

م.م. نصر الله غالب عطشان



نبذة عن الباحث :  
تدريسي في جامعة  
القادسية كلية علوم  
الحاسوب وتكنولوجيا  
المعلومات

## الاضراب عن العمل : تداعياته على المجتمع والعاملين (المضربين)

Strike on work: Implications for society and  
workers (strikers)

### الكلمات الافتتاحية :

الاضراب – العمل – المجتمع – العاملين – اضراب عمالي

Keywords : Strike , work, Implications , society , workers

### Abstract

The strike is the deliberate and collective cessation of work by the workers and the aim is to pressure the employer to meet their demands. The strike occurs when there are several reasons, especially for daily wages, layoffs, employees, health and safety conditions and working hours. The aim of the study was to explain the effects and repercussions of the strike on both society and the participants. The approach used here is to examine the legal view of strike at international and regional organizations, constitutions, labor laws and national strike. The most important results are that the right to strike is guaranteed universally and nationally and can be attended by certain categories according to its importance. Many countries in the world regard the contract of employment between the employer and the worker as suspended during the strike. The study suggests guaranteeing the right to strike in national constitutions and laws with certain restrictions on certain categories. It also proposes that the strikers be given wages during the strike period or that they be given the minimum wage as long as they are legally protected Because the withholding of wages in them is a great disadvantage for them and their families and strengthens the position of the employer as well as refraining from resorting to this right in

the future

### المخلص

الاضراب هو التوقف عن العمل بصورة مقصودة وجماعية من قبل العمال وهدفه الضغط على رب العمل لغرض تلبية مطالبهم. ويحدث الاضراب عندما تكون هناك عدة أسباب خصوصا المتعلقة بالأجر اليومي وتسريح العمال والموظفين وكذلك المتعلقة بشروط الصحة والسلامة وساعات العمل. وكان الهدف من الدراسة هو بيان آثار وتداعيات الاضراب المترتبة على المجتمع والمضربين معا. والمنهج

تاريخ استلام البحث :

٢٠٢١/٠٢/٢٣

تاريخ قبول النشر :

٢٠٢١/٠٣/١٧

المستخدم هنا هو بحث بين النظرة القانونية للإضراب عند المنظمات الدولية والإقليمية وفي الدساتير وقوانين العمل والإضراب الوطنية . وكانت اهم النتائج ان حق الاضراب مكفول عالميا ووطنيا ويمكن حضره بالنسبة لفئات معينة وفقا لأهميتها وان الكثير من دول العالم تعتبر عقد العمل بين صاحب العمل والعامل متوقف اثناء الاضراب إضافة الى ان القوانين العراقية ضمنمت الاضراب للعمال دون ذكر الموظفين صراحة. وتقترح الدراسة ضمان حق الاضراب في الدساتير والقوانين الوطنية بشروط وطنية مع تقييد فئات معينة منه وكذلك تقترح منح المضربين اجورهم خلال فترة الاضراب او منحهم الحد الأدنى للأجر ما دام قانونيا لان حجب الأجور عنهم فيه حيف كبير لهم ولعوائلهم ويقوي موقف صاحب العمل وكذلك يحجم اللجوء الى هذا الحق مستقبلا..

#### المقدمة

اصبح الاضراب عن العمل في العصر الحديث من الحقوق الأساسية والدستورية للعمال والموظفين والتي لا يمكن الغاءها او الاستغناء عنها بعد ان كفلتها المواثيق والمنظمات الدولية وأقرتها القوانين الوطنية . وبعد انا كان سابقا لا يعمل به إلا على نطاق ضيق وفي دول معينة نظرا لكثرة القيود والعقوبات المفروضة على من يلتجئ اليه اصبح الان يمارس بصورة واسعة وفي غالبية دول العالم وفي مختلف الصناعات والمرافق التجارية والاقتصادية ومنها في بلدنا العراق. والمسالة المهمة هنا هو ما يترتب على الاضراب من اثار وتداعيات على المجتمع والمضربين وما يتبعها من مفاوضات بين الأطراف المتنازعة ولذا يجب تحديد أسبابه في المقام الأول ومن ثم معالجتها حتى تكون الدولة في مأمن من كثرة الإضرابات وما يترتب عليها من اضرار اقتصادية ومالية وما يصيب المجتمع من سوء الخدمات الأساسية اثناء هذه الفترة وخصوصا في قطاع الخدمات الاساسية مستقبلا علما ان معظم حركات الاحتجاج والإضراب تتركز حول مطالب محدده هو رفع المستوى المعيشي وزيادة الأجور وتحسين الأوضاع الوظيفية. وأخيرا ما تفرضه الدولة من شروط معينة حتى يتم اللجوء الى الاضراب ومنها عدم اضرار بالمرافق العامة للدولة والحيوية التي لا يمكن للمجتمع العيش بدونها.

أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث في ازدياد حالات الاضراب بمختلف دول العالم وما يتبعها من اثار وتداعيات تؤثر بصورة أساسية على المجتمع والدولة وكذلك المضربين انفسهم. فبعد ان اصبح حق الاضراب مكفول دوليا ووطنيا وأصبح من الحقوق المهمة للعمال والموظفين وبعد ان كان محظور ومعاقب عليه في غالبية الدول ازدادت النقابات المهنية مكانة وأصبحت تفاوض من منطلق قوة وانها تدافع عن حقوق العاملين في مواجهة الدولة وأصحاب العمل. وكان لابد للدول من إقرار حق الاضراب والنص عليه وعلى شروطه والحالات التي لا يجوز فيها الاضراب والفئات الغير المشمولة بهذا الحق والتخفيف من كثرة الاضرابات عن طريق حل الأسباب التي تؤدي الى نشوبها.

### مشكلة البحث :

تكمّن مشكلة البحث في خطورة تداعيات الاضراب على المجتمع والمضربين . فبالنسبة للمجتمع سوف تتأثر كثير من شرائح المجتمع بالاضرابات سواء بتوقف العمل في المواقع الاستراتيجية والاقتصادية للدولة التي تقدم للمواطنين الخدمات الأساسية والتعليمية والاجتماعية وغيرها بالإضافة الى الخسائر المالية الكبيرة للدولة واما بالنسبة للمضربين فالبرغم من توقعاتهم بالحصول على فوائد من اضرابهم الا ان اغلب قوانين الدول تعتبر فترة الاضراب فترة توقف العقد بين العاملين وأصحاب العمل وبالتالي لا يستحقون الأجور حتى وان كان الاضراب قانونيا وهذا سوف يؤثر على حياتهم وحياة عوائلهم خصوصا اذا لم يحنى العاملين ما ارادوه من الاضراب.

### نطاق البحث :

يشمل نطاق البحث دراسة التنظيم القانوني لإضراب العمال وفقا للمنظمات الدولية والإقليمية وكذلك القوانين الوطنية لبعض دول العالم مع نظرة بسيطة على قانونية اضراب فئة الموظف العام.

### سبب اختیار الموضوع :

- ١- خطورة وأهمية موضوع الاضراب عن العمل وتداعياته واثاره على جميع الأطراف المعنية بالاضراب إضافة الى ان الاضراب لم ينظم بقانون فيما يخص العراق.
- ٢- ندرة الدراسات القانونية حوله مشكلة اثار الاضراب عن العمل على المجتمع والعاملين، اردنا من خلال هذه الموضوع كتابة بحث عن هذه المشكلة.

## منهجية البحث :

**سوف نبين ما يأتي :**

- ١- المنهج الوصفي : ماهية الاضراب واسبابه. مع ذكر تعريفه من قبل بعض الدول.
- ٢- المنهج التحليلي : تحليل المواقف القانونية للمنظمات الدولية والإقليمية وبعض دول العالم من الحق في الاضراب مع معرفة موقف المشرع العراقي منه.
- ٣- المنهج المقارن : نشير الى مواقف بعض دول العالم من اثار الاضراب على المضربين(العاملين) اثناء فترة الاضراب وما لهم من حقوق وما سوف يخسرونه لغاية انتهاء الاضراب. وبيان اثار الاضراب على المجتمع مع ذكر موجز لحق الاضراب لفئة الموظف العام .

### خطة البحث :

سوف نبين في المبحث الأول ماهية الاضراب واسبابه ثم نذكر في المبحث الثاني التنظيم القانوني للإضراب عند المنظمات العالمية والإقليمية وبعض دول العالم. وفي المبحث الثالث نبين اثار وتداعيات الاضراب على المجتمع والمضربين معا في بعض دول العالم بشكل مبسط و وأخيرا نبين النتائج والتوصيات في الخاتمة.

## المبحث الأول

## ماهية الاضراب وأسبابه

سوف نبين في هذا المبحث تعريف الاضراب بصورة عامة وتعريفه عند بعض دول العالم ثم نبين الأسباب التي تؤدي الى الاضراب من قبل العمال والموظفين.

## المطلب الأول

## ماهية الاضراب

### تعريف الاضراب

الإضراب : تم تعريف الاضراب بأكثر من تعريف. فهو فترة من الزمن يتوقف فيها العمال عن العمل لإجبار صاحب العمل على الموافقة على مطالبهم. وأيضاً هو التوقف عن العمل بصورة جماعية مقصوده وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء. وكذلك هو توقف العاملين عن عمل في عقد يلزمهم بأدائه وهو بهذا المفهوم يشكل خرقاً لعقد يتمسكون به. واختلفت بلدان العالم في تعريفه حيث عرفته بعض الدول صراحة و صممت دول أخرى عن إعطاء تعريف له بينما اعطت للمحاكم الحق في تعريفه في دول أخرى. وتركت دول عديدة تعريفه للفقهاء المحلي .

في الدول العربية : فمثلاً في مصر والأردن لا يوجد تعريف صريح للاضراب في قوانين العمل بل ان لبنان إضافة الى ذلك لم تذكر لفظ الاضراب اطلاقاً . وكذلك في هولندا حيث اشارت الى موضوع الاضراب وفقاً لما جاء في الميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي تطرق الى هذا الموضوع لأنها لم تعرف الاضراب لا في التشريع ولا في المحاكم . وقد عرفه مجلس الدولة الفرنسي في احدي احكامه بأنه : " توقف منظم مسبق للعمل من اجل الدفاع عن المصالح المهنية.

في تركيا الإضراب يعني "أي توقف منسق من قبل العمال عن عملهم بهدف وقف أنشطة منشأة معينة أو شل هذه النشاطات إلى حد كبير أو أي هجر من جانب العمال لعملهم". وعرفت بولندا الاضراب بأنه "وقف العمل الطوعي والجماعي من جانب الموظفين الذين يقومون به للدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية لمجموعة معينة من الموظفين".

