

## إلغاء الحق في الإضراب؟ تحليل أحدث الاتجاهات

إدليرا كسافا  
أكتوبر ٢٠١٦

- يتعرّض الحق في الإضراب لهجوم على الصعيد الوطني والدولي، وقد اشتدت حدة هذا الهجوم في وضع يزداد فيه استخدام الحجج الاقتصادية والأمنية كذريعة لانتهاك حقوق الإنسان والحقوق الديمقراطية الأساسية.
- على الصعيد الوطني، نفذت جميع البلدان تقريباً التي يشملها التقرير، أي ١١٧ بلداً، تدابير وممارسات قانونية تنتهك الحق في الإضراب. وتشمل الانتهاكات الأكثر شيوعاً التي تم ارتكابها على مدى فترة طويلة من الزمن، حرمان مجموعات العمال من حقها في الإضراب. وفي حين أن هذه الممارسات لا تزال سائدة، ارتكب ٨٩ بلداً في السنوات الخمس الأخيرة انتهاكات جديدة، وخصوصاً من خلال ممارسات عنيفة ضد الإضرابات الشرعية والتدخل فيها. هذا ولا تزال تُفرض قيود كبيرة على حق العاملين في القطاع العام في الإضراب.
- أما على الصعيد الدولي، فقد قامت مجموعة أصحاب العمل في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢ بالاعتراض على الحق في الإضراب الذي تحميه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وشككت في دور الآلية الدولية الأكثر موثوقية واعتماداً في إظهار انتهاكات الحق في الإضراب أمام العالم أجمع.
- ويُعدّ تعزيز التحالفات بين العمال والمجتمعات والأوساط الأكاديمية والقوى الديمقراطية الأخرى أمراً بالغ الأهمية في فضح هذا الهجوم باعتباره اعتداءً على المساحة الديمقراطية اللازمة لبناء مجتمع أكثر عدلاً ولبناء سلطة تضمن تمكين جميع العمال في جميع البلدان من ممارسة حقهم الأساسي في الإضراب.



٢	١. مقدمة .....
٢	٢. النتائج الرئيسية - انتهاكات واسعة النطاق .....
٥	٣. الأنواع الرئيسية لانتهاكات الحق في الإضراب .....
٥	٣.١ عمليات الحظر العامة للإضرابات غير نموذجية .....
	٣.٢ الاستمرار في منع أو تقييد الإضرابات السياسية وإضرابات التعاطف ومختلف
٦	أنواع الإضرابات في الكثير من البلدان .....
	٣.٣ غالبية البلدان التي شملتها الدراسة تواصل حرمان مجموعات عمّال من
٦	الحق في الإضراب .....
٧	٣.٤ تفرض الكثير من البلدان شروطاً مبالغاً فيها ليتم اعتبار الإضراب قانونياً .....
	٣.٥ أعمال التدخل في الإضرابات هي المجال الذي تمت فيه معظم الانتهاكات في
٩	السنوات الخمس الأخيرة .....
	٣.٦ تعليق السلطات العامة للإضرابات أو إعلانها غير شرعية يضعف ممارسة حق
١١	الإضراب في بلدان كثيرة .....
١١	٣.٧ تداخل التعديلات على تحديد خدمات الحد الأدنى مع حق الإضراب .....
١٣	٣.٨ استخدام التحكيم الإجباري على نطاق واسع ليحل مكان التحركات الإضرابية .....
١٣	٣.٩ العقوبات الشديدة منتشرة في حال الإضرابات المشروعة .....
١٥	٣.١٠ الحرمان من المحاكمات العادلة والعدالة في ما يتعلق بالانتهاكات على نطاق واسع .....
١٥	٤. الخطاب حول الحق في الإضراب: الاتجاهات والجهات الفاعلة .....
١٦	٤.١ الحجج الداعمة لتقييد حق الإضراب .....
١٦	٤.٢ الحجج المقدمة لتعزيز الحق في الإضراب .....
١٧	٤.٣ الحجج المقدمة من الأوساط الأكاديمية .....
١٧	٥. المعركة على الحق في الإضراب: نقل المعركة إلى المحاكم والشوارع .....
١٨	٦. الاستنتاجات: الوضع لم يتغير، والصراع على الحق في الإضراب مستمر .....



## ١. مقدمة

تقارير منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للنقابات على مدى السنوات الخمسة الماضية أن هذه الانتهاكات تُرتكب في ٤٩ بلداً آخر<sup>٢</sup>، ليصل عدد البلدان التي يتم فيها انتهاك مجال أو أكثر من مجالات الحق في الإضراب على صعيد الإطار القانوني/ أحكام السوابق القانونية و/أو ممارسة الحق في الإضراب إلى ١١٧ بلداً. مع ذلك، فإن هذه القائمة ليست شاملة: فقد تكون البلدان التي يغطيها هذا التقرير قد سنت قوانين لانتهاك الحق في الإضراب في مجالات أكثر من تلك المذكورة هنا وقد تُمارس أيضاً انتهاكات للحق في الإضراب في بلدان أخرى.

### مجالات انتهاك الحق في الإضراب

- (١) حظر عام للحق في الإضراب؛ (٢) حرمان العمّال في مناطق تجهيز الصادرات من الحق في الإضراب؛
- (٣) حرمان العمّال الآخرين من الحق في الإضراب؛
- (٤) حرمان/منع حسب هدف و/أو نوع الإضراب؛
- (٥) أحكام في القانون تسمح بتعليق و/أو إعلان عدم شرعية الإضرابات من قبل سلطة إدارية؛ (٦) إزالة /تقييد الضمانات التعويضية التي تصاحب القيود التي قد تفرض على الحق في الإضراب؛
- (٧) انتهاكات متعلقة بخدمات الحد الأدنى؛ (٨) التحكيم الإلزامي بشأن الإضرابات العمالية؛ (٩) شروط مبالغ فيها من أجل ممارسة حق الإضراب؛
- (١٠) أعمال تدخل أثناء الإضراب؛ (١١) فرض عقوبات شديدة في حال الإضرابات المشروعة؛ و(١٢) إلغاء ضمان الحقوق و/أو العدالة بشأن الانتهاكات/ فرض قيود عليها.

يتعرّض الحق في الإضراب للهجوم، فالعمّال ونقاباتهم يصارون على أكثر من جبهة من أجل الحصول على الحق في الإضراب وممارسته والدفاع عنه. هذا وترد أخبار تفيد بأنه يتم تعليق الإضرابات وحظرها والتدخل فيها وفرض عقوبات عليها في عدد متزايد من البلدان. وعلى المستوى الدولي أيضاً، يخضع الحق في الإضراب إلى ضغوطات متزايدة بلغت ذروتها في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢، إذ قامت خلاله مجموعة أصحاب العمل بالاعتراض على وجود حق في الإضراب معترف به دولياً تحميه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وشككت في دور الآلية الدولية الأكثر موثوقية واعتماداً في إظهار انتهاكات الحق في الإضراب أمام العالم أجمع. ودفعت هذه التطورات مؤسسة فريدريش إيبيرت إلى إجراء دراسة عالمية حول اتجاهات انتهاكات الحق في الإضراب وأنماطها، مع التركيز بشكل خاص على السنوات الخمسة الماضية (٢٠١٢-٢٠١٦). وتكشف الدراسة نطاق الانتهاكات، بما يشمل القيود التي تنتهك الالتزامات التي وضعتها الهيئات المشرفة التابعة لمنظمة العمل الدولية، سواء من حيث الإطار القانوني أو من حيث الممارسة الفعلية. في هذا التقرير، يتم استكمال النتائج الرئيسية للدراسة بالأفكار المتبصرة التي تم الحصول عليها في استعراض التقارير التي صدرت مؤخراً عن منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للنقابات.

## ٢. النتائج الرئيسية - انتهاكات واسعة النطاق

تم تحليل نتائج الدراسة والتقارير التي تم استعراضها بناءً على ١٢ مجالاً لانتهاكات الحق في الإضراب<sup>١</sup> ومن بين ٧٠ بلداً<sup>٢</sup> شملتها الدراسة، استخدم ما يقارب (٦٨) بلداً الأحكام القانونية (القانون و/أو السوابق القانونية) واعتمد ممارسات تنتهك مجالاً أو أكثر من مجالات الحق في الإضراب. ويُظهر استعراض

ويبين الرسم البياني (١) أن مجالات الانتهاك بموجب القانون و/أو السوابق القانونية الأكثر شيوعاً بين البلدان الـ ١١٧ هي:

- (١) منع العمّال من حق الإضراب؛
- (٢) فرض شروط مبالغ فيها لممارسة الحق في الإضراب؛
- (٣) فرض عقوبات شديدة على إضرابات مشروعة.

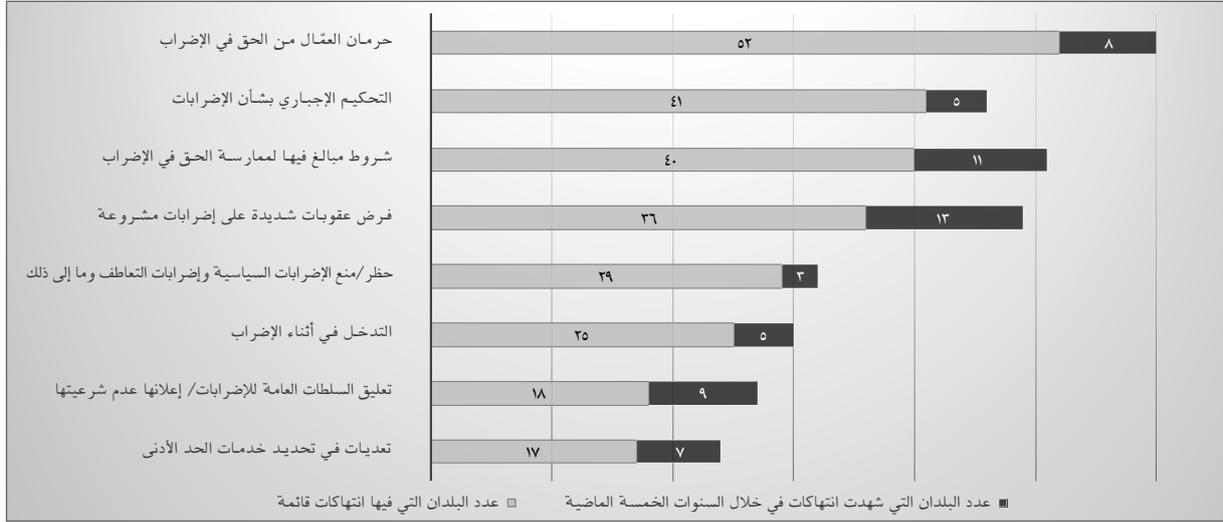
٣. شمل الاستعراض تقارير لجنة تطبيق المعايير ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والاتحاد الدولي للنقابات على مدى السنوات الخمسة الماضية (راجع الفهرس لمزيد من التفاصيل). واستخدمت التقارير التي تم استعراضها لاستكمال المعلومات على المستوى الوطني التي تم أخذها في خلال الدراسة ولتقديم آراء حول ٤٩ بلداً آخر هي: الجزائر، جزر البهاما، روسيا البيضاء، بليز، بنين، بوركينا فاسو، تشاد، كرواتيا، جيبوتي، غينيا الاستوائية، فرنسا، جورجيا، غيانا، هنغاريا، إيران، العراق، جامايكا، الأردن، كازاخستان، كيريباتي، الكويت، لبنان، ليسوتو، ليبيريا، مالي، موريشيوس، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، عُمان، باكستان، بيرو، الاتحاد الروسي، ساو تومي وبرينسيب، سيشل، سنغافورة، كوريا الجنوبية، سريلانكا، السويد، سويسرا، قطر، تونس، تايلاند، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، فنزويلا واليمن ووزنجبار، ليصل العدد الإجمالي للبلدان التي شملتها هذه الدراسة إلى ١١٩ بلداً.

١. تم وضع المجالات الاثني عشر لانتهاكات حق الإضراب من قبل ديفيد كوسيرا ودورا ساري كما هي مطبقة في مشروع مؤشر حقوق العمل للجامعة العمالية العالمية ومركز حقوق العمال العالميين في جامعة ولاية بنسلفانيا (<http://la-bour-rights-indicators.la.psu.edu>) اعتمدت الدراسة العالمية هذه القائمة. يستند تحليل نتائج الدراسة والتقارير التي تم استعراضها على الوثيقة البحثية لجرنيغون وآخرون (Gernigon et al). للعام ١٩٩٨ وعنوانها "مبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحق في الإضراب"

٢. تم إجراء الاستبيان بين ١ مارس و٢١ أبريل بأربع لغات هي العربية والفرنسية والإنجليزية والإسبانية)، وأجاب عليه ٨٧ مواطناً في ٦٠ بلداً وهي: الأرجنتين، أستراليا، بنغلاديش، بربادوس، بلجيكا، البوسنة والهرسك، البرازيل، بلغاريا، بورتوريكو، كمبوديا، الكاميرون، كندا، الصين، كولومبيا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الكوت ديفوار، الدنمارك، الاكوادور، مصر، إستونيا، إثيوبيا، فيجي، ألمانيا، غانا، اليونان، غواتيمالا، الهند، إندونيسيا، أيرلندا، إيطاليا، اليابان، كينيا، مدغشقر، ماليزيا، موريتانيا، المكسيك، نيبال، النيجر، نيجيريا، النرويج، فلسطين، الفلبين، بولندا، البرتغال، رومانيا، السنغال، سلوفاكيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، السودان، سوازيلاند، تنزانيا، ترينيداد وتوباغو، تركيا، أوغندا، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة الأمريكية، فيتنام، زامبيا، وزيمبابوي. وغطى استبيان إقليمي ١٠ من بلدان أمريكا اللاتينية، وهي بوليفيا- الدولة المتعددة القوميات، شيلي، كوستاريكا، جمهورية الدومينيكان، السلفادور، هايتي، هندوراس، نيكاراغوا، بنما، وباراغواي.



الرسم البياني ١: عدد البلدان حسب أنواع انتهاكات الحق في الإضراب بموجب القانون و/أو السوابق القانونية



البلدان التي شملتها الدراسة<sup>٦</sup> والتقارير التي تم استعراضها<sup>٧</sup> اعتمدت الممارسات المقيّدة في مجال واحد أو أكثر من مجالات الحق في الإضراب. هنا أيضاً، كان الكثير من البلدان التي تعتمد ممارسات تنتهك مجالات مختلفة من مجالات الحق في الإضراب في السنوات الخمس الماضية قد اعتمد مثل هذه الممارسات في الماضي.

