

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: حقوق

التخصص: علاقات دولية خاصة

إعداد الطالبة: بوقرينات نجاة

بعنوان:

الإضراب في القانون الدولي الخاص

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 21 / 05 / 2017

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور: نور الدين زرقون أستاذ محاضر "أ" جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا
الدكتور: كرام محمد الأخضر أستاذ محاضر "أ" جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا
الأستاذ: طوايبي حسان أستاذ مساعد "أ" جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

الموسم الجامعي 2016/2017

إهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى الذي قال فيه رب السموات و الأرض

"انك لعلى خلق عظيم" إلى حبيبنا و شفيعنا محمد (ص) ليشفع لنا بهذا العمل يوم الوعيد و هذا لقوله عليه الصلاة و السلام

"من سلك طريقا يلتمس فيه علما سهل الله له طريقا إلى الجنة "

إلى كل من يسعى لراحتنا و ضمان مستقبلنا إلى الوالدين العزيزين

وخاصة أمي الغالية

و إلى كل من إخوتي و أخواتي و أصدقائي

والى أساتذة قسم الحقوق و خاصة الإستاد المشرف "كرام محمد الأخضر " على ما قدمه لي من انجاز هذا العمل المتواضع

والى كل طلبة قسم العلاقات الدول الخاصة والى عمال مكتبة الحقوق إلى كل من ساهم في رفع معنوياتي في المعرفة

كلمة شكر وعرفان

مصادقا لقوله صلى الله عليه و سلم

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله " أبي هريرة

أشكر الله عز و جل الذي أعانني على انجاز هذا العمل المتواضع إلى كل من علمنا حرفا و
أمدن بخبايا المعرفة

إلى كل أولئك الكرام الدين من الله علينا بهم و عرفانهم و عرفناهم منارة للعلم فكانوا زاد عطا
ء و معرفة الأساتذة الكرام بقسم الحقوق واتجه بجزيل الشكر

و عظيم الامتنان للإستاذ كرام محمد الأخضر على نصحه و إرشاده و اهتمامه بالعمل خلال
فترة إعداد هذه الدراسة ,

و حرصه المستمر على انجاز هذا العمل المتواضع بالشكل المطلوب ,

والى السادة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذه المذكرة و إبداء ملاحظاتهم و
توصياتهم القيمة

و أدعو الله قد أكون قد قدمت فيما قصدت

و لله الحمد من قبل و من بعد

مقدمة

مقدمة

يعد الإضراب أحد الحقوق الدستورية والنقابية المكفولة للعمال وهو بذلك فعل جماعي يقوم من خلاله العمال بالدفاع عن مصالحهم بطريقة جماعية لإعطاء الإضراب وزنه وقيمته كعمل جماعي، إذا تمت ممارسته في إطار القوانين التي تنظمه،¹ وهو يهدف إلى تحقيق مصلحة مشتركة عن طريق التوقف الجماعي وتعطيل العمل داخل مكان العمل حيث يعبر العامل بواسطته عن الاستياء والاحتجاج أو اتحاده مع الآخرين أو إعلامه بوجود خلاف بين رب العمل والعمال، والإضراب هو جزء أساسي في عملية المساومة والضغط الاقتصادي على صاحب العمل لقبول البحث في مطالب العمال، ويأخذ شكل احتجاج العمال عن وضع سيئ يعانون منه وهو ما يجعلهم يعطلون الإنتاج من شدة وطأة تلك الأوضاع عليهم، وبذلك فهم يريدون إسماع رأيهم ومطالبهم للدولة وهذا ما يجعل الإضراب عبارة عن فعل يقوم به العمال محاولة لفرض وجودهم وإبراز قوتهم.²

ويعد الإضراب حق من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية ولحقوق الإنسان واعترفت بها لارتباطها الوثيق ببعض الحقوق الأخرى خاصة الحق في العمل والذي يعد أحد أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان هذا بالإضافة إلى الصلة الوثيقة ما بين الحق في الإضراب والحق في التنظيم النقابي ولقد اقر هذا الحق في العديد من المواثيق الدولية منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كذلك³ ورد هذا الحق في أكثر من اتفاقية إقليمية تذكر على سبيل المثال الميثاق الاجتماعي الأوربي والميثاق العربي لحقوق الإنسان واتفاقية منظمة العمل العربي حول الحريات والحقوق النقابية. ويستشف من خلال هذه النصوص أن الإضراب حق أصيل للعامل أقرته هذه المواثيق والمنظمات الدولية ويمكن اللجوء إليه كوسيلة من وسائل حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية إن كان الحصول عليها لم يتحقق بالطرق

1 سعيد سيخي، الإضراب في الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 1998، ص 29 .