دولة ملاوي في قارة افريقيا عرفت الاضراب بأنه "العمل المنسق الذي يؤدي إلى توقف العمل أو رفض العمل أو مواصلة العمل من قبل الموظفين أو تباطؤ النشاط أو أي نشاط منسق آخر من الموظفين أو الذي يحد من الإنتاج أو الخدمات". من جهة أخرى قانون

العمل في النيجر لعام ١٩٩٦ عرفه بأنه عبارة عن "إضراب عمالي منسق يقرره الموظفون لمتابعة المطالبات المهنية والدفاع عن مصالحهم المادية أو الأخلاقية". وفي جنوب افريقيا صرحت المادة ٢١٣ بان "الإضراب" يعني الرفض الجزئي أو الكامل للعمل أو تأخر أو عرقلة العمل من قبل الأشخاص أو الذين تم توظيفهم من قبل نفس صاحب العمل أو من قبل أرباب عمل مختلفين لغرض معالجة التظلم أو حل نزاع في احترام أي مسألة ذات اهتمام مشترك بين صاحب العمل والموظف وكل إشارة إلى "العمل" في هذا التعريف تشمل العمل الإضافي سواء كان طوعياً أو إجبارياً. في الأنظمة الماركسية - اللينينية، مثل الاتحاد السوفييتي أو الصين، الإضراب غير مشروع وينظر إليه على أنه مضاد للثورة. بما أن الحكومة في تلك الأنظمة تدعي تمثيل طبقة العمال، فهي تعتبر بأن النقابات والإضرابات لا داعي لوجودها في تلك الحالة. نقابات العمال في الاتحاد السوفييتي سابقا كانت بمثابة آلات دعاية فحسب. أخيراً في إلكوادور يشير التعريف القانوني إلى "توقف العمال عن العمل بصورة جماعية" دون النظر في الغرض من الإجراء".

المشرع العراقي من جهته عرف الاضراب في المادة ٥٠ من قانون العمل رقم ١ لسنة ١٩٥٨ بأنه : " اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين ، على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام واحوالهما " حيث جعل الاتفاق اضراباً في حين ان الاضراب هو التوقف عن العمل ، كما أنه حصر المضربين عن العمل بالعمال والمستخدمين في القطاع الخاص. بينما في قانوني العمل السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ والقانون الحالي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ لم يتم تعريف الاضراب.

#### المطلب الثاني

##### أسباب الاضراب

الإضراب هو الملاذ الأخير للعمال ولكنه أحياناً يكون الأداة الوحيدة للعمال لحماية أنفسهم من بطش قرارات أصحاب العمل ولتجنب الوقوع تحت رحمتهم وكذلك

لإعطاء المزيد من التوازن بين قوة العمال وأصحاب العمل. وبدون ذلك فإن الحكومات وأصحاب العمل سوف تخطر العمل الصناعي وتعاقب الأشخاص الذين يجرؤون على الإضراب. علما ان معظم الإضرابات تدور حول الأجور وظروف عمل أفضل. وبدون التهديد بالإضراب ستمكن الشركات من تحقيق أرباح أكبر بينما ستزداد ظروف العمل سوءاً. وسنبين بعض الأسباب التي تؤدي للإضراب.

#### ١- أسباب اقتصادية (أجور منخفضة)

تخفيض الأجور وغلاء الأسعار وعدم صرف الرواتب او المكافآت وسوء الأحوال المعيشية كلها أسباب اقتصادية تؤدي حتما الى الاضراب . من جهة فالحكومة وأصحاب العمل عندما يخصصوا أجور منخفضة لموظفيهم او عندما يستقطعوا من الأجور فهم لا يفعلوا ذلك لأجل تسديد معاشات موظفيهم او عمالهم في بعض الاحيان وإنما ليسسدوا العجز في الموازنات وهذا ليس سببه الموظفين والعمال. من جهة أخرى فبالرغم من الأوضاع الاقتصادية الصعبة لكثير من الدول او الشركات والمصانع وبعض الصناعات في بعض الأوقات وما يقابلها من تخفيض رواتب وأجور الموظف والعامل في هذه الاوقات فان الإضرابات تحدث لهذا السبب الذي لا دخل للعمال به. وقد نصت (الفقره ٣) من المادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان على ان " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ". وبالتالي فان المضربين ليس لديهم ما يخسروه في القيام بالإضرابات بسبب قلة المورد المالي لهم في كل الأحوال. فمثلا الدستور المكسيكي النافذ في المادة ١٢٣ اشترط (أن يكون الحد الأدنى للأجور كافياً لتلبية الاحتياجات المادية والاجتماعية والثقافية الطبيعية لرب الأسرة وأن يوقر التعليم الإلزامي لأطفاله). وقد عاقب قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ صاحب العمل اذا اعطى للعامل اجرا يقل عن الاجر المقرر قانونا او يقل عن اجر الحد الأدنى بدفعه تعويض للعامل يعادل ضعف الفرق بين الاجر المدفوع واجر الحد الأدنى. وكذلك قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ نص

على " عقوبة صاحب العمل او من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسين دينار ولا تزيد عن (٢٠٠) دينار عن كل عامل يدفع له اقل من الحد الأدنى المقرر للأجور إضافة الى فرق الاجر للعامل".

## ٢- التباين الملحوظ في زيادة أجور المدراء وبعض الموظفين عن بقية العمال

عندما يلاحظ الموظف أو العامل زيادة كبيرة في أجور مدرائهم وبعض العمال في مقابل التدني الكبير لمعاشاتهم تتولد لديهم غضب كبير تجاه ما يعتبرونه حيف أو ظلم تجاههم وبالتالي يضطرون الى الإضرابات في محاولة لرفع أجورهم لمواجهة ظروف المعيشة الصعبة. ويلجأ صاحب العمل أحيانا لزيادة رواتب بعض الموظفين المسؤولين وفئة من العمال على حساب الأكثرية لكي يزعزع ثقة العمال مع بعضهم البعض وبالتالي افشال مخطط الإضرابات او عدم الإذعان لمطالبهم في حالة انسحاب هؤلاء المديرين والعمال المستفيدين من فكرة الاضراب ومن يؤيدهم. ولا ننسى الإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي اكد على ان " لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل " فلا يجوز التمييز بالأجور على أساس عنصري او طائفي وغيره. وكذلك اقر قانون العمل المصري النافذ في المادة (٣٥) " حظر التمييز بالأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

### ٣- توقعات النمو الاقتصادي والإيراح والمكافآت

توقعات الحكومة وأصحاب العمل بازدهار التجارة وزيادة الأرباح بالاستناد على بيانات حكومية ومنظمات مستقلة اذا اصطدمت بانتكاسات مالية غير متوقعة او زيادة صادرات الدول الأخرى المجاورة وغيرها ومنافستها الشديدة يؤدي الى توقع سيء للاقتصاد للسنة القادمة او السنين المقبلة على حساب فرضيات النمو وجني الأرباح وبالتالي تؤدي الى تقشف الدولة مستقبلا الذي يكون سبب رئيسي للإضراب خصوصا عندما يأخذ أصحاب العمل هذه التوقعات عاملا في التخطيط للاستغناء عن العمال او جزء منهم مما يسبب فوضى في مكان العمل ويضطر معها العمال للإضراب للحفاظ



على الأقل على وظائفهم وان كان الاجر متدني. إضافة الى ذلك عدم التزامهم بدفع مكافآت موظفيهم وعمالهم بحجة الأوضاع الاقتصادية السيئة.

#### ٤- عوامل الصحة والسلامة المهنية

سبب رئيسي في بعض حالات الاضراب هو عدم توفر ظروف وعوامل الصحة والسلامة المهنية وخصوصا في الصناعات الخطرة على صحة الانسان ، فالبرغم من ضرورة تواجد هذه العوامل في كل الصناعات الا ان تواجدها في صناعات مهمة وخطيرة على الانسان لا بد منها لان عدم توافرها تجعل العامل عرضة للإصابات كما هي في الصناعات النووية والكيميائية وغيرها. وبالتالي فان الفشل في توفير هذه العوامل تجعل العامل عرضة للموت او الإصابة بامراض خطيرة يصعب شفاؤها. وقد اقرت منظمة الصحة العالمية اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١ وقد صادق عليها الكثير من دول العالم في إيجاد بيئة وعوامل مناسبة لعمل الموظف والعامل وكذلك اتفاقية المواد الكيميائية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠. وقد بين قانون العمل العراقي النافذ التزامات صاحب العمل في هذا المجال في المواد من ١١٦ الى ١٢٤ واجاز لوزير العمل غلق مكان العمل اذا وجد ان صاحب العمل لم يلتزم بكل واجباته وفقا للمادة (١٢٢) منه. كذلك عاقبه القانون وبالغرامة او الحبس اذا خالف تعليمات احتياطات العمل المنصوص عليها. وكذلك ما نص عليه قانون العمل الأردني لسنة ١٩٩٦ في من اغلاق مؤسسة صاحب العمل اذا خالف تعليمات الصحة والسلامة المهنية وكذلك فرض غرامة عليه لا تزيد عن (٥٠٠) دينار.

#### ٥- زيادة ساعات العمل .

ازدياد ساعات العمل مقارنة بالاجر المنخفض حتمي يكون من أسباب الاضراب كونه يؤدي الى انهاء العامل جسديا مقابل الأرباح الكبيرة لصاحب العمل مع الإبقاء على نفس اجر العامل المتدني وبالتالي فان العامل يضطر للتعبير عن غضبه تجاه هذا الاجحاف. وبالتالي هم يطالبون بفترات راحة اكبر بدلا من زيادة ساعات العمل الشاقة.

وقد اكد الإعلان العالمي لحقوق الانسان ان " لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر ". وقد نص قانون العمل العراقي لسنة ٢٠١٥ النافذ بان ساعات العمل يجب ان لا تزيد عن (٨) ساعات يوميا او (٤٨) ساعة أسبوعيا مع مراعاة الاستثناءات. وعاقب قانون العمل العراقي صاحب العمل وفقا للمادة (٧٣) منه في حالة مخالفته لإحكام عدد ساعات العمل بغرامة لا تقل عن (٢٥٠٠٠٠) الف دينار ولا تزيد عن (٥٠٠٠٠٠) الف دينار عن كل عامل وقعت عليه هذه المخالفة. بينما في قانون العمل العماني رقم ٣٥ لسنة ٢٠٠٣ " لا يجوز تشغيل العامل أكثر من تسع ساعات في اليوم الواحد وبحد أقصى ٣٣ ساعة عمل في الأسبوع".