إن مجالي الانتهاكات الأكثر شيوعاً بين البلدان هما: (١) التدخل خلال الإضرابات و(٢) فرض عقوبات شديدة في حال الإضرابات المشروعة. وبيّن الرسم البياني ٢ أيضاً أن عدد البلدان التي اعتمدت هذه الممارسات المقيّدة قد تضاعف ثلاث مرات في السنوات الخمسة الماضية، ما يدل إلى حدّ ما على أن الدراسة والتقارير التي تم استعراضها تركز على السنوات الأخيرة الماضية. ومع ذلك، فإن المقارنة مع الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية (الرسم البياني ١) والتي تغطي نتائج من المصادر نفسها، تشير إلى أن البلدان فضلت تبني ممارسات أكثر تقييداً بدل استحداث تغييرات قانونية. ولا بدّ من فهم هذه النزعة في ضوء البيئة القمعية والعمل الأخد بالتزعزع وانعدام الأمن الوظيفي وتحيز السلطات العامة

في السنوات الخمس الماضية، ظهرت انتهاكات جديدة في مجال واحد أو أكثر من مجالات الحق في الإضراب من خلال قانون و/أو سوابق قانونية في ٢٧ بلداً (تم التعرف إلى ٢٤ بلداً من خلال الدراسة و٣ بلدان من خلال التقارير التي تم استعراضها). وسبق أن طبّق عدد من هذه البلدان تدابير قانونية مقيّدة إما في المجال نفسه أو في مجالات أخرى من مجالات الحق في الإضراب. بيّن الرسم البياني ١ معظم مجالات الانتهاكات التي برزت مؤخراً:

- (١) فرض عقوبات شديدة في حال الإضرابات المشروعة
- (٢) فرض شروط مبالغ فيها لممارسة الحق في الإضراب
- (٣) تعليق السلطات العامة للإضرابات/ إعلانها عدم شرعيتها.

يدلّ الانتهاك الأكثر شيوعاً والذي يتم العمل به من خلال القانون و/أو السوابق القانونية والمتعلق بفرض عقوبات شديدة في حال الإضرابات المشروعة على الطبيعة القمعية للتدابير التي تم اتخاذها في السنوات الخمسة الماضية. الأمر الذي تؤكد عليه أيضاً النتائج المتعلقة بالانتهاكات في ممارسة الحق في الإضراب.

إن الممارسات التي تنتهك مجالات مختلفة من مجالات الحق في الإضراب منتشرة جداً (الرسم البياني ٢). ففي خلال السنوات الخمسة الماضية، تبين أن الغالبية العظمى (٨٤) من

٦. لوحظت انتهاكات في ٤٧ بلداً من البلدان الـ ٧٠ التي شملتها الدراسة، وهي: الأرجنتين، بنغلاديش، بلجيكا، بوليفيا، البرازيل، بلغاريا، بروندي، كمبوديا، الكاميرون، كندا، تشيلي، الصين، كولومبيا، كوستاريكا، الكويت، ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، مصر، فيجي، ألمانيا، اليونان، هايتي، هندوراس، الهند، إندونيسيا، كينيا، مدغشقر، ماليزيا، موريتانيا، المكسيك، نيبال، نيجيريا، فلسطين، بنما، باراغواي، الفلبين، البرتغال، رومانيا، سوازيلاند، جنوب أفريقيا، إسبانيا، تنزانيا، ترينيداد وتوباغو، تركيا، أوغندا، فيتنام، زامبيا، زيمبابوي.

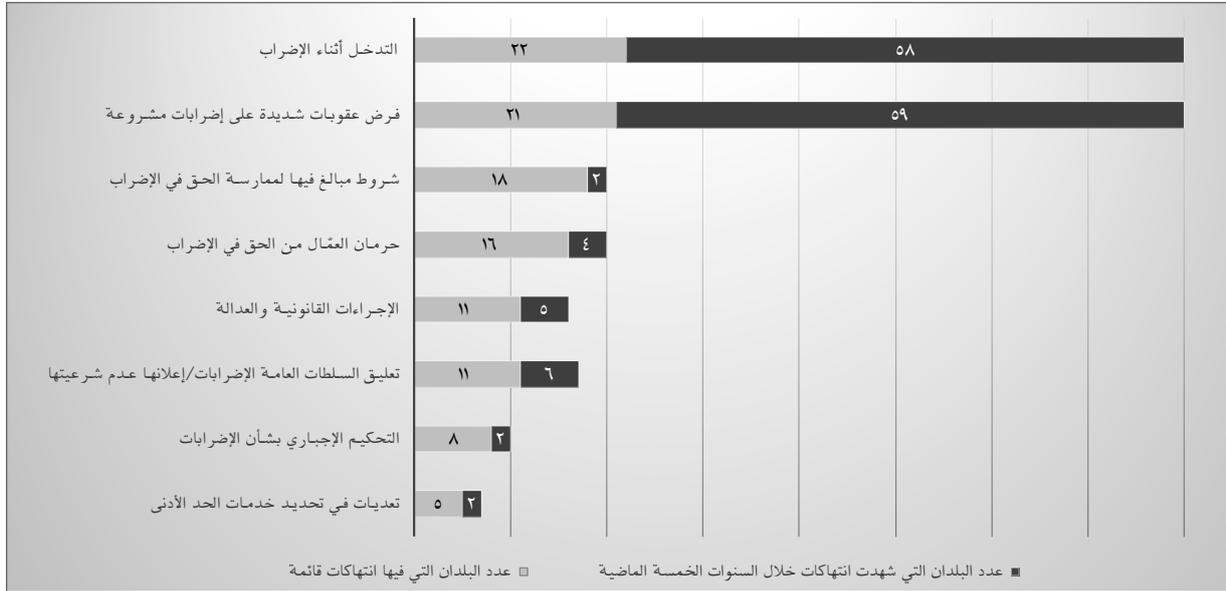
٧. لقد لوحظت انتهاكات في ٢٧ بلداً من البلدان الـ ٤٩ التي شملتها التقارير التي تم استعراضها، وهي: الجزائر، البحرين، روسيا البيضاء، بنين، نشاد، كرواتيا، جيبوتي، فرنسا، جورجيا، غينيا، إيران، العراق، الأردن، كازاخستان، الكويت، لبنان، ليسوتو، مالي، الجبل الأسود، المغرب، موزمبيق، عمان، باكستان، بيرو، قطر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، صربيا، سنغافورة، سريلانكا، كوريا الجنوبية، سويسرا، سوريا، تونس، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة، فنزويلا.

٤. تم الإبلاغ عن انتهاكات في ٢٤ بلداً من البلدان الـ ٧٠ التي شملتها الدراسة وهي: الأرجنتين، أستراليا، بنغلاديش، بلجيكا، البرازيل، كندا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الإكوادور، مصر، السلطادور، فيجي، اليونان، غواتيمالا، الهند، إندونيسيا، هندوراس، إيطاليا، موريتانيا، رومانيا، جنوب أفريقيا، إسبانيا، تركيا، فيتنام وزيمبابوي.

٥. تم الإبلاغ عن انتهاكات في ٣ بلدان من البلدان الـ ٤٩ التي شملتها التقارير التي تم استعراضها وهي: المجر والنرويج وبيرو.



## الرسم البياني ٢: عدد البلدان حسب أنواع انتهاكات الحق في الإضراب عملياً



عدد من البلدان هي:

- (١) حرمان مجموعات من العمال من حقهم في الإضراب؛
- (٢) حظر/ فرض القيود على الإضرابات السياسية وإضرابات التعاطف؛
- (٣) فرض عقوبات مشددة على الإضرابات المشروعة.

وقد اتخذت بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية الاتجاهات عينها التي كشفت عنها النتائج العامة في ما يتعلق بممارسة الحق في الإضراب (الرسم البياني ٣): إذ اعتمدت المزيد من الدول الممارسات المقيدة في مجال (١) التدخل خلال الإضرابات و (٢) فرض عقوبات مشددة على الإضرابات المشروعة.

إلى جانب ذلك، ورد أن جميع البلدان النامية والاقتصادات الناشئة<sup>٩</sup> سنت أحكاماً قانونية و/أو أصدرت أحكاماً مبنية على السوابق القانونية تنتهك الحق في الإضراب. ففي السنوات الخمسة الماضية، تم اتخاذ تدابير قانونية مقيدة في البرازيل والهند، في حين اعتمدت ممارسات تنتهك الحق في الإضراب في جميع البلدان.

باختصار، يمكن فهم الانتهاكات التي تمت في السنوات الخمسة الماضية بشكل أفضل على أنها استمرار للهجوم على الحق في الإضراب. وفي الواقع، تبين الدراسة والتقارير التي تم استعراضها وجود إطار تنظيمي مقيد في جميع البلدان التي

الواضح لأرباب العمل بما في ذلك على مستوى المحاكم العمالية والمدنية.

## ثلثا بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تنتهك الحق في الإضراب

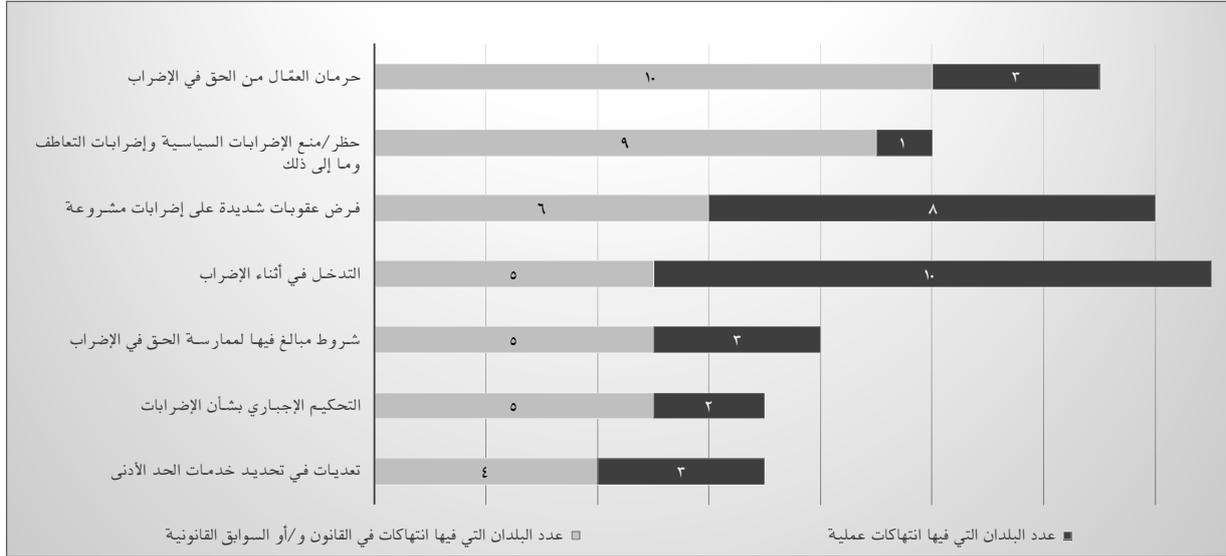
تشير نتائج الدراسة ومراجعة تقارير منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للنقابات إلى أن معظم البلدان (أي ٢٣ بلداً)<sup>٨</sup> من أصل ٣٥ بلداً الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية سنت أحكاماً قانونية و/أو قرارات مبنية على سوابق قانونية و/أو اعتمدت ممارسات تقيد الحق في الإضراب وتتجاوز المعايير الدولية المعمول بها. وفي حين وقعت هذه الانتهاكات في هذه البلدان قبل المناقشات التي تمت في منظمة العمل الدولية في العام ٢٠١٢، اعتمدت ٩ بلدان هي أستراليا وبلجيكا وكندا واليونان والمجر وإيطاليا والنرويج وإسبانيا وتركيا في آخر خمس سنوات تدابيراً قانونية تنتهك الحق في الإضراب. هذا ويتم العمل حالياً على خطط لاستحداث إطار قانوني أكثر تقييداً في المملكة المتحدة. وبالإضافة إلى انتهاكات الإطار القانوني، اعتمدت ٨ بلدان من منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وهي بلجيكا وكندا وألمانيا واليونان والمكسيك والبرتغال وإسبانيا وتركيا مؤخراً ممارسات تقيد الحق في الإضراب. ويبين الرسم البياني ٣ أن المجالات التي ينتهكها

٨. بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي يبلغ عددها ٣٥ هي: أستراليا، بلجيكا، كندا، شيلي، استونيا، فرنسا، ألمانيا، اليونان، المجر، أيرلندا، إيطاليا، اليابان، كوريا، المكسيك، النرويج، بولندا، البرتغال، إسبانيا، السويد، سويسرا، تركيا، المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

٩. وفق تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فإن البلدان النامية والاقتصادات الناشئة هي البرازيل وشيلي وجمهورية الصين الشعبية والهند والمكسيك وتركيا.



الشكل (٣): عدد بلدان منظمة التعاون والتنمية في كل من أنواع انتهاكات الحق في الإضراب في القانون/السوابق القانونية والممارسة



### ٣،١ عمليات الحظر العامة للإضرابات غير نموذجية

تعتبر الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية «الحق في الإضراب حقاً أساسياً يجب أن يتمتع به العمال ومنظماتهم (من نقابات واتحادات)، وهو حق محمي على المستوى الدولي، شريطة أن تتم ممارسة هذا الحق بطريقة سلمية» (جرنيغون وآخرون Gernigon et al).

تظهر الدراسة أن الحق في الإضراب مؤيد كحق معترف به ومنصوص عليه سواء في الدستور أو في قانون العمل. وفي الواقع، سبق أن شملت بلدان قليلة لا غير أحكاماً قانونية و/أو قرارات مرتكزة على سوابق قانونية تحظر الحق في الإضراب أو تعلقه طوال فترة معينة (روسيا البيضاء، بنين، بوروندي، كمبوديا).

بيد أنه من الأكثر ترجيحاً ملاحظة الحظر العام للحق في الإضراب في الأمور المتعلقة بالممارسة الفعلية للحق في الإضراب (الكاميرون، الصين، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، مدغشقر، المكسيك، فيتنام). يأخذ هذا الحظر على سبيل المثال شكل سياسة «اللا إضراب» التي اعتمدها الحكومة المكسيكية أو تصنيف الإضرابات باعتبارها تشكل تهديداً للأمن القومي، علماً أن الكثير من انتهاكات الحق في الإضراب التي سيتم تحليلها في هذا التقرير كان لها في بعض البلدان تأثير في قمع الإضراب وحرمان العمال من الحق في الإضراب عملياً. ففي حالة رومانيا على سبيل المثال، ذكر المعهد الوطني للإحصاء عدم إجراء أي إضراب ما بين العامين ٢٠١٠ و٢٠١٤ (وفقاً لأحدث الأرقام المتوفرة).