2 الطاهر بلعبور، الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية، مجلة الواحات للبحوث العلمية والدراسات، العدد 16، 2012، ص 29.

3 سهيل الأحمد، علي أبو مارية، الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية، العدد 26، سنة 2012، ص 6.

التي تنص عليها قوانين الداخلية من صلح ووساطة إذ يعتبر الإضراب الملجأ والملاذ الأخير لضمان هذه المصالح.¹

وللإضراب عدة خصائص قانونية منها أن الإضراب انقطاع عن العمل ويقصد بالعمل هنا العمل كواجب رئيسي أي العمل المتفق عليه بموجب عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، كذلك يعد الإضراب انقطاع جماعي ذلك لأنه لا يمكن اعتبار الإضراب عملاً فردياً، بل هو عمل جماعي ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص ويتميز هذا الانقطاع بأنه مؤقت لأن العمال يتوقفون عن العمل بنية الرجوع إليه بعد حل خلافاتهم مع أرباب العمل، كما أن الإضراب يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية ومهنية كزيادة الأجور وتحديد مدة العمل أو تحسن شروطه ومنع الصرف التعسفي والتأمين ضد المرض والعجز إلا أن الإضراب في الواقع قد يتجاوز هذه المطالب، ويكون مظهراً تضامناً بين العمال ويكون ذلك عندما لا يضرب العمال تأييداً لمطالبهم قبل رب العمل بل تأييداً لعمال آخرين سواء انتموا إلى مثل مهنتهم أو إلى مهنة أخرى، كالإضراب الذي يكون في احد فروع الشركات متعددة الجنسيات تضامناً مع احد الفروع الأخرى لشركة متعددة الجنسيات وهذا ما يسمى بالإضراب التضامناً الدولي، وقد يكون إضراباً لإغراض سياسية كإعلان عدم الرضا عن الحكومة، أو إعلان التأييد لمطلب سياسي معين.²

وقد يكون الإضراب عادياً بتوقف المضربين عن العمل في نفس الوقت بتركهم مواقع العمل، وأن يمتنعوا عن التوجه إليه بطريقة محكمة و منظمة من حيث الكيفية والمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار لوازم نجاح الإضراب وما يحقق أهدافه دون الإضرار بالمصالح المطلوب تحقيقها ودرء المفسد المخوف وقوعها.³

وقد يكون الإضراب دائرياً حيث يتقاسم القائمون به لادوارهم في القيام بالإضراب من خلال تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة، وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة من جهة

1 سهيل الأحمد، ع لي أبو مارية، المرجع السابق ، ص6.

2 القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، 2009، ص570.

3 سهيل الأحمد، علي أبو مارية، المرجع السابق ، ص6.

أخرى، ويتم هذا الإضراب بصورة فئات متتابعة تمتنع فئة منها عن العمل مدة معينة ومحددة ثم تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى¹.

وقد يكون الإضراب قصيرا ومتكررا تظهر صورة هذا الإضراب من خلال التوقف المتعدد والمتكرر مع بقاء العمال في أماكن عملهم، ويتخلل ذلك انقطاعهم بشكل تام عن العمل في بعض الأحيان، يقوم فيه العمال بالامتناع عن الذهاب إلى مراكز عملهم، أو أنهم يتأخرون عنه في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك².

وقد يكون الإضراب بطيء ويطلق على هذا الإضراب عدة تسميات، منها إضراب الإنتاج، أو الإضراب المستمر أو فيه العمال بممارسة نشاطهم دون التوقف كليا عنه، من خلال مخطط مسبق لتخفيض الإنتاج الجزئي³.

وقد يكون إضرابا مبالغا في النشاط مع مراعاة جميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون ، وقد يكون إضراب اندلاع أو حماس (مفاجئ) وفيه يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل يتضمن مثال فصل عامل من عمله دون وجه حق، حيث يقوم به العمال بصورة مفاجئة ودون أن يشعر به صاحب العمل⁴.