#### ٦- تسريح و تقليص العمال وإغلاق المنشأة

دائما ما يكون سبب رئيسي في حدوث الإضرابات هو طرد العمال وتسريحهم او اغلاق المنشأة نهائيا بوجههم وبالتالي فأنهم لا يملكون غير الاضراب للتعبير عن رفضهم لهذا الامر . فتقليص العمال لا يرضي العمال المشمولين بالتأكيد ولا حتى الباقين لانهم في خطر مستقبلا وربما يكون الدور عليهم لاحقا . اما في حالة الاغلاق فسوف ينقطع اجر كل العمال ويصبحون بلا مصدر للعيش فلا يوجد غير الاضراب لعل ذلك يؤدي لصاحب العمل الى التراجع عن قراره الذي اتخذه ربما بسبب خسارته الكبيرة لمنتوجاته او أسهمه. وقد اشترط قانون العمل العراقي النافذ " استحصال موافقة الوزير قبل اغلاق المشروع او إيقافه عن العمل او تصفيته " للتأكد من الأسباب الحقيقية من وراء هذا حتى لا يكون سببا في تسريح الموظفين وبقاءهم بدون عمل بدون سبب مقنع.

#### ٧- تعويضات العمال بسبب الإصابة

عندما يصاب أحد العمال بسبب حادث في أثناء العمل ، فإن العديد من العمال أو عوائلهم يستحقون أو يستفيدون من التعويض المستحق لهم. فإذا تم رفض ذلك فليس هناك طريقة أخرى متبقية باستثناء إعلان الإضراب لتحقيق منفعة فورية ومنع التأخير

في دفع التعويض. وبالمثل . تُمنح مزايا أخرى مثل الإعانات الطبية . واستحقاقات المرض . واستحقاقات الأمومة . واستحقاقات العجز واستحقاقات المعالين بموجب قانون التأمين على الموظفين لكل بلد . فإذا تم حرمان هؤلاء العمال من حقوقهم فلا بديل غير الاضراب لديهم. فمثلا في قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ يلتزم صاحب العمل بدفع كافة نفقات علاج العامل الى ان يشفى او يثبت عجزه. وكذلك " اذا توفي العامل بسبب إصابة العمل أو المرض المهني فان افراد عائلته يستحقون تعويضا لا يقل قيمة التعويض عن ثمانية عشر ألف درهم وأن لا تزيد على خمسة وثلاثين ألف درهم".

#### المبحث الثاني

##### التنظيم القانوني للإضراب

مسألة الاضراب تطرقت لها الكثير من المنظمات الدولية والإقليمية وكذلك الكثير من دول العالم كونه موضوع في غاية الأهمية في علاقات العمل وكذلك التطرق لإجراءات صاحب العمل والعمال في هذه الفترة.

##### المطلب الاول

##### التنظيم القانوني للإضراب عند بعض المنظمات الدولية والإقليمية

سوف نبين في هذا المطلب مسألة الاضراب حيث تطرقت لها المنظمات الدولية وأهمها منظمة العمل الدولية وكذلك المنظمات الإقليمية في قارات العالم تباعا في اتفاقات وتوصيات وبرتوكولات.

أولا: منظمة العمل الدولية : هي منظمة تأسست في عام ١٩١٩ ومقرها مدينة جنيف في سويسرا؛ كرد فعل على نتائج الحرب العالمية الأولى وتأثرت بعدد من التغيرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث. وتعتمد على ركيزة دستورية أساسية وهي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية. ومنظمة العمل الدولية حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل

تخديد ساعات العمل في ثماني ساعات، وسياسات الاستخدام وسياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة. أكثر ما يميز هذه المنظمة عن غيرها من المنظمات الأمية هو تركيبها الثلاثية، أي أنها تشمل تحت نفوذها كل من حكومات الدول الأعضاء، ومنظمات الأعمال، وأرباب العمل في الدول الأعضاء، والتي تستقطب جهودهم لغايات خلق ورسم سياسات العمل ومعايير للسعي للارتقاء به بكل أنحاء العالم أي أن قراراتها تكون مستوحاة من آراء مكونات الهيكل الثلاثي لها. وقد نظمت هذه المنظمة العديد من الاتفاقيات والتوصيات وذكرت في بعضها صراحة وضمنا الاضراب عن العمل. منها :

أ- الاتفاقية رقم ٨٧ (حرية تكوين الجمعيات وحماية حق تكوينها) لعام ١٩٤٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية التي ذهبت الى ان شروط الاضراب المشروع يجب ان تكون مرتبطة بمطالب يمكن تنفيذها والا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة امام المنظمات النقابية. وتنص الاتفاقية ايضا على أن لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في اعتماد قوانينها وقواعدها الخاصة بها ، والحرية الكاملة لاختيار تمثيلها ، وتنظيم إدارتها وأنشطتها ، وتشكيل برامجها.

ب- الاتفاقية رقم ٩٨ (بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية) : تناقش بشكل غير مباشر الحق في الإضراب وتنص على أنه "ينبغي على العمال استخدام الحماية الكافية مثل الإضراب كوسيلة للحماية ضد جميع أفعال التمييز في العمل والتي يمكن ان تضر بالحرية النقابية. لا سيما إذا كان العامل "قد طرد من العمل لأنه عضو في اتحاد أو يشارك في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل.

ج- التوصية رقم ٩٢ (بشأن الصلح والتحكيم الطوعي) : يذكر الاضراب مباشرة ويقول "إذا كان الاتفاق الطوعي لجميع الأطراف المعنية يشمل إجراء الصلح ، فيجب تشجيع الأطراف من خلال هذا الإجراء على الامتناع عن الإضرابات والغلق. والغلق يدل

على حق أصحاب العمل في إقفال شركاتهم الخاصة . كإضراب مضاد للعمال لإجبارهم على قبول شروط صاحب العمل.

ثانيا : العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ هي معاهدة متعددة الأطراف اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ ودخلت حيز النفاذ من ٣ يناير ١٩٧٦. تلزم أطرافها العمل من أجل منح الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الأقاليم والأفراد غير المتمتع بالحكم الذاتي وبما في ذلك حقوق العمال والحق في الصحة وحق التعلم والحق في مستوى معيشي لائق. اعتبارا من عام ٢٠١٥ فقد صدق على العهد ١٦٤ طرف وخمس دول أخرى بما في ذلك الولايات المتحدة وقعت ولكن لم تصدق بعد على العهد.

كان قبول الحق في الإضراب يمثل ضرورة اقتصادية واجتماعية وأول وثيقة دولية اعترفت صراحة بالحق في الإضراب هي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦ ودخل حيز التنفيذ عام ١٩٧٦ في المادة ٨ الفقرة د من أولا حيث نصت (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (د) حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.

## الفرع الثاني

### تنظيم الاضراب عند المنظمات الإقليمية

هناك الكثير من المنظمات الإقليمية نظمت مسألة الاضراب سواء بصورة مفصلة او موجزة وسواء بقبول هذه الظاهرة ام برفضها ام بتقييدها بشروط وعناصر في قوانين وأنظمة جماعية سوف نوجزها تباعا.

### أولا : تنظيم الاضراب عند المنظمات الإقليمية الاوربية

نظمت قارة اوربا وهي الأكثر تنظيما لمسألة الاضراب عدة اتفاقيات وتوصيات فيما يخص هذا الموضوع نذكر أهمها :

أ- الميثاق الاجتماعي الأوروبي

المادة ١٦ (الفقرة ٤) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي نص على "حق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح، بما في ذلك الحق في الإضراب وفقا للالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقات الجماعية المبرمة سابقا". ويعتبر معظم أعضاء المجلس الأوروبي أنفسهم ملتزمين به. كما ينظم الميثاق حق الدولة الطرف بموجب القانون في تنظيم الحق في الإضراب حيث لا يمكن تقييد الحق في الإضراب أي أنه يقتصر على وصف معايير أقل من تلك المحددة في الميثاق إلا في الحالات التالية: " حماية المصلحة العامة وحماية حقوق وحريات الآخرين وحماية الأمن القومي وحماية المعنويات العامة والصحة. ولكن بعض البلدان أبدت تحفظات فيما يتعلق بالحق في الإضراب.

ب- الميثاق الأوروبي للحقوق الاجتماعية الأساسية للعاملين في مجلس أوروبا

ينظم الميثاق الأوروبي للحقوق الاجتماعية الأساسية للعاملين في مجلس أوروبا منذ عام ١٩٨٩ الحق في الإضراب (فصل حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية من الميثاق الأوروبي للحقوق الاجتماعية الأساسية) في المادة ١٣. حيث تنظم هذه المادة الحق في تنظيم العمل الجماعي في القضايا تضارب المصالح ومنها الحق في الإضراب ولكن مع مراعاة القانون الوطني والاتفاقات الجماعية. يحدد النظام القضائي للدولة بموجب الشروط والى أي مدى ستطبق الحق في الإضراب في القوات المسلحة والشرطة والخدمة المدنية بموجب (المادة ١٤).

ثانيا : تنظيم الاضراب عند المنظمات الإقليمية في القارة الامريكية

في قارة أمريكا ( الشمالية والوسطى والجنوبية ) نظمت مسألة الاضراب في عدة موثائق وبروتوكولات واتفاقات نوجز أهمها :

١- ميثاق البلدان الأمريكية للضمانات الاجتماعية

ميثاق البلدان الأمريكية للضمانات الاجتماعية، الذي اعتمد في عام ١٩٤٨ نص في المادة ٢٧ (١) على أن "للعاملين الحق في الإضراب. وينظم القانون شروط وممارسة هذا الحق".