شملت الدراسة تقريباً كما وفي الكثير من البلدان الأخرى قبل الجدل الذي حصل في العام ٢٠١٢ في مؤتمر العمل الدولي. ولكن، في الوقت عينه، يبرز توجه ملحوظ نحو فرض المزيد من القيود على الحق في الإضراب في البلدان في كافة المناطق بغض النظر عن مستوى نموها الاقتصادي. تحت ستار «النظام العام»، «الأمن العام»، «تهديد الإرهاب»، «المصلحة الوطنية» و«الأزمة الاقتصادية»، واصلت البلدان الفقيرة اعتماد الأحكام التنظيمية المقيدة التي تنتهك المبادئ المعترف بها دولياً لتنظيم الحق في الإضراب. ويتم تعطيل ممارسة الحق في الإضراب بشكل إضافي من خلال التهديدات بالطرد والعمل المتزعزع على نحو متزايد والفصل التعسفي والتوظيف واسع النطاق للعمال الذين لا تنطبق عليهم المواصفات اللازمة ليحلوا محل العمال المضربين.

### ٣. الأنواع الرئيسية لانتهاكات الحق في الإضراب

يقدم هذا الجزء من التقرير لمحةً عامة عن بعض مجالات الحق في الإضراب التي انتهكتها الكثير من البلدان في السنوات الخمسة الماضية. يبدأ كل قسم بملخص قصير حول المبادئ المعترف بها دولياً والتي وضعتها الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية والتي تنظم مجالاً معيناً من مجالات الحق في الإضراب. ويلى ذلك معلومات عن البلدان التي تعتمد التدابير القانونية والممارسات المقيدة (عندما تكون بارزة)، إلى جانب تحليل طبيعة الانتهاكات.



أو سوابق قانونية تحظر/تقيّد الإضرابات التي تكون دوافعها عوامل أخرى غير العوامل المهنية في ثلاثة بلدان هي البرازيل وموريتانيا وفيتنام.

٣.٣ غالبية البلدان التي شملتها الدراسة تواصل حرمان مجموعات عمّال من الحق في الإضراب

لقد اعترفت الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية بالحق العام في الإضراب مع استثناء وحيد (١) للقوات المسلحة والشرطة؛ (٢) للموظفين الحكوميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة؛ و (٣) للعاملين في الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للكلمة، أي «الخدمات التي يشكّل انقطاعها خطرًا على الحياة والسلامة الشخصية أو الصحة لجزء من السكّان أو لجميع السكّان» (جرنيغون وآخرون Gernigon et al.: ١٩٩٨: ١٥). وتشمل الخدمات الأساسية حيث يجوز تقييد أو حتى حظر إضراب مؤسساتها: قطاع المستشفيات، وخدمات الكهرباء، وخدمات إمدادات المياه، وخدمات الهاتف، ومراقبة الملاحة الجوية. ويجوز منع الإضراب أيضًا في حالات الطوارئ الوطنية الحادة.

يناقش هذا القسم الحرمان من الحق في الإضراب للعمّال في مناطق تجهيز الصادرات ولمجموعات أخرى من العمال.

الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

كما بيّن الرسم البياني ١، ينتشر حرمان مجموعات العمّال من الحق في الإضراب بشكل أكبر مما تم الاتفاق عليه في المبادئ الدولية في عدد كبير من البلدان (٥٢). وتتراوح هذه الانتهاكات في أحكام القانون و/أو السوابق القانونية من الحرمان الكامل لجميع الموظفين الحكوميين إلى حرمان العمال في قطاعات أو مجالات محددة مثل:

- (١) مناطق تجهيز الصادرات، حيث لا يمكن للعمّال تشكيل نقابة أو يتمّ اعتبارهم خارج دائرة اختصاص سلطات العمل؛
- (٢) قطاع التعليم: جميع العاملين في المؤسسات التعليمية؛ مفتشي التعليم ومساعدتهم.
- (٣) خدمات وسائل النقل والاتصالات: الطيران المدني والموانئ والسكك الحديدية، وخدمات العبّارات والحافلات ونقل البضائع، والعمال الذين يعملون في تحميل وتفريغ أحواض السفن وأرصفت الموانئ، والخدمات البريدية والهاتفية، والإذاعة العامة والتلفزيون، وفتوى الاتصالات السلكية واللاسلكية، والسائقون والعاملون الميكانيكيون؛
- (٤) الخدمات البلدية: تنظيف المدن والصرف الصحي، الوقاية من الحرائق، الجنائز ومستودعات الجثث، والغابات.
- (٥) الكثير من الخدمات والقطاعات الأخرى مثل: الرعاية

٣.٢ الاستمرار في منع أو تقييد الإضرابات السياسية وإضرابات التعاطف ومختلف أنواع الإضرابات في الكثير من البلدان

نصّت الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية على أن «المصالح المهنية والاقتصادية التي يدافع عنها العمّال من خلال ممارستهم الحق في الإضراب لا تتعلق بشروط عمل أفضل أو مطالب جماعية ذات طابع مهني فحسب، بل تسعى أيضًا إلى إيجاد حلول لمسائل متعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية» (جرنيغون وآخرون Gernigon et al.: ١٩٩٨: ١٤). وفي ما يتعلق بإضرابات التعاطف والتي تحددها الهيئات المشرفة على أنها إضرابات يتمّ في خلالها إضراب مجموعة من العمال لدعم إضراب آخر - فقد نصّت على ما يلي: «يمكن أن يؤدي الحظر العام على إضرابات التعاطف إلى التعمّف، ويجب أن يتمكن العمّال من القيام بها شرط أن يكون الإضراب الذي يدعمونه بحدّ ذاته قانونيًا» (المرجع عينه: ١٦). وأخيرًا، قبلت الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية بأنواع أخرى من أنواع الإضرابات مثل احتلال العمّال مكان العمل أو التباطؤ في العمل أو الالتزام بنص شروط العمل من أجل العمل بالحد الأدنى (المرجع عينه: ١٢).

الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

تواجهت بيئة مقيدة للإضرابات السياسية وإضرابات التعاطف وغيرها من أنواع الإضرابات في ٢٩ بلدًا (الرسم البياني ١). وجاءت هذه الانتهاكات على شكل حظر أو تقييد:

- (١) إضرابات سياسية و/أو عامة من خلال حصر فعل الإضراب بنزاعات صناعية متعلقة بتوقيع عقد جماعي لا غير، و/أو بصاحب عمل واحد/مؤسسة واحدة، و/أو حصره بمطالبات مهنية واقتصادية بحتة لا غير؛
- (٢) إضرابات بدأنها الاتحادات والنقابات؛
- (٣) إضرابات التضامن من خلال فرض قيود على مدتها وعلى العلاقة بالعمال الذين يدعمهم إضراب التضامن؛
- (٤) الإضرابات التي تطالب بتحسين ظروف العمل للعاملين الذين يتوفر لهم الحد الأدنى من الشروط المنصوص عليها في الاتفاقيات على المستوى المركزي أو التمهيد بتطبيق هذا الأمر؛
- (٥) أشكال أخرى من الإضرابات مثل احتلال أماكن العمل والتباطؤ في العمل.

وأخيرًا، يمكن للصيغة الغامضة وغير الواضحة المستخدمة في ما خص مصطلحات مثل «مصلحة جماعية» أن تؤدي إلى فرض قيود على بعض الإضرابات في القطاع العام.

ففي السنوات الخمسة الماضية، تمّ إقرار قوانين جديدة و/



والمسؤولين عن الوزن والتوازن والمعلمين والمخططين، وجميع العمّال الذين يؤدون خدمة عامة، وموظفي الدولة، ومصانع الخشب الصنوبري وخشب الماهوغاني والعمالين في الخدمة المنزلية والعمالين من المنزل والعمالين في مجال الزراعة الموظفين في المنشآت والمؤسسات التي لديها ما لا يقل عن ٥٠ موظفًا (٥٠ موظفًا مشمولًا) ومدخرات العقارات والجنائز ومستودعات الجثث ومكافحة الحرائق والإنتاج القائم على النفط أو الغاز الطبيعي والتنقيب عن النفط والغاز واستخراجهما وإنتاج الغاز وتزويده.

### الانتهاكات في الممارسة العملية

تنتشر في الكثير من البلدان (٢٠) ممارسات تقضي بحرمان مجموعات عمّال من حقهم في الإضراب - وينتج ذلك في كثير من الأحيان عن التطبيق التعسفي «للخدمات الأساسية» (الرسم البياني ٣). وتشمل هذه المجموعات: أصحاب المحال التجارية، والعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ووسائل الإعلام، وجميع العاملين في القطاع العام، والمعلمين، والعمالين في الغابات. ففي مناطق تجهيز الصادرات، تؤدي القيود المفروضة على الحق في التنظيم والقمع المستمر للنقابيين إلى حرمان هؤلاء العمال من الحق في الإضراب. وفي إحدى الحالات، طلب من العمال المنتسبين إلى الحزب الحاكم أن يقدموا تقريرًا عن عملهم خلال أيام الإضراب، وبالتالي تم حرمانهم من الحق في الإضراب. وفي السنوات الأخيرة، تم اعتماد الممارسات التي تحرم بشكل غير ملائم العمال من حقهم في الإضراب في جمهورية الكونغو الديمقراطية وفي النيبال وسريلانكا وتركيا.

البيطرية، الصيدليات والخدمات المخبرية المتعلقة بالصحة، الرعاية الاجتماعية والحماية الاجتماعية، العاملون في الخدمة المنزلية، الأسواق، إنتاج الحليب، المسالخ وخدمات التوزيع فيها، التعدين، قطاع الغزل والنسيج، استخراج الملح وتوزيعه، تكرير البتروliات وتوزيعها، المخازن، التنقيب عن النفط والغاز واستخراجهما وإنتاج البترول، الخدمات المصرفية، والمشروبات الكحولية المصرّح بها من الحكومة والاحتكارات، خدمات الأرصاد الجوية، ومصانع الطباعة، والفنادق والمطاعم.

تنشأ معظم طرق الحرمان المذكورة أعلاه من تطبيق تعريف واسع وغامض لـ «الخدمات الأساسية» أو «القطاعات ذات الأهمية الحيوية»، ما يؤدي إلى حرمان مجموعات العمّال من الحق في الإضراب. وفي بعض الحالات الأخرى، تستند طرق الحرمان إلى وضع العمّال المهاجرين (ماليزيا)، والوضع الوظيفي (العاملون من المنزل والمهنيون المستقلون)، وحجم مكان العمل، وانتمائهم النقابي ونوع الشركة أو النشاط. ففي المنشآت التي يكون فيها مثلاً عدد الموظفين أقل من ٢١ موظفًا في رومانيا، يتم حرمان العمّال من الحق في الإضراب. وفي حالات أخرى، تمنح أحكام القانون و/أو السوابق القانونية الحق في تشكيل النقابات وبالتالي تمنح الحق في الإضراب لأولئك العمّال المعترف بهم كموظفين، وهكذا يتم حرمان فئة واسعة من العمّال العاملين لحسابهم الخاص (الأرجنتين) أو المهنيين المستقلين (إسبانيا). وبالإضافة إلى ذلك، يستثني القانون من الحق في الإضراب المنظمات النقابية التي لا تمتلك صفة نقابية أو التي لا تزال في طور الإنشاء (الأرجنتين). وفي إندونيسيا، يحظر القانون الحق في الإضراب في مواقع وطنية حيوية تشمل ٤٩ مصنعًا و١٤ منطقة صناعية.

### ٣.٤ تفرض الكثير من البلدان شروطًا مبالغًا فيها ليتم اعتبار الإضراب قانونيًا

أقرت الهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية أن مثل هذه الشروط «يجب أن تكون معقولة ولا يجب بأي حال فرض قيود على وسائل التحرك المتاحة للمنظمات النقابية». وتقبل الهيئات المشرفة الشروط التالية:

- ١) تقديم إشعار مسبق؛
- ٢) اللجوء إلى الوفاق والوساطة والتحكيم (الطوعي) في النزاعات الصناعية كشرط قبل إعلان الإضراب، على أن تكون الإجراءات مناسبة وعادلة وسريعة وأن تكون الأطراف المعنية مشاركة في كل مرحلة؛
- ٣) مراعاة نصاب قانوني معين وموافقة أغلبية محددة؛
- ٤) اتخاذ قرار بالإضراب عن طريق الاقتراع السري؛
- ٥) اتخاذ تدابير لضمان الامتثال لمتطلبات السلامة والوقاية من الحوادث؛

في الإكوادور، حرم تعديل دستوري صدر في العام ٢٠١٥ كل الداخلين الجدد في القطاع العام من الحق في الإضراب عن طريق إخضاعهم لقانون آخر لا يشمل هذا الحق في الإضراب.

في السنوات الخمسة الماضية، تم استحداث طرق حرمان جديدة في ٨ بلدان هي الأرجنتين وبنغلاديش وكندا والإكوادور ومصر وفيجي وتركيا وفيتنام. وهنا أيضًا يعود معظم هذه الاستثناءات أساسًا إلى تطبيق فئات واسعة وغامضة من «الخدمات الأساسية» أو «موظفي الخدمة المدنية» أو «المؤسسات الاستراتيجية أو الحيوية» في القانون و/أو السوابق القانونية، وهي تشمل العاملين في الخدمة المنزلية والعمال غير الرسميين والعمّال في شركات الهاتف المحمول؛ والطيارين والموظفين الفنيين وموظفي الصيانة والدعم التشغيلي في المطارات، ومضيفي الطيران، ومنظفي الطائرات وحمّالي الأمتعة والبضائع والعمالين بالأمتعة والبضائع



- ٨- الإشراف على الاقتراع المتعلق بالإضراب من قبل مسؤول في الوزارة؛  
 ٤) الالتزام بالبقاء في المؤسسة خلال ساعات الدوام الرسمي حتى خلال الإضراب؛  
 ٥) أن يكون الإضراب ذا صلة بتفاوض للتوصل إلى اتفاقية مؤسسة جديدة، وينبغي ألا تسعى النقابة إلى بلوغ النتيجة عنها عند التفاوض مع صاحب عمل مختلف؛  
 ٦) فرض شروط أداء أو خدمات مرضية خلال الإضرابات.