ومن خلال ما سبق نجد أن الإضراب مهما كانت صورته أو الطريقة المتبعة في إجرائه، يبقى مظهرا من مظاهر المطالبة والاحتجاج بغرض الضغط على صاحب العمل أو المستخدم لتلبية مقاصد مشروعة ومطالب معينة واضحة، سواء تم التوقف عن العمل كليا أم جزئيا، أو أضرب فيه جميع العمال أو فئة منهم ، طالبت مدته أم قصرت، وهو يبقى وسيلة للعامل لبلوغ المكاسب وتحقيق المصالح ولا بد من الإشارة إلى أن صور الإضراب عديدة ومتنوعة وغير محصورة، وعليه؛ فإذا حقق المضرب عناصر الإضراب وتوفرت مقاصده لديه فإن له أن يختار الشكل الذي يتلاءم مع طبيعة التأثير في تحقيق مطالبه لدى الجهة المتخذ ضدها هذا الإجراء⁵.

1 سهيل الأحمد، علي أبو مارية، المرجع السابق، ص7.

2 مرجع نفسه، ص7.

3 القاضي حسين عبد اللطيف، المرجع السابق ، ص571 .

4 سهيل الأحمد، علي او مارية، المرجع سابق، ص6.

5 المرجع نفسه، ص6.

أسباب اختيار الموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص

من الأسباب التي دعت إلى الإقدام على دراسة موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص:

هو ندرة الدراسات والأبحاث التي تعالج موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص ، كذلك موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص يواجه العديد من الإشكاليات التي تحتاج إلى إجابة لأنه موضوع لا يزال في طور البحث، مع ضرورة استعراض المواقف القانونية المختلفة في القوانين الداخلية والدولية التي عالجت موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص وذلك لإبراز الحماية القانونية الممنوحة للإضراب في القانون الدولي الخاص، والبحث في القوانين الداخلية و الدولية عن الأساس القانوني لهذا الحق بسبب، كثرة الخلاف في مسألة مشروعية الإضراب، وتنازع عدة قوانين في مسألة القانون المطبق على الإضراب في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي ، حيث أن اغلب الكتابات في هذا الموضوع عبارة عن مقالات قصيرة أو فتاوى عامة أو جزئية في مؤلفات أو شروحات للقوانين، ولإزالة الموضوع يفتقر إلى الدراسات القانونية بهذا الخصوص.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية العلمية والعملية لموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص في:

موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص من الناحية العلمية عنصر مؤثر في العلاقات الدولية الخاصة لأنه أحد المشكلات التي تثير تنازع في القوانين بين الدول ومحور اهتمام الفقهاء والباحثين مؤخرًا، كذلك من الناحية العملية يعد هذا الموضوع وسيلة لنشر الوعي لدى العامل أو الموظف لمعرفة طريقة المطالبة بحقوقه في الحدود القانونية المسموح بها، كما أن الإضراب في القانون الدولي الخاص يحد من سلطة الهيئات المستخدمة التي من الممكن أن تهدر حقوق العمال كلما كان هناك حركات ونقابات عمالية نشطة تسعى إلى الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال، كما أن المبادرة إلى دراسة موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص يشجع الفقهاء والباحثين على البحث والدراسة أكثر في الجوانب القانونية للموضوع مع حاجة المكتبات العامة والخاصة إلى مثل هذه الدراسة التي تفتح مجالات لدراسات أخرى أكثر تخصصًا، تبسيط المفاهيم والنظريات العلمية المتعلقة بموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص ، ووضعها بين يدي القضاة والمحامين والمختصين في التدريس والبحث العلمي حتى

يسهل الرجوع إليها ، لإبداء وجهات نظر علمية ، أو تسبب الأحكام والقرارات القضائية المتعلقة بتنازع القوانين في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي، أو تقديم أبحاث علمية في الندوات والملتقيات والدراسة الأكاديمية

يعد موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص من الناحية العملية احد المكاسب الاجتماعية والاقتصادية للعمال التي يحتاجها المجتمعات في الدول ، فالإضراب عن العمل يعد أداة فعالة ومؤثرة وفي نفس الوقت يعد أسلوبا حضاريا سليما وله آثار قوية إذا تم استخدامه بفاعلية ووعي في المجتمع، مع سهولة استخدام الحق في الإضراب فهو وجه لفكرة الامتناع عن العمل فقط لإظهار الاحتجاج وعدم الرضا عن أوضاع العمال والرغبة في تحسينها، كذلك إن ممارسة حق الإضراب يزيد من ترقية سلوكيات الأفراد في المجتمعات الديمقراطية المعاصرة.