٢- اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل بين أمريكا وكندا والمكسيك  
أقر هذا الاتفاق في مرفقه رقم ١ ونص على "مبادئ العمل"، بما في ذلك: "حماية حق العمال  
في الإضراب من أجل الدفاع عن مصالحهم الجماعية".  
٣- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية  
والاجتماعية والثقافية. حيث نصت هذه الاتفاقية التي أنشئت في عام ١٩٨٨ على حق  
الاضراب وفقا (للمادة الثامنة / أولا من الفقرة ب).<sup>٣</sup>

ثالثا : تنظيم الاضراب عند المنظمات العربية

أولا : منظمة العمل العربية :

في ٨ يناير عام ١٩٧٠ أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد في القاهرة قراراً  
بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول  
الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة وبأشرفت العمل بتاريخ ١٥ سبتمبر  
عام ١٩٧٢.<sup>٤</sup>

وفي مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر  
العربية من عام ١٩٧٧ تم إقرار الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ والخاصة بالحريات  
والحقوق النقابية أعطت للعمال "حق الاضراب للدفاع مصالحهم الاقتصادية  
والاجتماعية بعد ان تستنفذ كل الطرق القانونية للتفاوض".<sup>٥</sup>

ثانيا : الميثاق العربي لحقوق الانسان

اعتمد هذا الميثاق من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس ٢٣  
مايو/أيار لسنة ٢٠٠٤ والذي صادق عليه العراق عام ٢٠١٣. هذا الميثاق يؤكد ما جاء في  
ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان والشرعة الدولية لحقوق الإنسان  
وإعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام ودخل الميثاق حيز التنفيذ في ١٥ مارس ٢٠٠٨.  
وحيث نصت المادة ٣٥ منه على ما يلي : "٣- تكفل كل دولة طرف في المعاهدة الحق في  
الاضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

المطلب الثاني

التنظيم القانوني للإضراب عند بعض دول العالم

اختلفت دول العالم في تنظيم الاضراب فمنها نصت عليه في دساتيرها صراحة ومنها تنظمه في قوانين العمل او قوانين العلاقات الصناعية وأخرى تذكره في قرارات قضائية وهناك دول تنص عليه ضمنا وبعض الدول تنص عليه بالاستناد الى الفقه الوطني وتنظيم الاضراب يكون حق للعمال والموظفين في بعض الدول، ودول أخرى لا تجيزه باعتباره يؤثر على البلد وسوف نشير بإيجاز الى دساتير وقوانين وقرارات قضائية لبعض الدول فيما يخص الاضراب. وكثير من دول العالم حظرت الاضراب بالنسبة لفئة الموظف العام كونه يؤدي خدمات للمجتمع لا يمكن التخلي عنها في أي وقت ولأن الاضراب يؤدي الى اضرار اجتماعية واقتصادية على الدولة بنفس الوقت.

## الفرع الأول

## الاضراب في الدستور

سوف نرى تنظيم الاضراب في دساتير بعض الدول في هذا الفرع. في العديد من الدول ينص دستور الدولة على الحق في الإضراب وكثير منها تضمن صراحة الحق في الإضراب. ومن الأمثلة على ذلك هنغاريا التي يرد فيها صراحة الحق في الإضراب في دستور ٢٠١١ .

ويقر الدستور البولندي الحق في الإضراب في الفصل الثاني منه ( حريات وحقوق وواجبات الأشخاص والمواطنين) ووفقا للمادة ٣١ (٣) من الدستور. فانه لا يجوز فرض أي قيد على ممارسة الحريات والحقوق الدستورية إلا بموجب القانون وعند الضرورة فقط. حق الاضراب مكفول للعمال في المكسيك بالمادة ١٢٣ من الدستور وكذلك الاكوادور بالمادة (١٤). وفي الدستور المقدوني فانه يضمن الحق في الاضراب ولكن هناك قيود كبيرة على فئة الجيش والشرطة في ممارسته . في دستوري إيطاليا وفرنسا يمارس الحق في الإضراب بما<sup>٨</sup>

يتماشى مع التشريعات التي تحكم هذا الحق. الدستور الروسي الصادر عام ١٩٩٣ عد الاضراب كأحد الحقوق المعترف به للعمال في المادة ٣١ منه بقوله : "يحق لمواطني الاتحاد الروسي التجمع السلمي دون أسلحة وعقد التجمعات والاجتماعات الجماهيرية والمظاهرات والمسيرات والإضرابات "

بعد ان كانت تحرم الاضراب والى عهد قريب بموجب



دستور (الاتحاد السوفيتي) سابقا لسنة ١٩٧٧. وفي بعض البلدان يكون ضمان الحق الدستوري في الإضراب ضمنا فقط كما في الدستور العراقي النافذ في المادة (٣٨) منه حيث نص على ( حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل وحرية الاجتماع والتظاهر السلمي وينظم بقانون) . وكذلك في الدستور الألماني الذي ينص بشكل غير مباشر على الإضراب في باب (وسائل توفير حرية تكوين الجمعيات). ونصت المادة ٢٨ من دستور اليابان لعام ١٩٤٦، على "حق العمال في العمل الجماعي". اما في لبنان لم ينص الدستور اللبناني على حق الإضراب ولو تفحصنا في قانون العقوبات اللبناني الصادر سنة ١٩٤٣ نرى انه حرّم الإضراب في المواد ٣٤٠ الى ٣٤٤ تحت عنوان جرائم الاعتصاب والتعدي على حرية العمل معتبرا أن التوقف عن الشغل من قبل المستخدمين أو العمال بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجاً على قرار أو تدبير صادري عنها جريمة يعاقب عليها بالحبس أو بالإقامة الجبرية والغرامة.

## الفرع الثاني

الاضراب في قوانين العمل وقوانين العلاقات الصناعية لبعض الدول

لو نظرنا الى قانون العمل العراقي السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ سوف نجد ان المشرع العراقي لم يتطرق الى الاضراب نهائيا بالرغم من اعطاءه الحق للعمال بالتوقف عن العمل " اذا امتنع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار " والخاص بحسم الخلاف بين العمال وصاحب العمل . اما في قانون العمل العراقي الحالي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥ فاعطى بشكل صريح حق الاضراب السلمي للعمال " لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها اذا تم انتهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل الى اتفاق " . في قانون العمل الأردني ورد عُق الاضراب في المواد (١٣٤-١٣٦) لكن يشمل عمال القطاع الخاص فقط . ووفقا لقانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فانه أجاز حق الاضراب للعمال وفقا لإحكام القانون المذكور. اما قانون العمل في ساحل العاج فان جميع الموظفين لديهم الحق في

الإضراب. وكذلك الحال في زامبيا حسب قانون العلاقات الصناعية والأعمالية لسنة ١٩٩٣ وفقاً للمادة (٧٢). ولو نظرنا إلى الولايات المتحدة حيث تنص المادة ٧ من القانون الوطني للعلاقات العمالية الأمريكي الصادر عام ١٩٣٥ نرى أنه يتمتع الموظفون بالحق في "أنشطة متضافرة لغرض المفاوضة الجماعية ولهم أيضاً الحق في الامتناع عن أي من هذه الأنشطة أو جميعها. ويتم تضمين الإضرابات ضمن الأنشطة المنسقة المحمية للموظفين بموجب القسم ١٣ وهو يتعلق أيضاً بالحق في الإضراب) وهذا القانون يضمن الحقوق الأساسية لموظفي القطاع الخاص للتنظيم في النقابات العمالية. والاختراقات في المساومة الجماعية للحصول على شروط وأحكام أفضل في العمل، واتخاذ إجراءات جماعية، بما في ذلك الإضراب إذا لزم الأمر.

فنزويلا ووفقاً للمادة ٤٩٧ من قانون العمل الأساسي لسنة ١٩٩٧ فإنه لكي يبدأ العمال في الإضراب من الضروري استنفاد جميع الإجراءات التوفيقية المنصوص عليها قانوناً وكذلك جميع الإجراءات المتفق عليها بشأن أي تسوية جماعية قائمة. ويحق للموظفين في دولة لا تفيا الإضراب من أجل حماية مصالحهم الاقتصادية والمهنية حيث يجوز اللجوء إلى الحق في الإضراب كحل انتصاف نهائي إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق ومصالحة للنزاع العمالي خلال مفاوضات ما قبل الإضراب. أما في السلفادور بالرغم من أنجاز حق الإضراب إلا أنه قيده بان تكون تلك الإضرابات مقبولة بموجب القانون إذا كان لها أحد الأهداف التالية توقيع أو مراجعة عقد العمل الجماعي: توقيع أو مراجعة تسوية العمل الجماعي، أو الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال.

### الفرع الثالث

#### الاضراب طبقاً لإحكام المحاكم

في إسرائيل لا يعترف الدستور ولا القانون العام العادي صراحة الحق في الإضراب ولكنه يستند للحق في الإضراب أولاً على السوابق القضائية للمحاكم التي أعلنت منذ زمن بعيد أن الحق في الإضراب "حق غير مكتوب في كتاب"، وثانياً، هو حق مستمد من كرامة

الإنسان وحرية. وكذلك في كولومبيا لا يوجد نص صريح لحق الاضراب لكن المحكمة الدستورية جعلته من الحقوق الدستورية بل اكثر من ذلك جعلته يمثل احد المبادئ الأساسية لسيادة القانون في كولومبيا في احد احكامها القضائية . وفي كندا في ٣٠ يناير ٢٠١٥ حكمت المحكمة العليا الكندية بوجود حق دستوري في الإضراب حيث قالت إن حق الموظفين في الإضراب هو أمر حيوي لحماية العملية المجدية للمساومة الجماعية. قد يكون الوضع في هولندا توضحا وفي حكم صدر في عام ١٩٦٠ أكدت المحكمة العليا في هولندا أن الإضراب من حيث المبدأ يشكل تعسفا تعاقديا من جانب العامل وأن النقابات مسؤولة بموجب قانون المسؤولية التقصيرية. قبل ان يصدر قرار اخر من نفس المحكمة أعلنت فيه أن الحق في الإضراب مستمد من الميثاق الاجتماعي الأوروبي . وكذلك محكمة العمل الفدرالية في المانيا قضت في حكم لها عام ١٩٥٥ على حق الاضراب للعمال بعد ان كان مقيدا.

#### الفرع الرابع

##### الاضراب عند فئة الموظف العام (القطاع العام)

هناك الكثير من الدول تعتبر الاضراب امر غير مشروع وخصوصا لموظفي القطاع العام في القطاعات المهمة للدولة حيث تترتب عليها المسئوليتين التأديبية والجنائية . ذلك انه يتعارض مع مبدأ سير المرفق العام بانتظام لانه يسبب توقف نشاط المرفق العام وبالتالي المساس بالحاجات العامة للجماهير. بالنسبة للعراق فانه لا يوجد نص قانوني يقضي صراحة بتجريم اضراب الموظف العام بصورة مطلقة لكن هنالك ما يشير ضمنا الى تجريم الحالات غير المشروعة للامتناع عن العمل او تركه المؤقت له التي تتوافر فيها عناصر الاضراب وتؤدي الى تعطيل عمل المرفق العام كما اوردها المشرع في المادة ٣٦٤ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل . وخاصة اذا صدر الفعل من ثلاثة اشخاص او اكثر وكانوا متفقين على ذلك . ومن تلك الدول ايضا لبنان حيث نصت المادة ٣٤٠/٣٤١ من قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٤٩ لسنة ١٩٨٣ على

عقوبات تأديبية صارمة توقع على الموظف المضرب عن العمل . كذلك الاردن حيث اشار نظام الخدمة المدنية الحالي رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧ الى عدم جواز الاضراب في المادة ٦٨ الفقرة ب منه .