مع ذلك، تمّ في الآونة الأخيرة فرض شروط جديدة تنتهك المعايير الدولية في ١١ بلدًا هي أستراليا والبرازيل وكندا (مقاطعة ساسكاتشوان) وجمهورية الكونغو الديمقراطية والسلفادور وفيجي والمجر واندونيسيا وموريتانيا وتركيا وفيتنام. وتشمل الانتهاكات المذكورة:

- ١) شروط إجرائية متعددة وفترات محاولة تسوية قبل الإضراب تطيل الفترة ما بين تأزم التفاوض والإضراب لمدة تصل إلى ٩٠ يومًا (كندا/ساسكاتشوان) أو إلى ١٢٠ يومًا للإضرابات في قطاع الخدمات العامة (موريتانيا)؛  
 ٢) إلزام النقابات بتحديد «العمال المؤهلين» ووضع جدول زمني لهم لتوفير الخدمات الأساسية في فترة زمنية قصيرة جدًا، الأمر الذي يُثقل كاهل النقابات من دون مبرر لأن المعلومات المتعلقة بالموظف غالبًا ما تكون بحوزة صاحب العمل (كندا/ساسكاتشوان)؛  
 ٣) موافقة صاحب العمل وهيئة التفتيش (جمهورية الكونغو الديمقراطية)؛ إخطار صاحب العمل عن الوقت وعن طريقة جمع الآراء للمضي في الإضراب (فيتنام)؛  
 ٤) أحكام قضائية لمنح حق الاقتراع لمديري الشركات والعمال خارج وحدة التفاوض الذين يقدمون خدمات متعاقد عليها من الباطن (السلفادور)؛  
 ٥) شرط أن يدعم أكثر من نصف العمال قرار الإضراب (غواتيمالا)؛  
 ٦) شروط مبالغ فيها من حيث الخدمات اللوجستية للإضراب، مثل:

- ١- الطلب من النقابات تقليل حجم مكبرات الصوت وعدم التسبب بازدحام أو حركة سير وتنظيم الإضرابات في (ثلاثة) مواقع معينة فقط (إندونيسيا)؛  
 ٢- عدم السماح بعرض ملصقات من المحتمل أن تؤثر في سمعة صاحب العمل أو أن تسيء إليه وذلك عبر تسمية هذه الإضرابات «غير محمية» (أستراليا)؛  
 ٣- إبلاغ الطرف الآخر عن طريق الكاتب العدل أو بخطاب مسجل مع إشعار بالاستلام (مصر وتركيا)؛  
 ٤- الإلزام بتنفيذ الإضراب في خلال فترة زمنية محددة، إذ إن عدم القيام بذلك يؤدي إلى إلغاء حق النقابة بالتفاوض (تركيا)؛  
 ٥- إلزام النقابة بأن تثبت للمحكمة أن الإضراب شرعي (رومانيا).

- ٦) توفير خدمات الحد الأدنى في حالات معينة؛  
 ٧) ضمان حرية العمل لغير المضربين (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٢٥).

## الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

تمّ وضع شروط مبالغ فيها لممارسة الحق في الإضراب في عدد كبير من البلدان (٤٠) وذلك قبل الجدل الذي حصل في مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠١٢ (الرسم البياني ١). وتُظهر النتائج الصادرة عن المشاركين في الدراسة والتقارير التي تم استعراضها أن الشروط المفرطة تأخذ الأشكال التالية:

- ١) فترات إشعار طويلة للإضراب (تصل إلى ٦ أشهر في الخدمات العامة) وفترات محاولة تسوية طويلة؛  
 ٢) الحاجة إلى عدد كبير من الأصوات للمضي في الإضراب؛  
 ٣) شروط مبالغ فيها من حيث الإجراءات مثل:  
 ١- الإثبات أمام سلطات العمل أن سبب الإضراب هو انتهاك عام منهجي للحقوق؛  
 ٢- الالتزام بإعلان مدة الإضراب؛  
 ٣- اقتراع سري رسمي أو اقتراع محمي، حيث يحق لصاحب العمل إجراء اقتراع مباشرة للموظفين أو أن تتم دعوته إلى الاجتماعات التي يتم فيها اتخاذ قرارات الإضراب؛  
 ٤- الالتزام بالحصول على موافقة كتابية من العمال، والذي تم تفسيره بالاجتهاد القضائي على أنه التزام اتحاد العمال بالحصول على رقم تسجيل من صاحب العمل للمستند الذي يتم تقديمه والذي يحتوي على جدول بأسماء وتوابع الأعضاء؛  
 ٥- الالتزام بالحصول على موافقة من نقابة عامة أو من منظمة ذات صفة نقابية؛  
 ٦- إعلام السلطات الإدارية/أخذ موافقتها أو الحصول على شهادة عدم حصول تسوية.

من أجل ممارسة حق الإضراب في المكسيك، يجب على النقابة تقديم التماس إلى سلطة العمل، ما يعني حصول دعوى في محكمة ثلاثية حيث تؤدي الدولة دور القاضي ودور لجنة التحكيم على حدّ سواء. ويجب هنا على النقابات أن تثبت أن سبب الإضراب هو انتهاك منهجي للحقوق المنصوص عليها في الدستور، وهو أمر مستحيل عمليًا.

- ٧- القيام بالإضراب في غضون فترة زمنية محددة من المصادقة الصادرة عن الوزير؛



## الانتهاكات في الممارسة العملية

في حين قد تبدو بعض المتطلبات متوافقة مع المعايير الدولية، فإنها تؤدي عملياً إلى فرض عوائق تحول دون ممارسة الحق في الإضراب. إلى ذلك، يتم توسيع نطاق الشروط المفرطة التي تضعها الأحكام القانونية و/ أو السوابق القانونية في الممارسة الفعلية. وتتجلى عملياً هذه الشروط المفرطة في:

- (١) تأخير من السلطات العامة في كل مرحلة من المتطلبات للأسباب التالية:
  - ١- عدد غير كافٍ من المسؤولين المطلوبين للإشراف على الاقتراع؛
  - ٢- تحمّل المحاكم فوق طاقتها، ما يمكن أن يؤدي إلى إطالة التحكيم على فترة طويلة من الزمن؛
  - ٣- عدم قدرة مفتشي العمل و/ أو عدم رغبتهم في التحقق من المعلومات المقدمة من قبل أرباب العمل.
- (٢) استراتيجيات ممانعة من قبل أرباب العمل، مثل: طلبات إضافية لتوثيق قوائم العمال الراغبين في الإضراب عند الكاتب العدل، وحجب معلومات عن عدد من العمال من مفتشية العمل، أو التلاعب في المعلومات لعرقلة الاقتراع على الإضراب.
- (٣) فترات طويلة من الإشعار قبل الإضراب يستخدمها أرباب العمل لإعادة تنظيم العمل في الشركة، وبالتالي التخفيف من تأثير الإضراب، أو للإضرار بالعمال المضربين.

## ٣.٥ أعمال التدخل في الإضرابات هي المجال الذي تمت فيه معظم الانتهاكات في السنوات الخمسة الأخيرة

في ما يخص المبادئ التي تقوم عليها أعمال التدخل أثناء الإضراب، وضعت الهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية المبادئ التالية:

- (١) يجب ألا يخضع الاعتصام لتدخل السلطات العامة ما لم «يتخط كونه إضراباً سلمياً»؛
- (٢) إن طلبات فض الإضراب أو أوامر العودة إلى العمل بعد إضراب كان قد تم لمطالبات مهنية «تشكل انتهاكاً خطراً للحرية النقابية»، إلا عندما يتم اتخاذ هذه الإجراءات «في ظروف بالغة الخطورة أو لضمان سريان خدمات أساسية»؛
- (٣) لا يمكن تبرير استبدال المضربين سوى «في حال حدوث إضراب في الخدمات الأساسية التي يحظر القانون الإضراب فيها» وفي حال نشوء أزمة وطنية حادة؛
- (٤) «لا ينبغي على السلطات أن تلجأ إلى استدعاء الشرطة في حالة الإضراب إلا إذا برز تهديد حقيقي للنظام العام»، وحتى في ذلك الحين «يجب أن يكون تدخل الشرطة متناسباً مع التهديد المطروح على النظام العام» (جرنيغون وآخرون (Gernigon et al). ١٩٩٨: ٤٥-٤٨)

## الانتهاكات في القانون و/ أو السوابق القانونية

لقد تم إصدار أحكام قانونية و/ أو قرارات مبنية على سوابق قانونية تنتهك المبادئ الدولية الخاصة بالتدخل المقبول في الإضراب في بلدان كثيرة (الرسم البياني ١). وهي تشمل أحكاماً قانونية تنص على:

- (١) إشراف الشرطة خلال الإضرابات بغية تأمين الحماية والحفاظ على القانون والنظام؛
- (٢) استبدال العمال المضربين، بما في ذلك غياب أحكام تحظر استخدام العمال المؤقتين مكان العمال المضربين؛
- (٣) المطالبة بالعودة إلى العمل أو إصدار أوامر بذلك في حال «إعلان حالة ضرورة وطنية» أو «حين يمكن أن يتأثر الاقتصاد الوطني»؛
- (٤) التدخل والتجريم الذي يليه في الاعتصامات والمظاهرات في الشوارع؛
- (٥) إغلاق الشركة في حال الإضراب.

في السنوات الخمسة الماضية، برزت انتهاكات جديدة من خلال الأحكام القانونية و/ أو السوابق القانونية في خمسة بلدان هي بلجيكا والبرازيل ومصر وغواتيمالا وأوغندا.

في فيتنام تشكل إجراءات الإضراب المفرطة والمرهقة سبباً من أسباب عدم تنظيم أي إضراب قانوني بتاتاً منذ العام ١٩٩٥. وفي كوستاريكا، أبلغ قاضي محكمة العدل العليا بعثة منظمة العمل الدولية بأنه من بين حوالي ٦٠٠ إضراب تم على مدى الأعوام العشرين إلى الثلاثين الماضية، كان ما لا يزيد عن ١٠ إضرابات عبارة عن إضرابات قانونية. إضافة إلى ذلك، ووفقاً للاتحادات النقابية، يمكن لإجراءات تنظيم تحرك إضرابي أن تمتد على سنوات.

إن الشروط القانونية المفرطة والتأخيرات الناجمة عن هذه الممارسة الفعلية تؤدي إما إلى حرمان العمال من الحق في الإضراب أو إلى إجبارهم على تنظيم إضرابات يمكن اعتبارها بكل سهولة غير قانونية. فالإجراءات المطوّلة والتأخير عوامل تسمح لصاحب العمل بإعادة تنظيم العمل وتوظيف عمال موسميّين أو مؤقتين، وهي تدابير ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأعمال التدخل في أثناء الإضراب.



- بالطرد، وخصم الأجور، وعدم دفع الرواتب وغيرها من التدابير؛
- ٦- حل النقابات العمالية المشاركة في الإضرابات وإنشاء/ دعم نقابات موالية للحكومة/ لأرباب العمل؛
- ٧- إصدار متطلبات خدمات الحد الأدنى قبل فترة وجيزة من الإضراب بغية تقويضه؛
- ٨- ترحيل العمال المهاجرين.

وترتبط هذه الانتهاكات بشكل رئيسي بتجريم الاعتصام ومشاركة الشرطة في الإضراب.

في بلجيكا، يلجأ أرباب العمل إلى المحاكم العدلية، من خلال التماسات أحادية الجانب، لوضع حد للإضراب. وتتخذ القرارات أحياناً شكل «تنظيم عام للشرطة» لا يندرج ضمن اختصاص القضاء. وعلى الرغم من أن اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية نصت على أن استخدام التماسات أحادية الجانب للمحاكم العدلية يحترم الميثاق الاجتماعي الأوروبي، إلا أن هذه اللجنة أشارت مؤخراً (٢٠١٥) إلى أن الوضع لم يعدل بما يحقق انسجامه مع الميثاق.

في إندونيسيا، دائماً ما تترافق إجراءات الإضراب في المناطق الصناعية ومراكز المدن مع تواجد كثيف للشرطة. ففي الإضرابات الأخيرة، كان عدد ضباط الشرطة أعلى من عدد العمال المضربين. وفي أكتوبر ٢٠١٣، تمت مواجهة الاحتجاجات السلمية بعنف من خلال قطع طرق مأجورين لمهاجمة العمال بالحزم الحديدية والسكاكين والسواطير. وقد هوجم العاملون في بيكاسي وكراوانغ من قبل أعضاء منظمة شبابية شبه عسكرية تم توظيفهم من قبل مدراء المصانع لمعاينة العمال المضربين.

### الانتهاكات في الممارسة العملية

أظهرت نتائج الدراسة أن الممارسات التي تشكل أفعال تدخل خلال الإضراب لفضّه منتشرة في مختلف البلدان. في هذا السياق، يكشف الرسم البياني ٢ صورة مقلقة جداً: إذ تم ارتكاب هذه الانتهاكات في ٢٢ بلداً، وقد تم الإبلاغ عن ارتكابها في السنوات الخمسة الماضية في ٥٨ بلداً. وتتراوح هذه الانتهاكات ما بين القمع التام وتقديم الحوافز لثني العمال عن الإضراب.

- (٢) تخويف العمال أو إرغامهم على العمل من قبل أرباب العمل على نطاق واسع على شكل:
- ١- شن حملات تشهير ضد النقابات العمالية المضربة؛
- ٢- تهديدات بعمليات إقالة وتخفيض الدرجات (بشكل جماعي)، بما في ذلك طرد العمال المضربين بشكل منهجي؛
- ٣- إجبار العمال على الاستقالة والتخلي عن عضويتهم النقابية؛
- ٤- الاستخدام المتكرر للعمال المتقاعدين الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين في خلال أعمال الإضراب (في حالة الفلبين، استبدال مئة في المئة من العمال المضربين)؛
- ٥- حجز العمال المضربين، بما في ذلك منعهم من الحصول على المياه ودخول دورات المياه والمرافق الطبية.
- ٦- استخدام قطاع الطرق؛
- ٧- معاملة العمال و/أو النقابات غير المضربة معاملة تفضيلية، مثل تقديم الهواتف الذكية والأجور الإضافية وأيام العطلة الإضافية لهم؛
- ٨- الابتزاز والفساد لكسر التضامن في صفوف العمال و/أو إثارة النزاعات بينها.