أهداف دراسة موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص

إن الغاية المبتغاة من دراسة موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص:

هي الإحاطة بالجوانب القانونية المختلفة في القوانين الداخلية والدولية التي تبنت حق الإضراب، وكذا معرفة كيفية ممارسة حق الإضراب في القانون الدولي الخاص على الصعيد الداخلي والدولي والآثار القانونية التي تنتج عن ممارسة حق الإضراب في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي، وبيان مدى مشروعية الحق في الإضراب في العلاقات العمالية ذات الطابع الدولي وذلك لصعوبة قبوله من حيث الواقع ، مع ضرورة تحديد القانون الواجب التطبيق على الإضراب في حالة تنازع القوانين في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي وهذا بسبب تضارب الآراء و الأحكام القانونية في مجال علاقات العمل ذات الطابع الدولي.

إشكالية موضوع الدراسة

نظر لأهمية موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص ارتأينا إلى طرح الإشكالية الآتية :

ما هو الإطار القانوني للحق في الإضراب في القانون الدولي الخاص ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نستعين بطرح الإشكاليات الفرعية التالية التي تساعدنا على تحديد معالم الدراسة كالآتي :

ما هي الأسس القانونية المختلفة لحق الإضراب في القانون الدولي الخاص، وما هي الجهود الدولية التي كفلت حق الإضراب في القانون الدولي الخاص ، وكيف يتم التعامل مع الإضراب في الشركات الأجنبية ، وما وهو القانون الواجب التطبيق على الإضراب في الشركات الأجنبية، وما مدى مشروعية هذا الإضراب؟

تقسيمات موضوع الدراسة:

ولدراسة الموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص سيقسم البحث إلى فصلين **الفصل الأول** بعنوان الأساس القانوني للإضراب في القانون الدولي الخاص ويقصد به السند القانوني الذي يستمد منه الإضراب في القانون الدولي الخاص مشروعيته محاولين في **المبحث الأول** إبراز الأسس القانونية الدولية من موثيق و اتفاقيات ومنظمات التي تبنت حق الإضراب التي يتم الاعتماد عليها لممارسة حق الإضراب في التشريعات الداخلية للدول وإظهار التطور التاريخي لفكرة الإضراب في كل تشريع، وكذا الأسس القانونية الدولية من و دولية حق ، كما يناقش **المبحث الثاني** موقف بعض التشريعات الداخلية من الحق في الإضراب وكذا كيفية ممارسته والآثار القانونية التي تترتب عنه والقانون الواجب التطبيق عليه .

أما في **الفصل الثاني** فنتناول من خلاله تحديد القانون واجب التطبيق على الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية مبرزين في **المبحث الأول** كيفية تنظيم النقابات العمالية لحق الإضراب في الشركات الأجنبية وكذا القانون الواجب التطبيق على الإضراب في الشركات متعددة الجنسيات في ظل تنازع العديد من القوانين، أما في **المبحث الثاني** نبرز من خلاله المقصود بالإضراب التضامني الدولي في الشركات متعددة الجنسيات، ومدى مشروعية هذا النوع من الإضراب في القانون الدولي الخاص.

المنهج المتبع في دراسة الموضوع :

وحتى يتسنى لنا معالجة موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص

مقدمة

اعتمدنا المنهج التحليلي وذلك بذكر النصوص القانونية المختلفة في القوانين الداخلية و الدولية و تحليلينا لها والإحاطة بمختلف الجوانب القانونية المتعلقة بموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص بشكل مفصل.