اما في الولايات المتحدة فلا ينطبق قانون العمل (قانون فاغنر) لعام ١٩٣٥ فيما يخص الاضراب "على العاملين (الموظفين) في الحكومة الفيدرالية أو الحكومية أو المحلية وعلى العمال المشمولين بقانون العمل بالسكك الحديدية والموظفين الزراعيين والموظفين المنزليين والمشرفين والمتعاقدين المستقلين وبعض الأقارب المقربين لأرباب العمل الفردية".

ومن جهة أخرى هناك دول تعتبره مشروعاً وللموظف أو العامل حرية ممارسته في حدود معينة ومن تلك الدول فرنسا حيث اعتبر الاضراب حقاً مشروعاً للعمال والموظفين وفقاً لقانون ٣١ يوليو ١٩٦٣، وتركيا أعطت للموظفين الحق في الاضراب وفقاً للمادة (٥٤) من الدستور. ومن الدول العربية البحرين حيث نظم الاضراب للعمال والموظفين الخاضعين لقانون العمل أو انظمة الخدمة بالمرسوم بقانون (قانون النقابات العمالية) رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ في المادة ٢١ منه . وكذلك الجزائر بموجب قانون المجلس الشعبي الوطني رقم ٠٢/٩٠ الصادر في ٦ فبراير ١٩٩٠ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب وفقاً للمادة ٢٤ منه . وترسخ لها الحق أكثر بصور الأمر رقم ٠٣/٠٦ في ١٥/١/٢٠٠٦ والمتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية . حيث منحت المادتان ٣٦ و ٣٧ منه الموظف ممارسة الحق النقابي وممارسة الاضراب في اطار القوانين المعمول بها.

### المبحث الثالث

تداعيات (فوائد وأضرار) الاضراب على المضربين والمجتمع اثناء فترة الاضراب سوف نبين في هذا المبحث تداعيات الاضراب وما ينتج عنه من فوائد للمضربين وما يصيبهم من خسائر وأضرار يواجهونها اثناء فترة الاضراب . وكذلك ما يصاحب

الاضراب ربما من نتائج سلبية على المجتمع في هذه الفترة وخصوصا اذا كان الاضراب يتعلق بمرفق حيوي من مرافق الخدمة العامة او لصالح المجتمع.

#### المطلب الاول

#### تداعيات (فوائد وأضرار) الاضراب على المضربين

لكل اضراب اهداف ونتائج وتبعات تنتج عنه ربما كانت لصالح العمال او الموظفين المضربين وربما تنتج عنه تبعات عكسية . حيث ان المضربين في غالب الأحوال يريدون تحسين احوالهم المادية او الاجتماعية وكذلك تحسين شروط وساعات العمل وقد تكون الأهداف هي الاعتراض على تسريحهم وهناك تكمن فوائد الاضراب وأضراره للمضربين. ولو نظرنا الى قوانين بعض الدول فسوف نرى اختلاف الامتيازات والأضرار او العقوبات التي تحدها للمضربين على حسب قانون كل دولة . فكثير من الدول تعلق عقود العمال المضربين خلال فترة الاضراب وأخرى تمتنع عن دفع اجورهم خلال هذه الفترة ودول ثانية تنهي عقودهم اذا كان الاضراب غير قانوني . بينما توجد دول تحافظ على كافة حقوق العمال المضربين طوال فترة الاضراب إضافة الى الفوائد التي يجنونها من الاضراب نفسه سواء بزيادة الرواتب او تخفيض عدد ساعات العمل وتحسين معيشتهم او الامتناع عن تسريحهم وكذلك حمايتهم من الفصل.

فيما يخص بعض القوانين العربية نجد ان المشرع العراقي في الفقرة أولا من المادة ١٣٦ من قانون العمل العراقي السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٦ فانه وان لم يذكر الاضراب إلا انه اعطى للعمال الحق بالتوقف عن العمل اذا امتنع صاحب العمل او اصحاب العمل عن تنفيذ قرار هيئة قضايا العمل في محكمة التمييز بعد ثلاثة ايام من تبليغهم بالقرار وان فترة التوقف عن العمل تحتسب خدمة ويستحقون عليها جميع الحقوق المقررة قانونا ومنها الأجور . اما في قانون العمل النافذ رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ فانه ضمن للعمال المضربين عدم انقطاع العلاقة بينهم وبين صاحب العمل خلال فترة الاضراب وكذلك منع صاحب العمل من معاقبتهم بسبب الاضراب طالما هو قانوني وكذلك منع صاحب

**العمل استبدالهم إضافة الى ان الاضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه وفقا للفقرات أولا وثانيا وثالثا وخامسا من المادة ١٦٣ .**

وفي قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فان المادة ١٩٥ منه تعتبر الاضراب إجازة للعامل بدون أجر. وفي لبنان أيضا فان قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي صدر بالمرسوم رقم ١٧٣٨٦ لسنة ١٩٦٤ اتجه نحو "حرمان الأجير المضرب من الأجر المرتبط بأيام الإضراب من دون أن يؤدي ذلك إلى خسارة الأجير لوظيفته في المؤسسة التي كان يعمل".

ولو تفحصنا بعض دول قارة أمريكا لوجدنا ان في الولايات المتحدة سوف يخسر الأشخاص المضربين أجورهم عن الفترة التي يكونون فيها عاطلين عن العمل. وفي جمهورية الدومنيكان فالمادة ٤١١ ذكرت ان الاضراب القانوني لا ينهي عقد العمل والعامل يرجع الى العمل بعد انتهاء الاضراب وفقا للمادة ٥٩ من قانون العمل. في الإكوادور ، يحق للعمال الذين يشاركون في إضراب قانوني الحصول على أجورهم خلال الإضراب ويتم حمايتهم من الفصل لمدة سنة واحدة من تاريخ عودتهم إلى العمل. قبل ذلك الوقت ، لا يمكن فصلهم إلا بإذن من مفتش العمل. في السلفادور فالإضراب يؤدي الى تعليق عقود العمل في جميع الشركات المعنية وبالتالي فان صاحب العمل غير ملزم بدفع أجورهم خلال فترة الاضراب لكن من جهة أخرى فصاحب العمل لا يمكن استبدال العمال التي تم تعليق عقودهم الفردية وفقا للمادة ٥٣٥ من قانون العمل وكذلك فان العمل لا يجوز له تسريح العمال أو نقلهم إلى مؤسسات أخرى تابعة للشركة نفسها دون سبب عادل قبلت من قبل القاضي. في كولومبيا كذلك فان عقود العمال المضربين عن العمل سوف تعلق وبالتالي فان رب العمل لا يدفع أجورهم ولا يقدم مساهمات تأمين للحوادث المهنية في هذه الفترة الا اذا تجاهل حقوق العمال التي نشئت بسبب القوانين الجديدة او الاتفاقات واضطر العمال على اثرها القيام بالإضراب فانه ملزم وفقا للمحكمة الدستورية العليا بدفع كافة أجورهم خلال فترة الاضراب .

اما في بعض دول قارة اوربا ففي تركيا يخسر المضربون عقودهم خلال فترة الاضراب حيث ينص القانون على تعليقها خلال هذه الفترة ولا يستحقوا الأجور وغيرها من الحقوق ولا تحسب هذه الفترة عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة ولكن هم محميين من الفصل. بولندا نص القانون صراحةً أيضاً على أن المشاركة في الإضراب الذي يتم إجراؤه بطريقة قانونية تؤدي إلى تعليق تلقائي لعقد العمل الفردي. الإضراب قانوني في ألمانيا إذا كان هدفه الأساسي هو التوصل إلى اتفاق مفاوضة جماعية. وهذا يعني أن اللوائح التنظيمية المطلوبة يجب أن تكون قابلة للتطبيق وتقع ضمن اختصاص "الشركاء الاجتماعيين" وفي عام ١٩٥٥ قامت محكمة العمل الفيدرالية "بإعطاء" حق العمال في تعليق عقود عملهم خلال إضراب قانوني.

اما إسرائيل فانه في المادة ١٩ من قانون الاتفاقيات الجماعية لعام ١٩٥٧ تقرر الكنيست للعمال الحماية من الإقالة على إثر مشاركته في إضراب وتنص المادة على أن مشاركة العامل في إضراب لا تعتبر خرقاً للالتزام الفردي تجاه العمل ولذلك فإن عقد العمل يعتبر معلّقاً أثناء الإضراب. وبما أن الإضراب يجمد اتفاقية العمل بين العامل والمشغل فلا يحق للعمال الحصول على أجر طوال فترة الاضراب. وفي مقدونيا حظرت المحاكم الفصل من العمل ودفع تعويض اذا حصل ذلك في حالة الاضراب القانوني حيث لا يمثل خرقاً للعقد وبالتالي يلتزم صاحب العمل بسداد المساهمات وفقاً للوائح المحددة التي ينظمها الحد الأدنى لسداد الاشتراكات الأساسية . اما في هولندا ، لا يستحق العمال المضربين في اضراب قانوني مرخص الأجور ولا حقوق الضمان الاجتماعي ولكن بالمقابل هم محميين من الفصل ومن العقوبات. وفي افريقيا فقانون العمل في ساحل العاج اكد ان الاضراب لا يشكل خرقاً لعقد العامل إلا في حالة الخطأ الجسيم الناجم عن العامل وبالتالي فان صاحب العمل ملزم طوال فترة الاضراب الى تعويض العمال عن الفترة التي توقف صاحب العمل عن دفع حقوقهم بسبب الاضراب. وكذلك في النيجر حيث يتمتع

جميع الموظفين بالحق في الإضراب وفقاً للشروط والإجراءات المنصوص عليها وبالتالي لا يجوز فصلهم بسبب مشاركتهم في الإضراب باستثناء الخطأ الفادح.