(١) تحت ستار «النظام العام» و «الأمن القومي»، غالباً ما استخدمت السلطات العامة والمحاكم إجراء من الإجراءات التالية أو مجموعة منها:

- ١- التدخل في الاعتصام ومنع استخدام وسائل الاتصالات؛
- ٢- الوجود الممنهج للشرطة في كثير من الأحيان بناءً على طلب أرباب العمل لحماية الممتلكات الخاصة في خلال الإضرابات بهدف: تهديد العمال المضربين وطردهم ومهاجمتهم والقبض عليهم. كما يشمل هذا الوجود إلقاء الغاز المسيل للدموع على النقابيين (بما في ذلك عبر رش المواد الكيميائية السامة في الجو)، وضربهم والتسبب بجرحهم وحتى قتلهم بالأسلحة النارية. هذا وتم استخدام وجود الشرطة أثناء عمليات الاقتراع أو قبل الإضرابات وفي بيوت العمال المضربين والنقابيين لقمع أعمال الإضراب.
- ٣- رفض الشرطة وقف هجمات عصابات قطاع الطرق وحماية المتظاهرين؛ لم تمنع السلطات توظيف عمال مكان العمال المضربين؛
- ٤- استدعاء (القادة النقابيين لا غير في بعض الأحيان كاستراتيجية للضغط على العمال الآخرين) وأوامر العودة إلى العمل؛
- ٥- تجريم قادة الإضرابات والنقابات العمالية بتهمة التخريب وزعزعة استقرار الدولة، يليه تهديدات

في مدغشقر، أجبرت شركة «SMOI/ SOCAMAD»، وهي وكالة توظيف بحّارة، هؤلاء البحارة على توقيع عقد ينص على أن التحريض على الإضراب عمل يُعاقب عليه بالسجن.



إعلانه غير شرعي (تركيا وفيتنام)، وهنا أيضًا، (ب) استفادت الحكومات بمختلف مستوياتها من قوانين الطوارئ و«الخدمات الأساسية» المعرفة بشكل غامض من أجل وضع حدٍّ لإضرابات المعلمين والبحارة وعمّال النقل (أستراليا، وأمر التعبئة الأهلية في اليونان، الهند/غوا وإسبانيا). وفي بلدان أخرى، (ج) أصدرت السلطات الإدارية قرارات تنفيذية لإنهاء الإضرابات (الأرجنتين/كوريينتنس، هندوراس، البيرو).

### الانتهاكات في الممارسة العملية

تم اعتماد الممارسات العملية التي تنتهك المبادئ الدولية في ما يتعلق بالهيئة التي يحقُّ لها تعليق الإضرابات أو إعلانها غير شرعية في الكثير من البلدان (الرسم البياني ٢). وبالإشارة إلى «الأمن الوطني»، و«النظام الاجتماعي والاستقرار» وذرائع أخرى، كثيراً ما تمَّ استخدام الأحكام التنظيمية المذكورة بشكل سيء من أجل تعليق إضراب ما أو إعلانه غير شرعي بشكل متعسف. وهذه هي حال الخدمات العامة بشكل خاص، حيث تستغل السلطات الحكومية المراسيم للضغط على العاملين في القطاع العام لعدم المشاركة في أي إجراءات نقابية أو لإنهاء أي إضراب. ويتم استخدام أوامر التعليق لأغراض التوفيق الإلزامي أكثر مما هو منصوص عليه في القانون (من خلال التدرُّع بوجود صراع جديد) بنيتة وضع حدٍّ للإضراب.

يدعو التأثير في حق الإضراب للقلق بشكل خاص في بلدان مثل تركيا حيث عطل مجلس الوزراء ثلاثة إضرابات (في قطاع صناعة الزجاج وقطاع المناجم وقطاع المعادن التي تشمل نحو ٣٠ ألف عامل) في السنوات الخمسة الماضية. وفي كينيا، أدى تكرار التدخلات في الإضرابات وإعلانها غير شرعية إلى اعتقاد النقابات بأنه يمكن في أي حالة من الحالات أن يتم إعلان الإضراب غير شرعي.

### ٣,٧ تداخل التعديلات على تحديد خدمات الحد الأدنى مع حق الإضراب

وفقاً للهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية «لا يكون تطبيق خدمات الحد الأدنى في حالة الإضراب ممكناً إلا في حالة: (١) الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للكلمة، (٢) الخدمات غير الضرورية بالمعنى الدقيق للكلمة، إنّما حين

لأعمال التدخل مثل تجريم الاعتصام والأمر بالعودة إلى العمل واستبدال العمّال المضربين بعمّال في الاقتصاد غير المنظم والترهيب والإكراه، تأثير قمعي خطير في الحق في الإضراب. ولمجالات انتهاكات الحق في الإضراب الأخرى أيضاً تأثير مثل تأثير الأمر بالعودة إلى العمل. فقد استفادت مثلاً السلطات العامة حيث يتم تحديد الخدمات الأساسية بشكل غير صحيح وانتهاك تحديد خدمات الحد الأدنى، من الأحكام التي تسمح بتعليق الإضرابات أو إعلانها غير قانونية أو التي تسمح للسلطات العامة بأن تحيل القضية إلى التحكيم الإجباري، وبالتالي إجبار العمال على العودة إلى العمل، حيث أن عدم قيامهم بذلك يخضعهم لعقوبات صارمة.

### ٣,٦ تعليق السلطات العامة للإضرابات أو إعلانها غير شرعية يضعف ممارسة حق الإضراب في بلدان كثيرة

أكدت الهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية على أنه «لا يجب أن تقع مسؤولية إعلان إضراب ما غير شرعي على عاتق الحكومة، بل يجب أن تتولى هذه المسؤولية هيئة مستقلة تحظى بثقة الأطراف المعنية» (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٣٢).

### الانتهاكات في القانون و/ أو السوابق القانونية

لقد سبق واعتمدت بلدان كثيرة (١٨) أحكام قانون و/أو أحكام سوابق قانونية و/أو مراسيم تمكّن السلطات العامة من تعليق إضراب ما أو إعلانه غير شرعي (الرسم البياني ١). وتشمل السلطات المخوّلة بتعليق أو إعلان إضراب ما غير شرعي: وزير العمل أو الوزارة ذات الصلة، ورئيس الجمهورية أو مجلس الوزراء، ومفتشية العمل أو السلطة الإدارية المحلية. وتشير نتائج الدراسة إلى أنه غالباً ما يتمحور تعليق الإضرابات أو إعلانها غير شرعية حول ضرورة حماية «الأمن القومي» و«مصالح الاقتصاد الوطني» و«المصلحة العامة» و«الصحة العامة» وتجنّب «الضرر المحتمل على صحة أو مصالح الطلاب». وفي الوقت عينه، تمنح الأحكام التي تسمح للوزير بأن يعلن أي خدمة على أنها ضرورية، وللسلطات العامة الحرية الكاملة في تعليق إضراب ما أو إعلانه غير شرعي.

وتمّ في السنوات الأخيرة سنّ أحكام قانونية و/أو سوابق قانونية تخوّل للسلطات العامة من تعليق الإضراب أو إعلانها غير شرعي في تسعة بلدان هي الأرجنتين/كوريينتنس وأستراليا واليونان وهندوراس والهند/غوا والبيرو وإسبانيا وتركيا وفيتنام. وتتخذ هذه الانتهاكات أشكالاً عدّة: (أ) تفويض الحكومة بتعليق الإضراب أو



- السلطات العامة إمكانية أن تأخذ على عاتقها وحدها إعلان أي خدمة على أنها ضرورية دون أي ضرورة للتشاور مع الشركاء الاجتماعيين (كندا، إيطاليا).
٢. تعريف غامض لمصطلح «خدمات الحد الأدنى» ما يؤدي إلى تعليق الإضرابات أو إعلان عدم شرعيتها. فقد أدى قانون في رومانيا يقضي بإتاحة ثلث على الأقل من الخدمات العادية إلى مشكلة في أحكام السوابق القانونية (٢٠١٤) حيث كان من الصعب تحديد ما إذا كان يُقصد به أوقات العمل أو كمية الخدمات.
٣. تعريف أحادي الجانب لخدمات الحد الأدنى بناء على طلب رب العمل/الحكومة دون أي تشاور مسبق مع منظمات العمال (كندا/كيبك، موريتانيا، رومانيا). فالقانون الموريتاني يترك مهمة تحديد خدمات الحد الأدنى للحكومة.
٤. مستوى عالٍ جداً من الخدمة التشغيلية الدنيا لتقويض فعالية الإضراب (الأرجنتين، البرازيل، بلغاريا، هنغاريا). فالقانون الهنغاري (٢٠١٢) ينص على أن الحد الأدنى في خدمات النقل المحلي وللضواحي العام خلال الإضرابات هو ٦٦ في المئة.

### الانتهاكات في الممارسة العملية

تدلّ الثغرات القانونية المتعلقة بخدمات الحد الأدنى ورفض الحكومة التفاوض على شروط خدمات الحد الأدنى أنه عملياً يتم تحديد مستويات التوظيف من خلال ميزان القوى بين العمال والدولة بصفقتها رب عمل. وتنتشر ممارسات فرض مستويات من الموظفين أعلى من المستويات الضرورية. وفي حالة بروندي، تفرض الدولة على المعلمين الموالين للحزب الحاكم العمل نصف يوم مدعية بأن هذا هو خدمات الحد الأدنى.

تحدد السلطات الصحية في ساسكاتشوان نسبة ٧٥ إلى ١٠٠ في المئة من العاملين في المستشفيات وفي مرافق الرعاية طويلة الأمد نسبة أساسية.

وأخيراً، إن عدم التحديد المسبق لماهية «الخدمات الأساسية» و/أو «خدمات الحد الأدنى» يسمح للحكومات بالتأثير في الرأي العام، في حين أن للإضراب الذي يشمل الخدمات العامة تأثير في الجمهور، لذا يضعف ذلك بالتالي من الدعم الشعبي للإضراب.

تؤدي فترة الإضراب إلى أزمة وطنية حادة تهدد الظروف المعيشية العادية للسكان؛ و (٣) خدمات عامة ذات أهمية أساسية». إضافة إلى ذلك، يجب أن يلبي المصطلح «خدمة الحد الأدنى» متطلبين اثنين على الأقل هما: أولاً، «أن تكون خدمة حد أدنى بالتحديد وحقيقية، وتقتصر على العمليات ذات الضرورة القصوى لتلبية الاحتياجات الأساسية للسكان أو خدمات الحد الأدنى، مع الحفاظ على فعالية الضغوط التي تمارس»، وثانياً، ينبغي أن تتمكن منظمات العمل، إذا رغبت، من المشاركة في تحديد مثل هذه الخدمة، جنباً إلى جنب مع أرباب العمل والسلطات العامة». ومن المستحسن جداً عدم تحديد تطبيق خدمات الحد الأدنى في خلال حصول نزاع في العمل، لتمكين جميع الأطراف من النظر في المسألة بموضوعية وتجرد (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٣٠-٣٢).

### الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

تُشير نتائج الدراسة والتقارير التي تم استعراضها إلى أن الانتهاكات في تحديد خدمات الحد الأدنى حصلت في عدد من البلدان (١٧) (الرسم البياني ١). وتعلق هذه الانتهاكات بشكل أساسي بـ (أ) التحديد الواسع والغامض لـ «الخدمات الأساسية»؛ (ب) معايير غامضة أو غير محددة أو صارمة بشكل كبير لتحديد خدمة الحد الأدنى التشغيلية؛ و (ج) عدم وجود أي هيئة مستقلة للحكم في حال عدم الاتفاق على عدد وعمل العمال الذين يواصلون العمل في حال حدوث الإضراب في الخدمات العامة الأساسية؛

وتم مؤخراً إصدار أحكام قانونية و/أو قرارات مستندة إلى سوابق قانونية تشكل انتهاكاً للمبادئ الدولية في تحديد خدمات الحد الأدنى في سبعة بلدان هي الأرجنتين (مندوزا/سان خوان/خوخوي) والبرازيل وكندا (ساسكاتشوان وكيبك) والمجر وإيطاليا وموريتانيا ورومانيا.

في خوخوي، في الأرجنتين تحدد التشريعات الإقليمية (قانون ٥٨٥٣، ٢٠١٥) الخدمات العامة الأساسية كخدمات تضمن تمتع الإنسان بالحقوق وممارستها مثل الحياة والصحة والعدل والنقل والحرية والأمان. وتقرر السلطة التنفيذية الإقليمية الخدمات الضرورية وفقاً لهذا المبدأ.

يمكن للانتهاكات أن تتخذ الأشكال التالية:

١. تحديد واسع وغامض لـ «الخدمات الأساسية» ما يعطي



### ٣،٨ استخدام التحكيم الإجباري على نطاق واسع لتحل مكان التحركات الإضرابية

وفقاً للهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية، يُعتبر التحكيم الإلزامي لإنهاء نزاع عمالي جماعي وإضراب مقبولاً إذا جاء بناءً على طلب كل من طرفي النزاع أو إذا كان يجوز تقييد هذا الإضراب أو حتى حظره، كما في حال النزاعات في الخدمة العامة مثلًا التي تشمل الموظفين الحكوميين الذين يمارسون السلطة باسم الدولة أو في الخدمات الأساسية بالمعنى الدقيق للكلمة، وخصوصاً تلك الخدمات التي يشكل انقطاعها خطرًا على الحياة والسلامة الشخصية والصحة لكل السكان أو لجزء منهم (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٢٦).

### الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

انتشرت الأحكام القانونية وقرارات السوابق القانونية التي تنص على التحكيم الإلزامي المتعلق بالإضرابات بما ينتهك مبادئ منظمة العمل الدولية في الكثير من البلدان (٤١) (الرسم البياني ١). ففي السنوات الخمسة الماضية، تم الإبلاغ عن قوانين جديدة و/أو قرارات سوابق قانونية في خمسة بلدان هي كندا وجمهورية الكونغو الديمقراطية والنرويج وجنوب أفريقيا وتركيا. وتشير نتائج الدراسة إلى أن الانتهاكات التي حصلت مستترةً بالأحكام القانونية التي تنص على التحكيم الإلزامي أتت على شكل:

١. إضرابات مشروعة يتم البت فيها عن طريق التحكيم الإلزامي بناءً على طلب طرف واحد فقط عادة ما يكون رب العمل. ويشمل ذلك أيضًا أوامر التوقف والكف التي لها تأثير على أوامر العودة إلى العمل (كندا/أونتاريو)؛
٢. تدخل السلطات العامة لإحالة القضية إلى المحاكم العمالية حتى قبل حدوث الإضراب؛ أو إحالة القضية إلى التحكيم الإجباري إذا اعتبرت السلطات أن الإضراب يضرّ بالنظام العام أو يتعارض مع المصلحة العامة أو أن الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية الملحة تتطلب هذا الأمر (النرويج وجنوب أفريقيا)؛
٣. لضغط على النقابات لتحيل القضية إلى التحكيم الإجباري خوفًا من العقوبات مثل اعتبار الإضراب غير شرعي أو قد فقد شهادة النقابة للمفاوضة (جمهورية الكونغو الديمقراطية، تركيا).