الفصل الأول:

الأساس القانوني للحق في الإضراب في القانون الدولي الخاص

الفصل الأول: الأساس القانوني للحق في الإضراب في القانون الدولي الخاص

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال يلجئون إليه متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية التي تحدث بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية لأسباب مختلفة كتصلب المواقف أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو لعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها الأمر الذي يؤدي إلى سلك أسلوب الضغط على الطرف الآخر، بالتوقف عن العمل أو الإضراب وهذا الأخير وسيلة فعالة للمطالبة بالحقوق الأساسية للعمال، إذ يعد ظاهرة عالمية في عالم الشغل ظهرت نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل ، فقد كان لفترة طويلة وسيلة للفوضى والعنف قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح، وقد كانت العديد من الدول تعتبر الإضراب جرماً يعاقب عليها القانون إلى أن تطورت نظرة المجتمع إلى الإضراب وأصبح أكثر حماية على المستوى القانوني وأدرج كعنصر من عناصر الحريات العامة والأساسية، وقد تم الاعتراف به كحق دستوري من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال في أغلب الدول، كما كان للمنظمات والمواثيق الدولية الدور الأساسي والسند القانوني الذي اعتمدت عليه أغلب النظم القانونية الداخلية في إقرار مشروعيتها الإضراب والاعتراف به كحق من الحقوق الأساسية للعمال ، فقد تبنت أغلب الاتفاقيات و المنظمات الدولية التي تسعى إلى حماية العامل كطرف ضعيف في عقد العمل، حق الإضراب ذلك أن هذا الحق مرتبط بالحقوق الأخرى خصوصاً الحق في العمل احد أهم الحقوق الاقتصادية للإنسان وهو مرتبط كذلك بالحق في التنظيم النقابي.¹

وبناء على ما سبق تتمحور دراستنا في هذا الفصل على بيان الأسانيد القانونية المختلفة لحق الإضراب في القوانين الدولية كالمنظمات والاتفاقيات ومواثيق الدولية، وكذا دراسة حق الإضراب في القوانين الداخلية وبيان مراحلها التاريخية التي مر بها والإحاطة بمختلف جوانبه القانونية في بعض التشريعات والقانون الواجب التطبيق عليه.

1 سامي احمد موسى، إضراب العاملين في المرفق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، دون سنة نشر، ص75.

المبحث الأول: الأساس القانوني للحق في الإضراب في المواثيق والمنظمات الدولية

يستند حق الإضراب على عدة أسس ومصادر ودولية منها الاتفاقيات و المنظمات الدولية التي تبنت حق الإضراب كوسيلة للمطالبة بالحقوق الأساسية للعمال فهي تعتبر المصدر الأساسي لتكريس هذا الحق في مختلف النظم القانونية الداخلية للدول.¹

المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في المنظمات والاتفاقيات الدولية

تعمل الاتفاقيات والمنظمات الدولية على تنظيم واستقرار العلاقات الخاصة الدولية وذلك بوضع قوانين خاصة تتفق عليها اغلب دول العالم ومن بين المسائل التي عملت على تنظيمها وإقرار مشروعيتها مسألة إضراب العمال في المؤسسات المستخدمة أو السلطات العمومية، حيث نظمت هذا الحق بنصوص قانونية خاصة تلتزم بها الدول الأعضاء في الاتفاقية أو المنظمة بعدما كانت كل دول مستقلة بتنظيمها للإضراب في قانونها الداخلي الخاص بها .

الفرع الأول: كفالة حق الإضراب في منظمة العمل الدولية والعربية

أولاً: تبني منظمة العمل الدولية الحق في الإضراب

تهدف منظمة العمل الدولية منظمة إلى تنظيم علاقات العمل في الدول الأعضاء من خلال صياغة مجموعة من القواعد التي يمكن أن تحقق أكبر قدر من الحماية الممكنة للعمال في مختلف الدول الأطراف في المنظمة لذلك تعتبر هذه المنظمة من أهم المنظمات الدولية للعمل الدولية .

أ) لمحة عن منظمة العمل الدولية

بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، أنعقد المؤتمر التمهيدي للسلام في 25 جانفي 1919، واضطر هذا المؤتمر تحت تأثير الآثار الاجتماعية الخطيرة التي تواكب التطور الاقتصادي إلى تشكيل

1 سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2008، ص385.

لجنة خاصة سميت (لجنة التشريع الدولي للعمل) مهمتها إعداد مشروع لإنشاء جهاز دائم للعمل، وصياغة مجموعة من القواعد ، التي يمكن أن تحقق حماية العمال في مختلف الدول الإضراب¹.