## المطلب الثاني

### تداعيات (فوائد وأضرار) الاضراب على المجتمع

الاضراب من المسائل المعقدة والكبيرة في العمل وخصوصاً عندما يصيب مؤسسات الدولة الصناعية والإستراتيجية وبالتالي يهدد اقتصاد البلد إضافة الى ذلك ان الدول وخصوصاً الصناعية الكبرى لا تريد للإضراب ان يخل عليها بين فترة وأخرى لما له من اثار مدمرة على الإنتاج والاقتصاد والمجتمعات حسب ارائهم . لكن من جهة أخرى فان الاضراب مهم وضروري في كثير من الحالات من اجل العدل الاجتماعي وخصوصاً ان علاقة العامل بصاحب العمل ليست متكافئة فدائماً العامل تكون حريته منقوصة لحاجته الكبيرة للعمل وبالتالي فان الاضراب هو فرصة لخلق بعض التوازن بينه وبين صاحب العمل لانه لا يوجد حل اخر سوى فوضى العمال وتدمير لممتلكات الدولة الكبرى إضافة الى الممتلكات التجارية الشخصية والعنف للبحث عن حقوقهم خصوصاً اذا أدى الوضع الاقتصادي السيئ الى خفض الأجور وبالتالي خفض الطلب على المنتجات الصناعية .

لا يجادل أحد في حق الموظفين والأجراء والعمال في الدفاع عن مكاسبهم وامتيازاتهم ومختلف حقوقهم وممارسة كافة الحقوق المكفولة لهم من قبل القانون في المطالبة بهذه الحقوق. لكن المشكلة حين تصطدم المطالبة بهذه الحقوق مع حقوق طبقات وشرائح أخرى من المجتمع وهنا يقع نوع من الاصطدام بين حق العامل والموظف في المطالبة بحقه من خلال الإضراب وحق المواطن في الاستفادة من المرافق العامة المكفولة له أيضاً بكل القوانين.

من جهة أخرى كثيراً ما تضع التشريعات الوطنية شكلاً من أشكال تقييد الحق في الإضراب في أنشطة معينة وعادة ما تُعرّف بأنها خدمات اساسية. وفي هذا الصدد



اتخذت الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية موقفاً بأنه من المقبول تقييد أو حظر الحق في الإضراب في الخدمات الأساسية المعروفة باعتبارها تلك التي يعرض انقطاعها الحياة أو السلامة الشخصية أو الصحة لكل أو جزء من السكان. حيث نصت (المادة الثامنة - الفقرة ٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة ١٩٦٦ على أنه : لا تحول هذه المادة دون اخضاع افراد القوات المسلحة او رجال الشرطة او موظفي الادارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق. ومن اجل تفعيل تطبيق نصوص تلك المعاهدة وعدم المساس بجوهر الحق من الدول المنضمة الى العهد بحجج مختلفة عملت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية على بناء مجموعة من السوابق المتعلقة بممارسة الحرية النقابية. ومنها الحالات التي يجوز فيها تقييد الحق في الاضراب في الحالتين الاتيتين :

أ- اضراب الموظفين العاملين في القوات المسلحة والشرطة والموظفين العموميين في المستويات الادارية العليا إذ ان ممارسة تلك الفئات للإضراب يلحق الضرر بأمن المجتمع . ويتقدم على ما سواه من حاجات المجتمع.

ب - الاضراب في مجال الخدمات العامة الاساسية فقط . ذلك ان اللجنة اعتبرت ان الخدمات الاساسية هي الخدمات التي يعرض - توقف العمل فيها- الحق في الحياة الى خطر .مثل : (المستشفيات . امدادات المياه . مراقبي خدمات الطيران الجوي) الأمر الذي جعل استبعاد هذه الطائفة من مزاولة حق الاضراب لا يمثل انتهاكا لمبادئ الحرية النقابية. وقد يضع التشريع تعريفا عاما للخدمات الأساسية ويترك تفسيره في حالات محددة لسلطة عامة أو للمحاكم أو قد تضع إجراءات لتحديد ما إذا كان ينبغي اعتبار النشاط بمثابة خدمة أساسية . وفي بعض الأحيان بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال . وفي بعض الحالات . يتضمن التشريع قائمة بالأنشطة التي تعتبر خدمات أساسية لا يُسمح فيها بوقف العمل. ففي استراليا الخدمة الأساسية تعني الخدمة (سواء تم توفيرها من خلال مشروع عام أو خاص) والتي بدونها تكون السلامة أو

الصحة أو الرفاهية للمجتمع أو قسم من المجتمع معرضين للخطر أو متحيزين بشكل خطير".

في قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥ على الرغم من إعطاء العمال الحق في الاضراب السلمي في المادة (١٦٢ / أولاً) لكنه اشترط بان يكون الاضراب سلميا وانه "لا يجوز للعمال ومنظماتهم النقابية الاضراب في المشاريع التي يهدد توقف العمل فيها الحياة او السلامة الشخصية او الصحة العامة لجميع السكان او بعضهم". وكذلك في قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ حيث "يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب على توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين". في هنغاريا لا يوجد مكان للإضراب إذا كان سيهدد بشكل مباشر وخطير حياة الإنسان وصحته وأمنه وبيئته أو يعوق منع الضرر الأولي. اما في جمهورية الدومنيكان فإن المادة ٤٠٣ من قانون العمل لا تسمح بأي إضرابات أو اغلاقات تنطوي على الخدمات الأساسية تلك التي يُعرض انقطاعها للخطر حياة الأشخاص أو صحتهم أو أمنهم في أي شريحة من السكان والخدمات الأساسية هي الاتصالات وإمدادات المياه وتوزيع الغاز أو الكهرباء لإضاءة الشوارع والأغراض المنزلية والأدوية والمستشفيات. ولا ننسى ان اضراب فئة الموظف العام له عواقب وخيمة على عموم البلد والمجتمع لما له من تأثيرات سلبية على تلبية حاجات ومعاملات الناس اليومية . ولهذا فان منظمة العمل الدولية لم تعطي للموظف العام حق الاضراب مباشرة وبشكل تلقائي وبدون سابق انذار بل يجب ان يكون وفق القانون الوطني الموجود في بلد الاضراب فمثلا بالنسبة للقوات المسلحة والشرطة لم تعطيهما حق الاضراب وفقا لاتفاقية (٨٧) وإنما ارجعت ذلك الى القانون الوطني للبلد لان هذه الفئة مهمة وخطيرة على امن البلد واستقراره وتؤدي الى خسائر ليس فقط بمصالح الشعب وانما بالأرض والحدود وغيرها. اذا فئة الموظف العام من الصعوبة منحهم حق الاضراب العام بصورة مطلقة لأسباب امنية واقتصادية واجتماعية مختصة بامن

الدولة والمجتمع ومصالح الناس ولكن هذا لا يعني الاعتداء على حقوق الموظف العام وسلبها في حالة عدم منحهم حق الاضراب بل يجب الحفاظ على حقوقهم المالية والاقتصادية. فالعاملين في مجالات الصحة والمطارات والمياه والكهرباء والاتصالات وغيرها من المجالات المهمة التي تؤدي بانقطاعها الى تعريض حياة الناس وامנם واستمرارية عملهم الى الخطر لا يمكن اعطاهم حق الاضراب بصورة تلقائية دورية او مستمرة نظر للخسائر الجسيمة التي سوف يتعرض لها المجتمع . وقد اقر هذا الحق على المستوى الدولي من جانب منظمة العمل الدولية عندما أكدت في الفصل الرابع عشر من ميثاقها على أن "حق الإضراب مضمون" ، إلا أن مارسسته رهينة باحترام عدد من الشروط والإجراءات اعتبارا لآثاره العميقة على الاقتصاد وسير المرافق. ولو تفحصنا في بعض الإضرابات العالمية وما تسببه من خسائر كبيرة مالية واقتصادية تؤثر بالسلب على المجتمع ومصالح العامة ففي فرنسا وبسبب إضراب العاملين في الشركة الوطنية للسكك الحديدية في نيسان ٢٠١٨ قدر المسؤولون بالشركة الخسائر اليومية ما بين (١٠ - ٢٠) مليون يورو طوال فترة الاضراب مع العلم ان المضربين ينوون الاضراب لثلاثة اشهر. وكذلك أعلنت شركة (إير فرانس-كيه.إل.إم) أن الإضرابات التي قام بها موظفوها كلفت الشركة ٣٣٥ مليون يورو (٣٩١ مليون دولار) في النصف الأول من عام ٢٠١٨. والاضرابات العمالية لشركة (هيونداي موتورز) الكورية الجنوبية في سنة ٢٠١٧ كبدتها خسائر مالية تقدر ٥٥٣ مليون دولار.

#### الخاتمة :

في ختام هذا البحث توصلنا لبعض النتائج وعلى ضوءها اقترحنا توصيات لإيجاد حلول مستقبلية يمكن ان تقلل من تداعيات الاضراب على المضربين والمجتمع معا وبالتالي تقليل الخسائر المالية والاقتصادية على الدولة والمضربين (الموظفين والعمال) من جهة والآثار الاجتماعية السيئة على المجتمع من جهة أخرى. وربما الاستغناء عن الاضراب ومحاولة إيجاد طريق بديلة للتعبير عن احتجاجات العمال والموظفين للتخلص من جملة

الأمر السلبي التي يجتويه الاضراب، بالرغم من أهميته في بعض الأحيان وخصوصا اذا تبادت السلطة وأصحاب العمل باجور العمال والموظفين وكذلك شروط العمل وساعاته ومخاطره.

### النتائج

١- ان حق الاضراب مكفول وفقا للمنظمات الدولية والإقليمية والقوانين الوطنية لغالبية الدول سواء كان منصوص عليه في الدستور او قوانين العمل او قوانين الاضراب او حتى وفقا لحكم المحاكم..

٢- الاضراب يمكن تقييده بشروط وفقا للقانون الوطني ومصلحة البلد خصوصا في قطاع الحاجات الأساسية للمجتمع التي لا يمكن الاستغناء عنها بسبب أهميتها وبالتالي فالإضراب فيها سوف يعرض حياة وسلامة وصحة السكان للخطر.

٣- يحظر على موظفي القطاع العام الاضراب في اغلب دول العالم كونهم يؤدون اعمال لصالح المجتمع وإضرابهم يسبب الضرر الكبير للناس . ويمكن القول ان قوات الشرطة والجيش وحتى القضاة وغيرهم لا يمكن ان يعطى لهم الحق في الاضراب في كل دول العالم الا ما ندر لانهم شرائح لحماية البلد داخليا وخارجيا .