### الانتهاكات في الممارسة العملية

تشمل حالات الانتهاك في الممارسة ما يلي:

١. إرغام العمّال على التحكيم الإجباري خوفًا من وجوب سلوك مسار قانوني طويل قبل أن يتمكنوا من الإضراب خوفًا من فقدان وظائفهم وإمكانية إعلان عدم شرعية الإضراب وتكتيكات أصحاب العمل التي تقود العملية نحو التحكيم.
٢. استغلال فترة الإشعار بالإضراب لوضع آلية تحكيم؛
٣. التحكيم الإجباري الذي يحكمه مكتب العمل.

### ٣،٩ العقوبات الشديدة منتشرة في حال الإضرابات المشروعة

في ما يتعلّق بمسألة العقوبات، فقد قررت الهيئات المشرفة في منظمة العمل الدولية ما يلي: «لا يجب فرض عقوبات جزائية إلا في ما يتعلق بالإضرابات التي فيها انتهاكات حظر الإضراب المتفقة بحدّ ذاتها مع مبادئ الحرية النقابية. كما يجب أن تكون جميع العقوبات المتعلقة بالتحركات غير الشرعية المرتبطة بالإضرابات متناسبة مع الجرم أو الخطأ المرتكب، ولا ينبغي أن تلجأ السلطات إلى تدابير السجن لمجرد تنظيم إضراب سلمي أو المشاركة فيه (...) فالتدابير التي اتخذتها السلطات نتيجة لإضراب في خدمة أساسية (حظر الأنشطة النقابية ووقف استقطاع اشتراكات النقابة من الأجور وما إلى ذلك) خالفت الضمانات المنصوص عليها في المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧. (...) ففي حالات الإضرابات السلمية، (...) يتعين على السلطات ألا تلجأ للاعتقال والسجن في ما يتعلق بتنظيم إضراب سلمي أو المشاركة فيه؛ فتنطوي هذه التدابير على مخاطر تعسّف كبيرة وتشكل تهديدًا خطيرًا للحرية النقابية.» وفي ما يتعلّق بمسألة اقتطاع أجور العمّال للأيام التي يشاركون فيها بالإضراب، يجب أن يكون للأطراف بشكل عام حرية تحديد نطاق القضايا القابلة للتفاوض (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٤٣).

### الانتهاكات في القانون و/أو السوابق القانونية

تمّ فرض العقوبات التي تنتهك المبادئ الدولية في الكثير من البلدان (٣٦)، وذلك تحت ذريعة «المستقبل الاقتصادي للشركة» أو «المناخ الاجتماعي» أو «مصلحة البلد». وقد اتخذت هذه الانتهاكات شكل:

١. عقوبات العمل والعقوبات المدنية والجناحية المتعلقة بالإضرابات مثل:
- ١) السجن لمدة تصل إلى خمس سنوات، بما في ذلك العمل القسري كعقاب؛
- ٢) إلغاء شهادة الاعتراف بالنقابة، ووقف تحصيل الرسوم النقابية أو الضرائب وإغلاق وسائل الإعلام النقابية.
- ٣) إنهاء خدمة العمّال المضربين أو المحرّضين على الإضراب؛



## الانتهاكات في الممارسة العملية

تنتشر ممارسات العقوبات المشددة بشكل كبير: إذ يشير البحث أن ٢١ بلدًا اعتمد هذه الممارسات في الماضي و٥٩ بلدًا اعتمدها في السنوات الخمسة الأخيرة (الرسم البياني ٣). فعليًا، تأثير الأحكام القانونية و/أو قرارات السوابق القانونية التي تنص على عقوبة العمال المضربين شديد. وتشمل حالات الأشخاص التي شملتهم الدراسة:

١. عدم دفع الأجور و/أو المزايا طوال فترة الإضراب وما بعدها (في إحدى الحالات، امتدت الفترة حتى ثلاثة أشهر).
٢. فرض عقوبات على العمال المشاركين في الإضرابات وإرغامهم على دفع تعويضات لرب العمل.
٣. هجمات عنيفة وتهديدات بالاعتقال أو الاحتجاز لمناصرة الجريمة والفتنة والنشاط الإرهابي والسجن والتعذيب، ورفع دعاوى قضائية ضد النقابيين، وإجبار النقابيين المضربين على أعمال الخدمة الاجتماعية.
٤. الإدراج على القائمة السوداء وخفض رتبة العمال ونقلهم إلى محافظات أخرى، ووقف عمل و/أو إقالة العمال المضربين وعدم تجديد العقود للعاملين في الاقتصاد غير المنظم.
٥. حل النقابة و/أو الانتخاب غير الشرعي لقيادة جديدة، ومنع مستحقات أعضائها، والاستيلاء على الممتلكات النقابية / نهبها.
٦. تحريض المجتمعات المحلية ضد العمال المضربين.
٧. إغلاق المؤسسات والقيام بالفصل على نطاق واسع.
٨. قتل النقابيين المضربين، وشملت بعض الحالات العمال في مناطق تجهيز الصادرات؛
٩. ترحيل العمال المهاجرين المشاركين في الإضراب.

في بعض الحالات، اتخذت العقوبات شكل تقليص حجم القوى العاملة بحجة الخسائر التي يسببها الإضراب.

في موريتانيا، واجه العمال في الشركة الوطنية للصناعة والمناجم - «سنيم» الذين نفذوا إضرابًا في يناير ٢٠١٥ عددًا من العقوبات مثل التوقيف عن العمل لثلاثة ممثلي عمال لمدة ثمانية أيام؛ وتعرض ممثلو العمال للمضايقة والتخويف وجميع أنواع التهديد.

وتم وصف فرض العقوبات على العمال الفرديين (الإقالة والغرامات والعقوبات الجنائية) وعلى النقابات (إلغاء شهادة الاعتراف بالنقابة ووقف تحصيل المستحقات النقابية) بعد الإضرابات المعتبرة غير شرعية بأنها تعسف أساسي للسلطة التي لديها تأثير قمعي قوي في الممارسة الفعلية

(٤) حرمان العمال المضربين أو المحرّضين على الإضراب الأجر عن أيام الإضراب أو لأكثر من أيام الإضراب، كما تم تجريدهم من مزايا أخرى؛

(٥) التعويض على أصحاب العمل من خلال فرض غرامات ضخمة على العمال المضربين و/أو النقابات.

٢. تجريم الاعتصام وفرض غرامات كبيرة عليه لأنه ينتهك الحق في العمل ويعرقل حركة المرور.

في مصر، ينصّ المرسوم التشريعي رقم ٣٤ (٢٠١١) الصادر عن المجلس الأعلى للقوات المسلحة على عقوبات جنائية لانتهاك «حرية العمل». وتنصّ المادة الأولى من المرسوم على أنّ أي شخص يتصرّف بطريقة تؤدي إلى إعاقة أو عرقلة العمل في أي مؤسسة حكومية أو مرفق عام أو خاص يتلقى عقوبة السجن وغرامة تتراوح بين ٢٢٠٠ و ٥٦٠٠ دولار أمريكي. وعلى الرغم من أن المرسوم غير سار إلا في الحالات الطارئة، فقد تم اتخاذه كمرجع لأحكام القضاء مؤخرًا. وأصدرت محكمة في القاهرة يوم الثلاثاء ٢٨ أبريل ٢٠١٥ مرسومًا يقضي بإقالة جميع الموظفين الحكوميين المشاركين في الإضرابات والاعتصامات لـ «معارضة الشريعة الإسلامية». وأصدرت المحكمة الإدارية العليا يوم السبت ٢٥ يوليو ٢٠١٥ حكمًا ضد أربعة عمال آخرين بطردهم من وظائفهم وإجبارهم على التقاعد المبكر بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب.

في السنوات الخمسة الماضية، تمّ العمل بأحكام قانونية و/أو أحكام سوابق قانونية جديدة تشكل عقوبات مشددة على الإضرابات في ١٣ بلدًا (الرسم البياني ١) وهي الأرجنتين وبنين والبرازيل وكندا والإكوادور ومصر وغواتيمالا وهندوراس وموريتانيا والنيجر وإسبانيا وتركيا وزيمبابوي. وأنت على شكل التالي:

١. غرامات كبيرة على إعاقة الحركة المرورية والحق في العمل لغير المضربين (غواتيمالا)؛
٢. فرض غرامات وعقوبات جزائية على العمال المضربين (الأرجنتين، كندا، إسبانيا)؛
٣. سجن العمال المضربين (الإكوادور)؛
٤. الحرمان من المعاشات والمزايا (موريتانيا، النيجر).
٥. إنهاء الخدمة (بنين، تركيا، زيمبابوي)؛
٦. تمديد العام الدراسي في حال حدوث الإضرابات في قطاع التعليم (هندوراس).



### تأخير العدالة - التجريد من العدالة

يضمن القانون أن تتم محاكمة عادلة، لكن هذه المحاكمة لا تطبق. فقد رفعت قضايا طرد تعسفي للعمال بسبب الإضراب أمام المحكمة العليا، لكن هذه القضايا تستغرق سنوات، وفي إحدى الحالات استغرقت عشر سنوات، وكان قد توفي العمال قبل التوصل إلى الحكم النهائي. هذا التأخير يترك العمال في وضع مضطرب وتحت ضغوطات عالية لتلبية احتياجات أسرهم الأساسية. فلبيني مشارك في الدراسة

في النهاية، حتى عندما أصدرت المحاكم قرارات تصب في صالح العمال، كانت السلطات العامة غير قادرة أو غير راغبة في تنفيذ تلك القرارات، الأمر الذي يتناقض بشكل كبير مع نسبة الاستعداد والشدة التي اعتمدت فيها الحكومات الآلية العامة لاستباق أعمال الإضراب والتدخل فيها وإنهائها.

### ٤. الخطاب حول الحق في الإضراب: الاتجاهات والجهات الفاعلة

لقد توافقت الانتهاكات التي تجلت على شكل أحكام قانونية و/أو قرارات مبنية على سوابق قانونية مع الخطاب العام الذي يصب في صالح القيود المفروضة على حق الإضراب، وربما يكون هذا الخطاب قد عزز هذه الانتهاكات (الرسم البياني ٤). تتمحور الحجج التي تدعو إلى تقييد هذا الحق والتي تدافع عنها الحكومات وأرباب العمل على حد سواء حول القدرة التنافسية والوصول إلى الأسواق والأزمة المالية العالمية والأمن الوطني والمصلحة الوطنية. وقد شملت المواضيع الكامنة في مثل هذه المناقشات «حرية العمل» بدلاً من «الحق في الإضراب» والمساواة بين «الحق في الإضراب» و «الحق في التوقيف عن العمل».

يكشف هذا القسم الذي يقوم على نتائج الدراسة تطورات الخطاب حول الحق في الإضراب على مدى السنوات الخمسة الماضية. وقد أشار غالبية المشاركين في الدراسة، أي ٦٢ من أصل ٨٧، إلى أن النقاش حول الحق في الإضراب كان يدور في الكثير من البلدان على مدى السنوات الخمسة الماضية.

كما يظهر الرسم البياني (٤)، تمحور الاتجاه السائد حول

لحق الإضراب. وهذا صحيح خاصة في ضوء الدراسة التي تجد أن الكثير من البلدان مكن السلطات العامة من تعليق الإضرابات أو إعلانها غير شرعية. وتفاقم التأثير القمعي لهذه الانتهاكات بسبب نقص و/أو عدم فعالية الآليات التي يمكن أن تضمن المحاكمة العادلة والعدالة بشأن الانتهاكات.

### ٣،١٠ الحرمان من المحاكمات العادلة والعدالة في ما يتعلق بالانتهاكات على نطاق واسع

من وجهة نظر الهيئات المشرفة لمنظمة العمل الدولية، «من الواضح أن احترام مبادئ الحرية النقابية يستوجب أن يتمكن العمال الذين يعتبرون أنهم تضرروا بسبب نشاطهم النقابي من النفاذ إلى سبل الانتصاف السريعة وغير المكلفة وغير المتحيزة إطلاقاً. كما يجب على التشريعات أن تنص بشكل صريح على أحكام للتعويض ووضع عقوبات رادعة كافية ضد أعمال التمييز ضد النقابات لضمان التطبيق العملي للمادتين ١ و ٢ من الاتفاقية رقم ٩٨» (جرنيغون وآخرون Gernigon et al. ١٩٩٨: ٤١).

### الانتهاكات في القانون والممارسة

يقدم الأشخاص الذين تم استطلاع رأيهم كما التقارير التي تم استعراضها فكرة محدودة على الأحكام القانونية التي تنص على المحاكمة العادلة و/أو العدالة بشأن الانتهاكات. وقد يعكس ذلك واقع أنه حتى في حالة وجود مثل هذه الأحكام، غالباً ما يتم انتهاكها في الممارسة العملية، كما أوضح الكثير من المشاركين في الدراسة. هذا وتشمل الأسباب الرئيسية التي ذكرت لهذه الانتهاكات:

- (١) عدم وجود آليات مؤسسية يمكنها رفع القيود المفروضة على الحق في الإضراب في الوقت المناسب: إذ تمتد مطالبات قانونية ضد انتهاكات حق الإضراب على فترة طويلة جداً تصل في بعض الحالات إلى عدة سنوات.
- (٢) قضايا قانونية مكلفة تجعل العمال ومنظماتهم غير قادرين على الوصول إلى العدالة؛
- (٣) انحياز السلطات والمحاكم ضد العمال؛
- (٤) نظام عدالة فاسد، وعدم احترام الأحكام القانونية التي تنص على المحاكمة العادلة في كثير من الأحيان وغالباً ما يتم رفض شكاوى العمال لعدم كفاية الأدلة؛
- (٥) مستويات منخفضة جداً من العقوبات التي ليس لها تأثير رادع على أصحاب العمل.