وبعد اجتماعات دامت عشرة أسابيع ، صادقت اللجنة تبعا لمشروع قدمه الوفد البريطاني على نص أصبح بتاريخ 11 أبريل 1919 يشكل الفصل الثالث عشر لمعاهدة السلم لفرساي، وكان القسم الأول منه خاصا بإنشاء منظمة العمل الدولية، وعالجت اتفاقية فرساي هذا القسم في المواد (387-426) ، أما القسم الثاني فيحتوي على المادة (427) فقط ، تحت عنوان المبادئ العامة، وهكذا أنشأت منظمة العمل الدولية بموجب معاهدة فرساي للسلام في 11 أبريل 1919 ، وكان هدفها الأساسي هو الإشراف على شؤون العمل ، وتحقيق ما يلزم لحماية العمال، و تأخذ القواعد الصادرة عن منظمة العمل الدولية صورتين، الأولى قواعد مشتقة من دستور المنظمة وتشمل النصوص الخاصة بتكوين المنظمة و أجهزتها وبعض المبادئ العامة الموجهة لعمل المنظمة، والثانية اتفاقيات وتوصيات صادرة عن منظمة العمل الدولية².

ب) الاعتراف الضمني لمنظمة العمل الدولية بحق الإضراب

تبنّت لجنة التجمع في بواكير أيامها وفي اجتماعها الثاني في عام 1952 حق الإضراب، كما وتضمنت القرار المتعلق بإلغاء التشريعات المضادة للنقابات في الدول الأعضاء لعام 1957 دعوة لتبني قوانين تسمح بالممارسة الفعالة للحقوق النقابية، بما في ذلك الحق في الإضراب بواسطة العمال فالهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية تعترف بالحق في الإضراب على انه عنصر داخلي مكمل للحق النقابي الذي تحميه الاتفاقية رقم 87 ، وهو مشتق من حق النقابات العمالية في صياغة³ برامجها و نشاطها لتعزيز و دعم مطالب أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية ، حيث نشرت منظمة العمل الدولية في عدد من مطبوعاتها المبادئ و الأحكام الواجب اتحادها إزاء الحق في الإضراب وأكدت على هذه المبادئ لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحريات النقابية ومن بين هذه المبادئ:

1 درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون

الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2001، ص 12.

2 المرجع نفسه، ص12.

3 نبيل أديب، حق الإضراب وفقا للمستوى الدولي، جريدة التغيير رهان على الشعب، فبراير 2017، ص2.

* يجب اعتبار الإضراب كحق أساسي للتنظيمات النقابية للعمال، يتم حمايته على المستوى الدولي طالما يكون اللجوء إليه بصفة سليمة.

* يجب أن يكون الاعتراف بحق الإضراب ساريا على جميع العمال، سواء كانوا من القطاع العام أو الخاص.

* يمكن استمرار بعض النشاطات في حالة إضراب داخل مصالح الخدمة العمومية.

* إن منع الإضراب يعد مساساً بمبدأ الحريات النقابية التي تسعى إلى الحفاظ عن الحقوق الأساسية للعمال، ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها .

* لا تعتبر قرارات عدم تقديم أجور مدة الإضراب مخالفة لمبادئ حق الإضراب.¹

ثانياً: تبني منظمة العمل العربية الحق في الإضراب

نصت اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية في مادتها 11 على حق الإضراب "للعمال حق الإضراب لدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".²

الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أولاً: تبني الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق الإضراب

على الرغم من خلو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من نص صريح حول الحق في الإضراب إلا أنه أكد في المادة 23 منه عدة حقوق ذات الصلة منها اختيار العمل بشروط عادلة وبأجر عادل يكفل للعامل ولعائلته حياة لائقة وبكرامة إنسانية، كما كفل الحق له في أن ينشئ وينظم إلى نقابات عمالية حماية لمصالحه، وهذه الأخيرة تشير إلى إمكانية ممارسة الإضراب لدفاع عن المصالح العمالية.³

1 نبييل أديب، المرجع نفسه، ص2.

2 الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة، منتصف تشرين الثاني 2006، ص9.

3 المرجع نفسه، ص11.

المطلب الثاني : تكريس حق الإضراب في المواثيق الدولية

نصت ابرز المواثيق الدولية على حق الإضراب كأحد أهم الحقوق الأساسية الممنوحة للعمال، ومن بين هذه المواثيق الميثاق العربي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والميثاق الاجتماعي الأوربي.¹

الفرع الأول: تبني العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حق الإضراب

فقد نصت المادة 8 الجزء الأول الفقرة (د) منه على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون أي قيود وذلك لتعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات وحقها في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم .

