحث منشور بمجلة المرشد، عدد، 13 ، (المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية ، الجزائر ، 1991) .

12- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، (منشأة المعارف الاسكندرية ، ط 1 ، 1996) ، ص 173 .

13- ومن أمثلة ذلك / القانون رقم (318 / 1952) و القانون رقم (91 / 1959) أنظر للمزيد / ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، (دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2004) ، ص 296 .

14- المرجع السابق نفسه ص 353 .

15- أنظر/ فتوح الشاذلي، المحكمة الإدارية في مصر، حق الإضراب حق لا يجوز العقاب على استعماله، بحث منشور في المفكرة القانونية بتاريخ 23 / 06 / 2017 على الموقع (Legal-agenda-com) تاريخ الزيارة(1-2-2020)

16- أنظر/ صانع غالية، الحماية القانونية للعمال، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر ، 2019 ، ص 69 .

17- أنظر مثلاً / حكم المحكمة الإدارية (بمكناس) رقم (01/ 36) بتاريخ 12 / 7 /2000 وكذلك حكم المحكمة الإدارية (الرباط)رقم (107 / 05) المؤرخ في 7 / 2 / 2006.

18- أمل محمد عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة ، دار النهضة العربية ، ط 3 ، 2014، ص 64 .

19- أمل محمد عبد المعطي ، المرجع السابق نفسه، ص 63 ،65.

20- إبراهيم الصرايرة، أحقية العاملين في الإضراب في القانون الأردني، بحث منشور على الانترنت على الموقع/ .(http:www.nchrorg.jo.arabic)تاريخ الزيارة(18-2-2020).

21- أنظر/ مثلاً الاتفاقية رقم (6 / 1976) بشأن مستويات العمل المادة (93) والاتفاقية رقم (8 / 1977) بشأن الحريات النقابية المادة (12) والاتفاقية العربية رقم (11 /

1979) بشأن المفاوضة الجماعية المادة رقم (11) للمزيد أنظر/ تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية و التجريم، دراسة مقارنة، (دار الكتاب الجامعي، لبنان، الإمارات، ط 1 ، 2016) ص 42 – 43.

22- أقرَّت المؤتمرات الشعبية الاساسية (المشرِّع) آنذاك تعديل القانون رقم(15 بسنة 1981) بشأن نظام المرتبات في كل أدوار انعقادها واستمرت المماطلة من قبل مؤتمر الشعب العام(البرلمان) واللجنة الشعبية العامة (الحكومة) منذ ذلك التاريخ و حتى صدور القانون رقم (12 / لسنة 2010) الذي ألغى هذا القانون، وكان أحد ثمرات الإصلاح بمشروع ليبيا الغد الذي لم يُعمِّر طويلاً .

23- أنظر المادة (238) الفقرة (2) من قانون العقوبات الليبي المشار إليه .

24- وقد صادقت ليبيا على العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية(1966)، الجريدة الرسمية الليبية ،عدد خاص،2009، بتاريخ،1970/5/15 ،انظر كذلك / د. فائزة الباشا ، الحق في الإضراب، الحدود الشرعية والقانونية، بحث منشور على شبكة الانترنت صحيفة الجريدة الليبية ، 10 / 10 / 2017 تاريخ الزيارة 3 / 2 / 2020 .

25- شهدت ليبيا بعد أحداث (2011) التي غيَّرت النظام السياسي في ليبيا موجة من الاضطرابات والاعتصامات والاحتجاجات غير المسبوقة أغلبها تهدف لابتزاز الدولة في غياب تام للسلطة ولضمير بعض الناس الذين عرَّتهم أحداث (17 / 02 / 2011)حيث بلغت خسائر قفل الموانئ النفطية (2017) للأسف الشديد أكثر من (100 مليار دينار). والآن أقفلت مرة أخرى إضافة لقفل أنابيب الغاز ومنظومة مياه النهر الصناعي في الجنوب هذا العام (2020).

26- أنظر/ قرار رئيس جامعة بني وليد رقم 119 لسنة 2017 بشأن تعيين هيئة أعضاء هيئة تدريس ،والذي أستوفى كل مسوغات القرار الإداري ،وأركانه ،ولكن لم يتم تنفيذه حتى الآن، رغم تمتعه بالقوة القانونية ،التي تطلبها المشرع لنفاذ القرار ،والاثار المترتبة عليه، ولازالت جهة الادارة لحد الان تماطل في تنفيذه بلا مبررات مقنعة.

27- محمد عبد الحميد ابو زيد، دوام سير المرافق العامة، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 1976 ، ص، 15 .

28- للمزيد أنظر / علي محمد الجبالي ، أحقية الموظف العام في الإضراب في القانون في القانون الاردني، رسالة ماجستير كلية الحقوق ، جامعة الشرق الاوسط، 2014 ، ص 23، وكذلك/ سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، 2007 منشور على الموقع (WWW OMAN LEGAL NET)

29- سامر احمد موسى ،المرجع السابق نفسه .