(٢) تتمحور الحجج التي تقدمها الحكومات لفرض قيود على الإضرابات في القطاع العام حول تأثير الإضرابات في الخدمات العامة والمواطنين. وعادة ما تكون تشمل التعابير المستخدمة ضد الإضرابات والعمال المضربين كالتالي «تأخذ المرضى رهائن»؛ «تهدد الصحة العامة»؛ «تنتهك حق أولياء الأمور والطلاب في امتحانات وطنية من دون اضطرابات داخلية أو خارجية» (القانون ١١٥، قانون إعطاء الأولوية للطلاب، ٢٠١٢ - أونتاريو، كندا)؛ «تكلفه تقع على عاتق دافعي الضرائب»؛ و «عادة ما يتخطى العمال، وخاصة في قطاع التعليم، حقهم في الإضراب». كما يُقال إن تعريف منظمة العمل الدولية للخدمات الأساسية لا يصب في خدمة المصلحة العامة (كندا).

(٣) بالمثل، تشمل الصيغة التي يلجأ إليها أرباب العمل ضد النقابات وأفعالها والتي تستخدم للتأثير في الرأي العام، مثل الحجج التالية: «معظم الإضرابات غير قانونية ولا تتبع الإجراءات»، «الإضرابات عنيفة»، و «صراع الفئات مفهوم قديم الطراز».

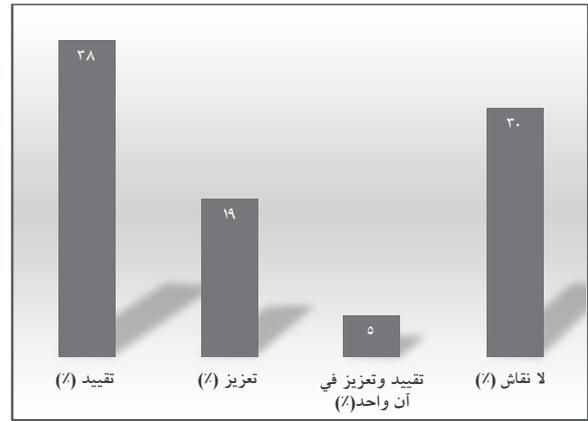
(٤) ومما لا يثير الدهشة أن أرباب العمل دعوا إلى فرض مزيد من القيود القانونية على الحق في الإضراب، بما أن الترتيبات القائمة يُفترض أنها تنحاز ضد أرباب العمل وتعطي النقابات حيزًا كبيرًا من السلطة. وقد تم تقديم مقترحات من أجل: تشديد التشريعات التي تنظم الإضرابات عن طريق تدابير عدة مثل حظر إضرابات التعاطف، وإطالة فترة الإشعار المطلوب، وتقييد الحق في الإضراب للمنظمات الأكثر تمثيلًا، وجعل النقابات مسؤولة عن عمل العمال في خلال الإضرابات. وتشمل المقترحات ذات الصلة: توسيع نطاق الخدمات الأساسية أو خدمات الحد الأدنى بالنسبة إلى «الخدمات التي يمكن أن يهدد غيابها الحياة» لتشمل «الخدمات المسؤولة على الصعيد الطبي»؛ وتحسين تنفيذ تشريعات التحكيم؛ والقوانين التي تتيح سهولة في التوظيف والطرده في مكان العمل.

أوصت مراجعة لجنة الإنتاجية الأخيرة لإطار العمل الخاص بالعلاقات في مكان العمل في أستراليا بإزالة بعض القيود الإجرائية المفروضة على تنفيذ «التحركات الإضرابية القانونية»، إلا أنها أوصت أيضًا بزيادة العقوبات والتنفيذ الصارم للقانون ضد «التحركات الإضرابية غير القانونية».

تقرير تحقيق لجنة الإنتاجية  
تقرير حول إطار العمل الخاص بالعلاقات في  
مكان العمل، ٣٠ نوفمبر ٢٠١٥

تقييد الحق في الإضراب. وكانت الجهات الفاعلة الرئيسية المعنية هي الحكومات والنقابات (وفقاً لما ذكره حوالي شخص من أصل كل ٤ مشاركين في الدراسة)، يليها أرباب العمل (وفقاً لما ذكره أكثر من شخص من أصل كل ٥ مشاركين في الدراسة)، والأوساط الأكاديمية (وفقاً لما ذكره شخص من أصل كل ١٠ مشاركين في الدراسة) وغيرها من الجهات الفاعلة مثل جمعيات المستهلكين، ووسائل الإعلام، وأعضاء البرلمان والمنظمات غير الحكومية التي تهتم بمجال العمل.

الرسم البياني ٤: الاتجاهات السائدة في الخطابات المتعلقة بحق الإضراب



#### ٤.١ الحجج الداعمة لتقييد حق الإضراب

قدمت الحكومات وأرباب العمل على حد سواء حججًا متشابهة في ما يخص تقييد الحق في الإضراب. إضافة إلى حجج أرباب العمل التي تذكر الأثر الاقتصادي للإضرابات، تلجأ الحكومات بشكل متزايد إلى تعابير «الأمن والسلامة الوطنية» و «النظام العام» و «الاستقرار السياسي».

يمكن هنا تلخيص الحجج التي تقدمها الحكومات كما أرباب العمل لتقييد الحق في الإضراب على النحو التالي:

(١) يتم تقديم الحجج الاقتصادية لتقييد الإضرابات في سياق العولمة والأزمة المالية. إذ يشار إلى التأثير السلبي للإضرابات في الأسواق الدولية وأسواق العمل، ومناخ الاستثمار والإنتاج والإنتاجية والقدرة التنافسية والربحية، وفي تدهور صورة الشركات في نظر البنوك والعملاء، والقيود التي تحول دون تقديم الشركات المزيد لعمالها نظرًا إلى سعيها للتماشي مع أسعار الأسواق الدولية.



## ٤،٢ الحجج المقدمة لتعزيز الحق في الإضراب

العمال في مقاطعة ساسكاتشوان ضد مقاطعة ساسكاتشوان، بعكس قراراتها السابقة الصادرة في منتصف ثمانينات القرن الفائت، وأصدرت قرارًا مفاده أن الحرية النقابية تشمل الحق في الإضراب لأن التهديد بالإضراب هو جزء لا يتجزأ من المفاوضة الجماعية الفعالة. يُذكر أن قرار اتحاد العمال في مقاطعة ساسكاتشوان ملزم في جميع أنحاء كندا، وسيكون له تأثير في قانون العمل والاجتهاد القضائي والممارسة في جميع أنحاء البلاد. وبالمثل، فقد تقدمت بعض النقابات العمالية الأرجنتينية أمام المحاكم لضمان أن جميع العمال، بغض النظر عن وضع مؤسساتهم، يتمتعون بالحق في الإضراب (المربع أ). وتبين حالة الأرجنتين الطريقة التي يتم فيها تقديم الحجج المتنافسة في سياق النقاش العام.

إن النقابات العمالية هي التي تقدم بشكل أساسي الحجج المؤيدة للحق في الإضراب. وفي بعض الحالات، تكون الأوساط الأكاديمية هي التي تقدمها أيضًا. تركز هذه الحجج بشكل رئيسي على احترام الحقوق الدستورية ومعايير العمل الوطنية والدولية. إن الحق في الإضراب، كونه القوة التعويضية الوحيدة للعمال في علاقة التفاوض غير المتكافئة مع أرباب العمل، هو عامل بالغ الأهمية في أي نموذج تنمية يركز على حقوق الإنسان والعمل اللائق. وبناءً على ذلك، دافعت النقابات عن إلغاء جميع القيود المفروضة على الحق في الإضراب، بما في ذلك توسيع نطاق هذا الحق لجميع فئات العمال وجميع النقابات العمالية، وفرض حظر على استخدام العمال الذين لا يتقيدون بتعليمات نقاباتهم بشأن الإضراب وهو الأمر الذي أدى في السابق إلى إضرابات طويلة وأحياناً عنيفة.

## ٤،٣ الحجج المقدمة من الأوساط الأكاديمية

وفي ألمانيا أيضًا، حيث يمنع الموظفون الحكوميون من الحق في الإضراب، أصدرت المحكمة الإدارية الاتحادية في العام ٢٠١٤ حكمًا ينص على أن حظر إضرابات المعلمين يتعارض مع الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وقد جاء هذا الحكم عقب القرار الصادر عن محكمة القضاء الإداري في دوسلدورف في العام ٢٠١٠ والذي نص أنذارك على أنه وبما أن الحظر العام على إضرابات الموظفين الحكوميين في ألمانيا مخالف للقانون الدولي، فإن فرض الإجراءات التأديبية على المشاركة في الإضراب غير مقبول تطبيقه على المعلمين، بما أن هذه التدابير لا تتصل بإدارة الدولة (ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للعام ٢٠١٥). وفيما كانت الدعاوى القضائية حول الحق في الإضراب لا تزال معلقة في المحاكم، انتقل الكفاح من أجل الحق في الإضراب إلى الشوارع. وردًا على إضراب للمعلمين في ولاية هيسن، خضع أكثر من ١٥٠٠ معلم لإجراءات تأديبية بسبب مشاركتهم في إضراب للموظفين الحكوميين. تلقى إضراب المعلمين دعم النقابات الأخرى والجمهور الواسع. وقد نصت عريضة تم العمل عليها ونشرها على الانترنت وحصلت على توقيع ٥٠ ألف ولي أمر على ما يلي: «نحن أولياء الأمور نعرب عن تضامننا مع المعلمين لأننا شركاء في تربية أطفالنا». بالتالي، حين واجهت الحكومة هذه الاحتجاجات العامة، اضطرت إلى تأجيل جميع المحاكمات ضد المعلمين المضربين.

تبين نتائج الدراسة إطارًا مختلفًا من الحجج التي تقدمها الأوساط الأكاديمية ومؤسسات البحث، مع دعم البعض المطلق للحق في الإضراب كحق أساسي للعمال يشكل مفتاح قدرتهم على التفاوض، فيما أشار مستطلعون آخرون إلى حجج تسلط الضوء أكثر على مشاغل الحكومات وأرباب العمل والتي تعتبر أن الحق في الإضراب يحد من التقدم الاقتصادي.

## ٥. المعركة على الحق في الإضراب: نقل المعركة إلى المحاكم والشوارع

باتت المحاكم تشكل ساحة ديناميكية لتحدي القيود المفروضة على الحق في الإضراب. من الأرجنتين إلى ألمانيا وكندا، تظهر نتائج الدراسة أن العمال يكافحون في المحاكم من أجل حقهم في الإضراب. في يناير ٢٠١٥، قامت المحكمة العليا في كندا، وهي أعلى محكمة في البلاد، في قضية اتحاد

### الأرجنتين - حيث المعركة حول حق العمال في الإضراب بعيدة كل البعد عن نهايتها

في ٧ يونيو ٢٠١٦، أصدرت المحكمة العليا في الأرجنتين حكمها في قضية «أوريلانو ضد شركة البريد الأرجنتيني». كان أوريلانو عاملًا سابقًا في مكتب البريد الرسمي الأرجنتيني، تم طرده إلى جانب ٤٦ من زملائه عام ٢٠٠٩ لتنظيم إضراب من دون الحصول على إذن من النقابة الأكثر تمثيلًا في مكان العمل.

ادّعى أوريلانو أنه كان ضحية عملية تمييز بسبب مشاركته في الإضراب. أيد الحكم الأول والثاني (في المحاكم الدنيا) ادعاء أوريلانو وأعادته رب العمل إلى عمله. بيد أن المحكمة العليا حكمت برفض قضيته من دون أي تبعات قانونية.



اعتبر رب العمل/الحكومة أن الحق في الإضراب هو مجال مخصص للنقابات. بالتالي، فأوريلانو وزملاؤه الذين لم يحصلوا على إذن من النقابة الأكثر تمثيلاً للمشاركة في التحرك الإضرابي لم يكونوا مشاركين في إضراب. إذ فشلوا في الوفاء بالتزاماتهم القانونية بصفتهم عمال وكان لا بد من معاقبتهم وفقاً لقانون العمل وذلك بطردهم من دون تعويض.

من جهة العمال، قال أوريلانو إن فصله كان انتقاماً لمشاركته في التحركات الإضرابية، وبالتالي فهو يمثل انتهاكاً لقانون مكافحة التمييز. يُذكر أن القانون الأرجنتيني يمنع التمييز من أي نوع كان (بما في ذلك على أساس الرأي السياسي)، ويعطي الحق لضحية التمييز في طلب التعويض أمام المحكمة والمطالبة بإبطال الفعل التمييزي.

في أثناء الدعوى، دعت المحكمة العليا إلى عقد جلسة علنية، وهو إجراء أُدرج مؤخرًا للسماح بالمناقشات المفتوحة في حالات المصلحة العامة. قامت عدة نقابات عمالية، العمال المركزيون في الأرجنتين، ذاتيو الحكم CTA-A؛ والعمال المركزيون CTA-T؛ واتحاد موظفي القطاع العام ATE، والجمعيات والمؤسسات (جمعية محامي العمل، وجمعية محامي بوينس آيرس، وجامعة لا بلاتا) بتقديم الحجج القانونية لدعم مطالبة أوريلانو. وقد شاركت غرفة الصناعة الأرجنتينية أيضاً في جلسة علنية، ودعمت موقف أرباب العمل. ولكن، تحولت الجلسة العلنية للأسف إلى مجرد إجراء شكلي من دون أي تأثير في الأحكام الصادرة عن المحكمة العليا.

اعتبرت المحكمة العليا أن الحق في الإضراب معترف به في إطار الدستور الأرجنتيني وأن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ لها الأولوية الدستورية. وقد ذكرت المحكمة أن الحق في الإضراب مدرج في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ واعتبرت أن عمل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات يقدم سابقة قانونية في تفسير نص الاتفاقية. كما اعتبرت المحكمة العليا أنه، ووفقاً للجنة الخبراء هذه، من الممكن حصر الحق في الإضراب بالنقابات العمالية، وبالتالي استبعاد مجموعات غير رسمية من العمال.

يتجلى الإنجاز الرئيسي لهذا الحكم، استناداً إلى الحجة القائلة بأن الحق في الإضراب مدرج في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧، في اعتراف المحكمة بالحق في الإضراب لجميع النقابات العمالية المعترف بها وليس لتلك المعترف بها باعتبارها الأكثر تمثيلاً فحسب\*.

مع ذلك، فإن الحكم يطرح تحدياً كبيراً للاعتراف بالحق في الإضراب في الأرجنتين. فحجة المحكمة تضعف موقف العمال لدرجة غياب إحدى النقابات المعترف بها أو عدم قدرة مجموعة محلية من العمال على الحصول على موافقة نقابة عمال رسمية للانخراط في التحرك الإضرابي. إن تداعيات ممارسة الحق في الإضراب في الممارسة العملية شديدة: فلكي تنظم مجموعة من العمال غير النقابيين إضراباً عن العمل، يجب أن يتم أولاً الاعتراف بها كنقابة عمالية، الأمر الذي عادة ما يستغرق سنوات في السياق الأرجنتيني. فالنقابات والعملاء المعنيين بالعمل يعتبرون أن الأرجنتين تشكل نكسةً في تاريخ علاقات العمل، حيث كانت الأولوية دائماً للحق في الإضراب على الاعتراف النقابي الرسمي.