٤- الكثير من دول العالم تعتبر عقد العمل بين صاحب العمل والعامل متوقف وبالتالي لا يستحق اجر طوال فترة الاضراب بينما دول قليلة تتخذ مواقف مختلفة حيال هذه المسألة وتتفق كل دول العالم تقريبا على عدم جواز انتهاء عقد العامل اثناء فترة الاضراب وخصوصا اذا كان اضرابا قانونيا.

٥- اغلب اسباب الاضراب تتصل بالأجور المنخفضة وغلاء أسعار السوق وزيادة ساعات العمل ومخاطر المهنة وسلامة العمال وحالات التسريح بسبب اغلاق المنشأة او تخفيض للتكاليف .

٦- الدستور العراقي النافذ لعام ٢٠٠٥ لم ينص صراحة على حق الاضراب . بينما قانون العمل العراقي رقم ٣٥ لسنة نص على حق الاضراب مع تطبيق شروطه ولكنه لم يعطي

تعريف للاضراب اما فئة الموظف العام لم يتم الطرق الى حقها بالاضراب من عدمه في السابق وحاليا بالرغم من وجود فقرة في قانون العقوبات العراقي لعام ١٩٦٩ المعدل بحاسبه الموظف اذا ترك عمله في المرفق العام.

#### التوصيات :

١- النص على حق الاضراب في الدستور من الأمور المهمة للبلد لان ترك هذه المسألة بدون تحديد سوف تؤدي الى مشاكل كثيرة في المستقبل وهذه المشاكل سوف تنحسر اذا ما تم تحديد شروط الاضراب وفقا للقانون الوطني . اما في العراق فالدستور العراقي الحالي يخلو من النص على الاضراب صراحة ونقترح مستقبلا في حال حصول تعديلات دستورية النص عليه كونه اصبح من الحقوق العالمية للعمال والموظفين ولا يمكن الاغفال عنه ويتم تنظيمه بقانون يحدد واجبات وحقوق المضربين حتى لا تتحول الإضرابات الى مشكلة لا يمكن حلها مستقبلا.

٢- نقترح تحديد حالة اضراب الموظف العام من عدمه وفق قانون بدلا من ترك المسألة عائمة لما لهذه الفئة من أهمية كبيرة في المجتمع والدولة وما تقدمه من خدمات كبيرة ومؤثرة للناس. وفيما يخص العراق فقد نص قانون العمل العراقي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥ على حق الاضراب للعمال وهذا غير كافى اذا ان ترك فئة الموظف العام بدون تحديد سوف ينتج عنه مشاكل كبيرة ولا بد من قانون خاص يصدر من مجلس النواب يحدد الاضراب بالنسبة لفئة القطاع العام من عدمه.

٣- الكثير من دول العالم التي تعطي حق الاضراب للعمال او الموظفين تعتبر عقد العمل متوقف وبالتالي فإنهم لا يستحقون الأجور عن فترة الاضراب وهذا فيه حيف كبير لهم . فاذا كان الاضراب قانونيا ووفقا للشروط المنصوص عليه فالنص على عدم استحقاقهم اجورهم خلال فترة الاضراب سوف يقوي فئة أصحاب العمل على العمل وخصوصا اذا أدت المفاوضات على زيادة طفيفة في الأجور لا تستحق الاضراب نفسه او كان الاضراب لأجل رفع الحيف عنهم فيما يخص ساعات العمل القانونية او شروط الصحة والسلامة

التي يجب العمل بها من قبل أصحاب العمل والمنصوص عليها في القانون ولذلك نقترح منحهم اجورهم خلال هذه الفترة التي لا يمكن ان تكون طويلة غالبا او على اقل منحهم الحد الأدنى للأجر.

٤- لغرض تلافي الإضرابات وتداعياتها . على الدولة وأصحاب العمل الالتزام بالشروط الملقاة على عاتقهم وأهمها عدم تخفيض الأجور وزيادتها حسب الأحوال الاقتصادية التي تمر بها الدولة وكذلك عدم زيادة ساعات العمل لحاجة العمال الى الراحة وأخيرا تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية التي تعتبر ضرورة ملحة للحفاظ على حياة وصحة العمال وتعويضهم وتحمل تكاليف علاجهم في حالة الإصابات المهنية وذلك اصابتهم بالإمراض .

#### المصادر

أولا: الكتب

١- د. بيرند واس. الإضراب كحق أساسي للعمال ومخاطره في التضارب مع الحقوق الأساسية الأخرى للمواطنين. المؤتمر العالمي في سنتياغو شيلي. سبتمبر ٢٠١٢ . جامعة جوته فرانكفورت . ألمانيا. التقرير العام الثالث.

٢- د. أندون ماجوسيف و د. جادارانكا دينكوف. الحق في الإضراب : صكوك قانونية دولية وإقليمية بلهجة تشريعية في جمهورية مقدونيا.

٣- المقاومة المدنية والسلطة السياسية: تجربة العمل اللاعنفي من غاندي حتى الوقت

الحاضر: Civil Resistance and Power Politics: The Experience of Non-violent Action from

Gandhi to the Present, Oxford University Press, 2009.

ثانيا : البحوث والاطاريح والرسائل

١- نوزاد احمد ياسين و د. محمد سليم محمد امين. النظام القانوني لاضراب الموظف العام في العراق. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية. جامعة كركوك. العدد ١٧، المجلد ٥.

٢- سامر احمد موسى . اضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) ، ٢٠٠١ ، ص ٧٢. منشور على الموقع الاتي :  
( www.alhewar.org/debate/show.at.asp?t)

ثالثا : المقالات والتقارير المنشورة على الانترنت

١- موقع فرانس ٢٤ / أف ب. إضراب السكك الحديدية يكبد الشركة الفرنسية خسائر بقيمة ١٠٠ مليون يورو

٢- <https://www.cas.org.uk/news/employers-exploiting-workers-and-breaking-law-minimum-wage>

٣- <https://www.biznews.com/thought-BIZNEWS> : اسباب الاضراب  
</leaders/2013/12/03/six-reasons-employees-will-go-strike-expert>

٤- [عمل الاضراب: https://en.wikipedia.org/wiki/Strike\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Strike_action)

٥- المنظمة المصرية لحقوق الانسان. الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب.  
تقرير المنظمة حول الاضرابات والاعتصامات لعام ٢٠٠٩.

٦- صحيفة اخبار الخليج : <http://akhbar-alkhaleej.com/news/article/1131936>

٧- [موقع البوابة الالكترونية](#)

رابعا : الدساتير والقوانين

- ١- الدستور المقدوني لعام ١٩٩١.
- ٢- دستور الجمهورية الإيطالية لعام ١٩٤٧
- ٣- دستور الجمهورية الفرنسية لعام ١٩٤٦.
- ٤- الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.
- ٥- دستور هنغاريا لعام ٢٠١١
- ٦- الدستور البولندي لعام ١٩٩٧ المعدل.
- ٧- دستور المكسيك لعام ١٩١٧ المعدل.
- ٨- الدستور الروسي لعام ١٩٩٣.
- ٩- دستور (الاتحاد السوفيتي) لعام ١٩٧٧.
- ١٠- الدستور الألماني النافذ لعام ١٩٤٩ المعدل.
- ١١- دستور اليابان النافذ لعام ١٩٤٦.

- ١٢- الدستور اللبناني النافذ لعام ١٩٢٦ المعدل.
- ١٣- قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦
- ١٤- قانون الاتفاقيات الجماعية الاسرائيلي لعام ١٩٥٧
- ١٥- قانون العمل العراقي لسنة ١٩٥٨ الملغى
- ١٦- قانون الاتفاقيات الجماعية والإضراب والإغلاق التركي رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٦٣ والمعدل بالقانون رقم ٢٨٢٢
- ١٧- قانون العمل الفرنسي لعام ١٩٦٣
- ١٨- قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني رقم ١٧٣٨٦ لسنة ١٩٦٤
- ١٩- قانون العمل في السلفادور لعام ١٩٧٢ المعدل في عام ١٩٩٤.
- ٢٠- قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠
- ٢١- قانون النقابات العمالية البولندي لسنة ١٩٨٢ المعدل عام ١٩٩١
- ٢٢- قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧
- ٢٣- قانون العمل في الدومنيكان لسنة ١٩٩٢.
- ٢٤- قانون العلاقات الصناعية والعمالية الزامبي لسنة ١٩٩٣
- ٢٥- قانون العمل السلفادوري لسنة ١٩٩٤.
- ٢٦- قانون العمل في ساحل العاج لعام ١٩٩٥.
- ٢٧- قانون علاقات العمل في ملاوي لسنة ١٩٩٦
- ٢٨- قانون العمل في النيجر لعام ١٩٩٦
- ٢٩- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
- ٣٠- قانون العمل الأساسي الفنزويلي لسنة ١٩٩٧
- ٣١- قانون علاقات العمل في جنوب أفريقيا لسنة ١٩٩٥ المعدل عام ٢٠٠٢
- ٣٢- قانون العمل المصري رقم ١٢ الذي صدر في ٧ نيسان لعام ٢٠٠٣.
- ٣٣- قانون العمل العراقي رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥
- ٣٤- قانون العمل الاكوادوري
- ٣٥- القانون الوطني للعلاقات العمالية الامريكي الصادر عام ١٩٣٥
- ٣٦- قانون الموظفين الصادر بالمرسوم الاشتراعي اللبناني رقم ١٤٩ لسنة ١٩٨٣
- ٣٧- نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠١٤
- ٣٨- نظام الخدمة المدنية الحالي رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧
- ٣٩- القانون الاساسي للتوظيف العمومية رقم ٠٣/٠٦ لعام ٢٠٠٦
- ٤٠- قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
- ٤١- قانون العقوبات اللبناني لسنة ١٩٤٣
- ٤٢- قانون الاضراب في لاتفيا لعام ١٩٩٨
- ٤٣- قانون الحق في الإضراب الهنغاري رقم ٧ لسنة ١٩٨٩.
- ٤٤- قانون النقابات العمالية رقم ٣٣ لسنة ٢٠٠٢ البحريني



- ٤٥- قانون المجلس الشّعبي الوطني رقم ٠٢/٩٠ لعام ١٩٩٠  
٤٦- قانون الاضراب في لاتفيا لعام ١٩٩٨  
٤٧- قانون الحق في الإضراب الهنغاري رقم ٧ لسنة ١٩٨٩.  
٤٨- قانون الخدمات الأساسية في أستراليا رقم ١٩٨١.  
خامسا : الاتفاقيات والقرارات
- ١- اتفاق أمريكا الشمالية بشأن التعاون في مجال العمل بين أمريكا وكندا والمكسيك  
عام ١٩٩٣
- ٢- الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧
- ٣- اتفاقية السلامة والصحة المهنية رقم ١٥٥ لسنة ١٩٨١
- ٤- اتفاقية المواد الكيميائية رقم ١٧٠ لسنة ١٩٩٠.
- ٥- الاتفاقية رقم ٨٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨.
- ٦- الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم ٩٨.
- ٧- التوصية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم ٩٢.
- ٨- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٨٨
- ٩- الميثاق العربي لحقوق الانسان لعام ٢٠٠٤
- ١٠- الميثاق الاجتماعي الأوروبي اعتمد في عام ١٩٦١ ودخل حيز التنفيذ عام ١٩٦٥ ونقح في عام ١٩٩٦
- ١١- ميثاق البلدان الأمريكية للضمانات الاجتماعية عام ١٩٤٨
- ١٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦
- ١٣- الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام ١٩٤٨.