30- للمزيد أنظر / ناصف إمام سعد ، إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم تشريعاً وقضاءً وفقهاً، أطروحة دكتوراه كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1984 ، ص 33 - 34 .

31- ناهد العجوز، الإضراب في القانون المصري، مجلة المحاماة، القاهرة،ع ، 1 س ، 1992 ، ص 03 .

32- للمزيد أنظر / ابو اليزيد على المتيت، النظم السياسية والحريات العامة، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1982 ، ص 280 وكذلك / سامر أحمد موسى ، المرجع السابق .

33- ناصف إمام سعد،المرجع السابق نفسه ص 39 .

34- علي عوض حسن، شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 ، ص 630 – 632 . وكذلك / برتيمه عبد الوهاب ، الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام، المرجع السابق ، ص 44

35- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ب ،س ،ط ، و ب، م،ن، الجزائر 298 .

36- مليكة أبتوان، حق الإضراب في القانون المقارن والقانون الجزائري، رسالة ماجستير، معهد الحقوق و العلوم الإدارية، بن عكنون جامعة الجزائر، 2001 ، ص 159 .

37- جميلة ابركان ابراهيمي، مرجع سابق، ص 35 – 36 .

38-عبد الهادي عباس، حق الانسان في مقاومة القوانين الجائرة، بحث منشور على الانترنت موقع معابر (WWW MAABE (.COM وكذلك /عبد المنعم محفوظ، علاقة

الفرد بالسلطة، الحريات العامة وضمانات ممارستها، دراسة مقارنة، ط 1 ، بدون سنة طبع، ص 825 – 829 .

39– فتحي عبد النبي الوحيدي، ضمان نفاذ القواعد الدستورية، أطروحة دكتوراه بكلية الحقوق جامعة القاهرة، 42 و كذلك/ إحسان حميد المفرجي، النظرية العامة للقانون الدستوري، كلية القانون، جامعة بغداد ، 1990 ، ص 240 .

40–علي هادي الشكراوي وأركان عباس، دور القضاء في حماية الحق في حرية التظاهر السلمي، دراسة مقارنة، بحث منشور بمجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العراق، المجلد (7) العدد (1) 2015 ص 23.

41–علي هادي الشكراوي وأركان حمزة الخفاجي، المرجع السابق، ص 27 .

42–محمد عبد الحميد ابو زيد، مرجع سابق، ص 312 .

43– أنظر/ المادة (174) من القانون رقم 12 لسنة 2010 بشأن علاقات العمل والوظيفة العامة الليبي.

44– أنظر/ نعيم عطية، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية ،بمصر، العدد (20) السنة (7) أغسطس، 1965 ص 163 .

45– للمزيد أنظر / سامية عبد اللاوي، الرأي العام و تأثيره على النظام السياسي أنموذجا، (دار الكتاب الجامعي، الإمارات – لبنان ط 1 ، 2015) ، ص 106

46– هيثم غانم المحمودي، حق الإضراب بين الحظر بين الإباحة، دارسة مقارنة، (دار الفكر والقانون، القاهرة ، ط1 ،2016) ، ص 114

47– أنظر / سلامة عبد التواب عب العليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق – جامعة حلوان مصر، 2002 ،ص 24 .

48– للمزيد أنظر / مصطفى أحمد عمرو، التنظيم القانوني للإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، (دار الكتب القانونية، القاهرة، 2000) ، ص 78 .

49– المرجع السابق نفسه، ص 145 .

50- أنظر مثلاً / قانون الإضراب الجزائري رقم (90 / 02) و للمزيد راجع / أحمية سليمان، آلية تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1981 ، ص 153 – 154

51- ميتم غانم المحمودي، مرجع سابق، ص 55 .

52- أنظر مثلاً / قرار مجلس الوزراء المصري رقم (1185 لسنة 2013) بشأن حظر الإضراب في بعض المرافق الحيوية والاستراتيجية .

53- انظر قانون الإضراب الجزائري (90 / 02) المرجع إليه سلفاً .

54- نواف كنعان، النظام التأديبي في الوظيفة العامة، (مكتبة الجامعة، الشارقة الإمارات، 2008) ، ص 94 .

55- للمزيد يراجع / ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، (منشأة المعارف، الاسكندرية، 2000)، ص 404

56- أنظر حكم المحكمة العليا الإدارية بمصر، جلسة 21 / 4 / 1990 ، طعن إداري رقم (1528 / 31) مجموعة المبادئ التي أقرتها المحمة الإدارية العليا ،لسنة (35 ق) ع 2 ، بند 2 ، 148 ، ص 1567

57- نواف كنعان، المرجع السابق،ص،103

58- عبد الحميد الشواربي، حجية الاحكام المدنية والجنائية في ضوء الفقه والقضاء، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط 4 ، 1996، ص 11 – 12 .