على الرغم من حكم المحكمة العليا، لم تنته المعركة على حق العمال في الإضراب بعد. إذ تخطط النقابات لرفع القضية إلى المحاكم الدولية، مثل لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان. إلى جانب ذلك، يعمل محامو العمل على تطوير الاستراتيجيات القانونية للحد من الآثار السلبية لهذا الحكم في نظام علاقات العمل، ولا سيما في النزاعات العمالية التي لا تنظمها النقابات العمالية المعترف بها.

\* ووفقاً للعمال الأرجنتينية، يحتكر الاتحاد العمالي الأكثر تمثيلاً الاعتراف الرسمي، بما في ذلك الحق في التفاوض. هذا الاتحاد حاصل على «حالة تسجيل نقابية». أما النقابات الأخرى التي لديها «حالة تسجيل بسيطة»، فمعترف بها كمنظمات مجتمع مدني، إنما ليس لديها صلاحية للتفاوض رسمياً.

التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية بأن الحق في الإضراب هو حق أساسي من حقوق العمال ومنظماتهم بغية تعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية. على مر السنوات، وضعت منظمة العمل الدولية عدداً من المبادئ المعترف بها دولياً والتي تنظم هذا الحق.

## ٦. الاستنتاجات: الوضع لم يتغير، والصراع على الحق في الإضراب مستمر

لقد اكتسب العمال الحق في الإضراب من خلال عقود من الصراعات الطويلة في جميع أنحاء العالم. وقد اعترفت



من المدهش أن نرى عمالاً لا يزالون ينفذون الإضرابات.

لا بد من فهم هيمنة التدابير والممارسات القمعية في «تنظيم» الحق في الإضراب على أنها جزء لا يتجزأ من توجه عالمي أوسع لاستبداد الدولة و«تسديد» السياسة والمجتمع، مع وضع الحقوق الديمقراطية الأساسية بحرية التعبير والتجمع على المحك في بلدان كثيرة. كما أنه لا بد من النظر إليها على أنها عبارة عن استمرار للهجوم على التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ولتضييق مجال مشاركة العمال في عملية صنع القرار في مكان العمل وفي السياسة المحلية والوطنية والدولية. يمثل تراجع الحق في الإضراب نكسة كبيرة للحركة العمالية، إذ يؤدي إلى إضعافها وإضعاف وسائل تحدي ارتفاع نسبة عدم المساواة والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الأخرى. في ظل هذه الهجمات المدروسة على حقوق العمال، بما في ذلك الحق في الإضراب، باتت رؤية «الديمقراطية الاقتصادية» عبارة عن حلم بعيد عن بلوغ المثالية.

على هذه الخلفية، لا يشكل الجدل الذي نشأ في العام ٢٠١٢ في مؤتمر العمل الدولي - أي تحدي وجود حق معترف به دوليًا في الإضراب محمي بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ والتشكيك في دور الأجهزة الرقابية - نقاشاً بعيداً يدور في جنيف. ففي غياب أي آلية تظلم دولية ملزمة، يهدد إضعاف آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية بإلغاء أداة من الأدوات الدولية القليلة المتاحة للعمال لتحدي انتهاك الحكومات أو أرباب العمل للمعايير الدولية والضغط عليهم لاحترام وحماية هذه القواعد. في الوقت عينه، يمكن للجدل أن يقوِّض استقبال «اجتهادات» منظمة العمل الدولية من المحاكم العابرة للحدود الوطنية والقومية على حد سواء (هوفمان وشوستر Hofmann and Schuster: ٢٠١٦: ١١-١٢)، ما يشير تساؤلات حول معايير التشريعات والممارسات الوطنية الخاصة بالحق في الإضراب. في الواقع، يسלט حكم المحكمة العليا في الأرجنتين الضوء على الدور الحاسم لاجتهادات منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني.

في حين أن الحق في الإضراب بات على نحو متزايد عبارة عن «حق غير مستقر»، فإن الشجاعة المذهلة للعمال في جميع أنحاء العالم الذين يواصلون الإضراب رغم القيود الهائلة والقمع المقلق تدل على أن الحكم على حق الإضراب لم ينته بعد، ويتم تقريره بشكل يومي. في الوقت الحالي، كما في الماضي، يتوجب على العمال النضال من أجل ضمان قدرة جميع العاملين في جميع البلدان على ممارسة حقهم الأساسي في الإضراب. بيد أن مواجهة هذه الهجمات المدروسة على هذا الحق تتطلب طاقة بناة لصراع طويل الأمد. كما تتطلب، من بين أمور أخرى، تعزيز التحالفات بين العمال والمجتمعات والأوساط الأكاديمية والقوى الديمقراطية الأخرى لفضح هذا الهجوم ومقاومته على أنه هجوم على المجال الديمقراطي الضروري لبناء مجتمع أكثر عدلاً.

بيد أن هذه الدراسة أظهرت أن الكثير من البلدان تسنّ منذ فترة طويلة القيود التي تنتهك مبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحق في الإضراب. كما بيّنت أنه يتم تطبيق التدابير القانونية المقيدة والإجراءات والممارسات الإدارية في عدد متزايد من البلدان بغض النظر عن وضع هذه البلدان من حيث التنمية الاقتصادية أو النظام السياسي.

هذا ويشير تحليل التقرير إلى وجود اتجاهين ملحوظين: استمرار اتجاه حرمان العمال من حقهم بالإضراب، واتجاه آخر بزيادة القمع ضد العمال المضربين.

فمن جهة، لا تزال الكثير من مجموعات العمال تُستبعد من الحق في الإضراب، وذلك في إطار انتهاك واضح للمعايير الدولية. في حين كان الكثير من هذه الاستثناءات موجوداً قبل الجدل الذي نشأ في مؤتمر العمل الدولي في العام ٢٠١٢، برزت استثناءات جديدة في السنوات القليلة الماضية. وهذه الاستثناءات ترتبط بشكل أساسي في تطبيق الفئات الواسعة والغامضة «للخدمات الأساسية»، و«الموظفين الحكوميين» أو «المؤسسات الاستراتيجية أو الحيوية» والأحكام التي تمكن السلطات الإدارية من أن تعلن عن مجموعة واسعة من الخدمات الضرورية وبالتالي حظر الإضرابات أو فرض خدمات الحد الأدنى. على وجه التحديد، لا يزال الحق في الإضراب في القطاع العام يخضع لقيود شديدة، إذ يتعرض العمال المضربين في القطاع العام إلى مزيد من القمع على شكل أعمال تدخل في الإضراب وفرض عقوبات شديدة عليه.

من جهة أخرى، يتم تقليص الحق في الإضراب للعمال الذين يسمح لهم بالانخراط في التحرك الإضرابي من خلال التدابير القانونية التي توفر لأرباب العمل والدولة أدوات قوية لقمع فعالية الحق في الإضراب. في الواقع، تشير فكرة أن العقوبات المفرطة التي قد تصدرت قائمة الانتهاكات في السنوات الخمسة الماضية إلى وجود توجه ملحوظ نحو القمع في تلك التدابير التي نظمت الحق في الإضراب خلال هذه الفترة. هذا ويتم تعزيز هذه التدابير من خلال الأحكام التي تسمح للسلطات العامة بتعليق الإضراب أو بإعلان عدم قانونيته أو فرض التحكيم الإجباري وسط انتهاك المعايير الدولية وانتهاك تحديد الحد الأدنى للخدمات. إضافةً إلى ذلك، تجعل الإجراءات والمتطلبات البيروقراطية من المستحيل تقريباً تنفيذ الإضراب قانونياً. تستخدم هذه الإجراءات والمتطلبات التي هي أبعد ما يكون عن الحيادية لقمع الإضراب. بالتالي، فالكثير من التدابير مجتمعة والتي «تنظم» الإضراب عن العمل غالباً ما تشكل أعمال تدخل خطرة في الحق في الإضراب. عند الأخذ في الاعتبار ممارسات فرض العقوبات وأعمال التدخل المفرطة واسعة النطاق التي تنتهك هذا الحق مثل توظيف عمال الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين مكان أولئك المضربين والطردهم التعسفي والسجن والغرامات الباهظة وقمع الشرطة المروع للمضربين في أثناء الإضراب وقمع الوصول إلى العدالة، يبدو



**جرنيغون ب/ أوديرو أ/ غيدو ه.** (Gernigon B. / Odero, A. / Guido, H) (١٩٩٨). مبادئ منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحق في الإضراب. جنيف: منظمة العمل الدولية.

**هوفمان س/ شوسترن** (Hofmann, C. / Schuster, N) (٢٠١٦): لن ينتهي الأمر إلى حين انتهائه: إعادة النظر في الحق في الإضراب وولاية لجنة خبراء منظمة العمل الدولية *It ain't over 'til it's over: the right to strike and the mandate of the ILO Committee of Experts revisited*. ورقة عمل جامعة العمل العالمية. جنيف: منظمة العمل الدولية.

**كوسيرا د/ ساري د** (Kucera, D. / Sari, D) (٢٠١٦): «مؤشرات جديدة لحقوق العمل»: الأسلوب والنتائج *New "Labour Rights Indicators": Method and Results*. سلسلة أوراق عمل لمركز حقوق العمال العالمي في جامعة ولاية بنسلفانيا. بنسلفانيا: جامعة بنسبتيت.

**منظمة العمل الدولية (٢٠١٦):** تقرير ملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦.

- (٢٠١٦): التقرير ٣٧٨ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٧، جنيف، ١١ يونيو ٢٠١٦.
- (٢٠١٦): التقرير ٣٧٧ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٦، جنيف، ١٠ - ٢٤ مارس ٢٠١٦.
- (٢٠١٦): تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦.
- (٢٠١٥): التقرير ٣٧٦ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٥، جنيف، ٢٩ أكتوبر - ١٢ نوفمبر ٢٠١٥.
- (٢٠١٥): تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، ٢٠١٥.
- (٢٠١٥): التقرير ٣٧٤ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٣، جنيف، ١٢ - ٢٧ مارس ٢٠١٥.
- (٢٠١٤): تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤.
- (٢٠١٤): التقرير ٣٧٣ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٢، جنيف، ٣٠ أكتوبر - ١٣ نوفمبر ٢٠١٤.
- (٢٠١٤): التقرير ٣٧٢ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢١، جنيف، ١٣ يونيو ٢٠١٤.
- (٢٠١٤): التقرير ٣٧١ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣٢٠، جنيف، ١٣ - ٢٧ مارس ٢٠١٤.
- (٢٠١٣): التقرير ٣٧٠ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣١٩، جنيف، ١٦ - ٣١ أكتوبر ٢٠١٣.
- (٢٠١٣): تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣.
- (٢٠١٣): التقرير ٣٦٧ للجنة الحرية النقابية. الدورة ٣١٧، جنيف، ٦ - ٢٨ مارس ٢٠١٣.

**الاتحاد الدولي للنقابات (٢٠١٦):** مؤشر الاتحاد الدولي للنقابات للحقوق العالمية: أسوأ البلدان في العالم للعمال.

- (٢٠١٥): مؤشر الاتحاد الدولي للنقابات للحقوق العالمية: أسوأ البلدان في العالم للعمال.
- (٢٠١٤): مؤشر الاتحاد الدولي للنقابات للحقوق العالمية: أسوأ البلدان في العالم للعمال.
- (٢٠١٣): البلدان المعرضة للخطر: انتهاكات حقوق النقابات العمالية.



## حول المؤلف

Edlira Xhafa إدليرا كسافا باحثة في مجال العمل. تخرجت من جامعة العمل العالمية (ألمانيا)، وحازت شهادة الدكتوراه في دراسات العمل من جامعة ميلانو، إيطاليا.

## الناشر

مؤسسة فريدريش إيبيرت  
Friedrich-Ebert-Stiftung | Global Policy and Development  
Hiroshimastr. 28 | 10785 Berlin | Germany

## المسؤول

ميركو هربيرغ (Mirko Herberg) | سياسة اتحاد التجارة الدولية

هاتف: +49-30-269-30-7458

فاكس: +49-30-269-30-9255

[www.fes.de/gewerkschaften](http://www.fes.de/gewerkschaften)

لطلب المنشورات:

[Blanka.Balfer@fes.de](mailto:Blanka.Balfer@fes.de)

يمنع الاستخدام التجاري لجميع المنشورات التي نشرتها مؤسسة فريدريش إيبيرت من دون الحصول على موافقة خطية من المؤسسة.

## لماذا تدعم مؤسسة فريدريش إيبيرت المستند؟ / أسباب دعم مؤسسة فريدريش إيبيرت المستند

إن النقابات والمجالس العمالية وغيرها من أنواع تمثيل المصالح في مكان العمل تُعتبر أساسية كتعبير عن الحريات الديمقراطية في المجتمع. إذ تمكن شريحة كبيرة من السكان من التعبير عن مصالحها والمساهمة في التنمية الاجتماعية والمنصفة للمجتمعات.

بالتالي فإن تعزيز تمثيل مصالح ذوي الأجور والمرتببات جزء لا يتجزأ من الجهود التي تبذلها مؤسسة فريدريش إيبيرت بغية تعزيز الديمقراطية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم.

لذلك تسعى مؤسسة فريدريش إيبيرت إلى التأكد من أن يتم إدراج المناصب النقابية في صنع القرار السياسي والاقتصادي في مكان العمل وعلى المستوى الوطني وفي السياقات الإقليمية والدولية على حد سواء.

مع ذلك، لا يمكن للنقابات والمجالس العمالية وغيرها من أشكال تمثيل المصالح في مكان العمل أن تحقق هذه الأهداف إلا إذا كانت ممثلة وديمقراطية ومستقلة ومختصة وفعّالة. من هنا فإن تعزيز المنظمات النقابية وتقديم المشورة إليها بهذه الطريقة يشكل جزءًا هامًا من الدعم الدولي الذي تقدمه مؤسسة فريدريش إيبيرت.

إن الآراء الواردة في هذا المستند لا تعبر بالضرورة عن أفكار مؤسسة فريدريش إيبيرت أو المنظمة التي يعمل المؤلف في إطارها.