١ المقاومة المدنية والسلطة السياسية: تجربة العمل اللاعنفي من غاندي حتى الوقت الحاضر : Civil Resistance and Power  
Politics: The Experience of Non-violent Action from Gandhi to the Present, Oxford University Press, 2009, pp. 127-43

٢ قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٤٦.

٣ المادة ٦ من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام ١٩٩٦ المعدل.

٤ حكم مجلس الدولة الفرنسي في ٢٥/ يوليو/ ٧٥٥٠. نقلا عن : سامر احمد موسى ، اضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) ، ٢٠٠١ ، ص ٧٢. مشورة على الموقع الاتي :  
(www.alhewar.org/debate/show.at.asp?y)

٥ المادة (الفقرة ٢ من المادة ٢٥) من قانون الاتفاقات الجماعية والإضراب والإغلاق التركي رقم ٢٧٥ لسنة ١٩٦٣ والمعدل بالقانون رقم ٢٨٢٢.

٦ المادة ٤/أ من قانون النقابات العمالية البولندي لسنة ١٩٨٢ المعدل عام ١٩٩١.

٧ الباب الثاني من قانون علاقات العمل في ملاوي لسنة ١٩٩٦.

٨ المادة ١/٦٢٠ من قانون العمل في النيجر لعام ١٩٩٦

٩ قانون علاقات العمل في جنوب أفريقيا لسنة ١٩٩٥ المعدل عام ٢٠٠٢.

١ المادة ٤٦٧ من قانون العمل الاكوادوري.

١ المادة ٥٠ من قانون العمل العراقي لسنة ١٩٥٨ الملغى.

١ المنظمة المصرية لحقوق الانسان. الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة حول الاضرابات والاعتصامات لعام ٢٠٠٩، ص ٥.

١ المادة ٦٤ من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.

١ المادة (٥٣) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

<https://www.cas.org.uk/news/employers-exploiting-workers-and-breaking-law-minimum-wage>

١ الفقرة (٢) من المادة (٢٣) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

١ قانون العمل المصري رقم ١٢ الذي صدر في ٧ نيسان لعام ٢٠٠٣.

١ اسباب الاضراب : BIZNEWS : <https://www.biznews.com/thought-leaders/2013/12/03/six-reasons-employees-will-go-strike-expert>

١ المادة ١٢٥ من قانون العمل العراقي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.

٢ الفقرة (أ و د) من المادة ٨٤ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

٢ المادة (٢٤) من الإعلان العالمي لحقوق الانسان.

٢ الفقرة (أولا) من المادة ٦٧ من قانون العمل العراقي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.

٢ الفقرة (٣) من المادة ٤٣ من قانون العمل العراقي رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.

٢ المادة ١٤٤ من قانون تنظيم عداقات العمل الاتحادي الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

٢ المادة ١٤٩ من قانون تنظيم عداقات العمل الاتحادي الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

٢ منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩.

٢ المادة ٣ ، الفقرة ١ من الاتفاقية رقم ٨٧ الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ١٩٤٨.

٢ المادة ١ ، الفقرة ١ من الاتفاقية. ٩٨ الصادرة عن منظمة العمل الدولية ١٩٤٩.

٢ المادة ٤ ، الفقرة ٤ من توصية منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٢.

٣ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦.

٣ الميثاق الاجتماعي الأوروبي اعتمد في عام ١٩٦١ ودخل حيز التنفيذ عام ١٩٦٥ وتقع في عام ١٩٩٦.

٣ سمي هذا الاتفاق باتفاق (تافاتا) وتم توقيع بين الدول الثلاثة في عام ١٩٩٣ ودخل حيز التنفيذ في ١/١/١٩٩٤.

٣ سمي هذا البروتوكول بـ(بروتوكول سان سلفادور) رقم ٦٩ ودخل حيز التنفيذ في ١١/١١/١٩٩٩.

- ٣ في ١٢ يناير عام ١٩٦٥ وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية، كما وافق مجلس جامعة الدول العربية في ٢١ يناير عام ١٩٦٥ على الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية. تفاصيل أكثر.
- ٣ المادة الثانية عشر من الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ والخاصة بالحريات والحقوق النقابية.
- ٣ المادة ٣٨ من الدستور المقدوني النافذ.
- ٣ المادة ٤٠ من دستور الجمهورية الإيطالية لعام ١٩٤٧.
- ٣ الفقرة ٧ من ديباجة دستور الجمهورية الفرنسية لعام ١٩٤٦.
- ٣ د. نوزاد احمد ياسين و د. محمد سليم محمد امين، النظام القانوني لاضراب الموظفين العام في العراق، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، العدد ١٧، المجلد ٥، ص ١٢٤.
- ٤ الفقرة (١ و ٣) من المادة ٣٨ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥.
- ٤ المادة (٩) من الدستور الألماني النافذ لسنة ١٩٤٩ المعدل.
- ٤ د. نوزاد احمد ياسين و د. محمد سليم محمد امين، النظام القانوني لاضراب الموظفين العام في العراق، مرجع سابق، ص ١٢٣.
- ٤ الفقرة (١) من المادة ٣٦ من قانون العمل العراقي السابق رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧.
- ٤ الفقرة (أولاً) من المادة ١٦٢ من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.
- ٤ نظام الخدمة المدنية الأردني لعام ٢٠١٤.
- ٤ المادة ١٩٢ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.
- ٤ المادة ١/٨١ من قانون العمل في ساحل العاج لعام ١٩٩٥.
- ٤ عدل هذا القانون بقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٩٧.
- ٤ قانون علاقات العمل الوطني الأمريكي لسنة ١٩٣٥ المعروف بقانون فاغنر : هو القانون التأسيسي لقانون العمل في الولايات المتحدة والذي يضمن الحقوق الأساسية لموظفي القطاع الخاص للتنظيم في النقابات العمالية، والانخراط في المساومة الجماعية للحصول على شروط وأحكام أفضل في العمل، واتخاذ إجراءات جماعية، بما في ذلك الإضراب إذا لزم الأمر.
- ٥ المادة ٣/أ ب من قانون الاضراب لعام ١٩٩٨.
- ٥ المادة ٥٢٨ من قانون العمل السلفادوري لسنة ١٩٩٤.
- ٥ د. بيرند واس، الإضراب كحق أساسي للعمال ومخاطره في التضارب مع الحقوق الأساسية الأخرى للمواطنين، المؤتمر العالمي في سنتياغو شيلي، سبتمبر ٢٠١٢، جامعة جوتة فرانكفورت، ألمانيا، التقرير العام الثالث، ص ١٣.
- ٥ عمل الاضراب: [https://en.wikipedia.org/wiki/Strike\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Strike_action)
- ٥ د. بيرند واس، الإضراب كحق أساسي للعمال ومخاطره في التضارب مع الحقوق الأساسية الأخرى للمواطنين، مرجع سابق، ص ٧٨.
- ٥ د. بيرند واس، الإضراب كحق أساسي للعمال ومخاطره في التضارب مع الحقوق الأساسية الأخرى للمواطنين، مرجع سابق، ص ١١.
- ٥ قانون علاقات العمل الوطني الأمريكي National Labor Relations Act of 1935
- ٥ د. نوزاد احمد ياسين و د. محمد سليم محمد امين، النظام القانوني لاضراب الموظفين العام في العراق، مرجع سابق، ص ١٢٣.
- ٥ المادة ٦٣ من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم لسنة ١٩٦٤.
- ٥ قانون العمل في الدومنيكان لسنة ١٩٩٢.
- ٦ المادة ٥٣٧ من قانون العمل في السلفادور لعام ١٩٧٢ المعدل في عام ١٩٩٤.
- ٦ د. بيرند واس، الإضراب كحق أساسي للعمال ومخاطره في التضارب مع الحقوق الأساسية الأخرى للمواطنين، مرجع سابق، ص ١١.
- ٦ د. أندون ماجوسيف و د. جاد رانكا دينكوف، الحق في الإضراب : صكوك قانونية دولية وإقليمية بلهجة تشريعية في جمهورية مقدونيا، ص ٦.
- ٦ المادة ٨٢ من قانون العمل في ساحل العاج لسنة ١٩٩٥.
- ٦ قانون العمل في النيجر لسنة ١٩٩٦.

- ٦ الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب ، تقرير المنظمة المصرية حول الاضرابات والاعتصامات خلال عام ٢٠٠٩ ، ص ٢.
- ٦ القسم الثاني من قانون الخدمات الأساسية في أستراليا رقم ١٩٨١.
- ٦ الفقرة (سابعاً) من قانون العمل العراقي النافذ رقم ٣٥ لسنة ٢٠١٥.
- ٦ المادة ١٩٤ من قانون العمل المصري النافذ رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣
- ٦ المادة ٣ من قانون الحق في الإضراب الهنغاري رقم ٧ لسنة ١٩٨٩.
- ٧ المادة ٤٠٤ من قانون العمل لسنة ١٩٩٢.
- ٧ موقع فرانس ٢٤/أ ف ب، إضراب السكك الحديدية يكبد الشركة الفرنسية خسائر بقيمة ١٠٠ مليون يورو
- ٧ صحيفة اخبار الخليج : <http://akhbar-alkhaleej.com/news/article/1131936>
- ٧ موقع البوابة الالكترونية