د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.²

الفرع الثاني:تبني الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961والميثاق المعدل له لسنة1996حق الإضراب

نص على حق الإضراب في المادة 6 فقرة 4 والتي عدلت في عام 1996 حيث جاء في المادة 6 من الميثاق المعدل "بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل متى كان ذلك ضروريا ومناسبا، آليات المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمل بقصد الوصول إلى لوائح

1 الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن ، المرجع السابق، ص11.

2 المرجع نفسه، ص11.

بنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية بتشجيع إنشاء واستخدام الآليات المناسبة للمصالحة والتحكيم الاختياري من أجل تسوية النزاعات العمالية، وإن تعترف بحق العمال وأصحاب العمل في العمل الجماعي في حالات تضارب المصالح بما في ذلك حق الإضراب بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقاً.¹

كما نص الميثاق العربي لحقوق الإنسان على حق الإضراب في المادة 35 فقرة 3 منه حيث جاء فيها "تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".²

المبحث الثاني: الأساس القانوني للحق في الإضراب في التشريعات الداخلية

تختلف وجهات النظر للحق في الإضراب من تشريع إلى آخر حول مدى مشروعية هذا الحق وإمكانية الاعتراف به في الدساتير والقوانين وممارسة هذا الحق على أرض الواقع دون إشكالات أو صعوبات، حيث مر الإضراب في كل تشريع بمراحل لإقرار مشروعيته وإمكانية ممارسة هذا الحق دون قيود، فهناك تشريعات لا تعترف بحق الإضراب وتعتبره مخالفة قانونية، وهناك تشريعات آخرة تعترف بحق الإضراب مع وضع قيود قانونية على ممارسته وهناك تشريعات اعترفت بحق الإضراب بعد مروره بمراحل، ومن بين هذه التشريعات التشريع الفرنسي والتشريع المصري والتشريع الأردني والتشريع الجزائري، حيث يختلف كل تشريع عن الآخر في إقرار مشروعية الإضراب من عدمه.

المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في التشريع الفرنسي والمصري

يختلف كل تشريع عن الآخر في نظرة لحق الإضراب ومدى قابلية هذا الحق لتطبيق في الواقع وذلك لاختلاف ظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها كل دولة، وفيما توضيح للمراحل التي مر بها الإضراب في التشريع الفرنسي والتشريع المصري

الفرع الأول: كفاءة حق الإضراب في التشريع الفرنسي

مر الإضراب في القانون الفرنسي بين مرحلتين المرحلة السابقة لصدور الدستور والمرحلة اللاحقة لصدور الدستور.

1 الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن، المرجع السابق، ص 11.

2 المرجع نفسه، ص 11.

أ) الإضراب قبل صدور دستور 1946 بين التجريم والمشروعية

عرفت هذه المرحلة العديد من الظروف المختلفة من أهمها الثورة الفرنسية لسنة 1789 والتي أدت إلى إصلاحات سياسية اجتماعية كما تزامنت هذه المرحلة مع قيام الثورة الصناعية ليست في فرنسا فقط بل في اغلب الدول الأوروبية هذه الأخيرة التي أدت إلى تكوين المجتمعات الصناعية، الأمر الذي أد بدوره إلى زيادة أفراد الطبقة العاملة، تلك الزيادة التي صاحبها الظلم وحرمان العمال من الوسائل القانونية التي تمكنهم من الحصول على حقوقهم العادلة وتتمثل هذه الوسيلة في الآلية الفعالة لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي وهي ممارسة حق الإضراب، حيث جعل المشرع مجرد التجمع جريمة يعاقب عليها جزائياً، إلا أن العمال واصلوا النضال والضغط لتحسين ظروف عملهم إلى أن صدر قانون 25 ماي 1864 الذي ألغى جريمة التجمع وأجاز للعمال ممارسة حق الإضراب.¹

وما يميز قانون 1864 أنه اعترف للعمال بحق التجمع المؤقت وممارسة حق التوقف عن العمل، حيث أجاز للعمال ممارسة حق الإضراب لكن دون أن يكون لهم حق تكوين النقابات التي تعتبر مجالاً للتجمع والتكتل الدائم للعمال وهو ما يعتبر تناقضاً يشوب هذا القانون قانونية.

وقد أدت الإضرابات التي عرفت فرنسا خلال تلك المرحلة إلى اعتراف المشرع سنة 1884 بحق العمال في تكوين النقابات للدفاع عن مصالح أعضائها وإعلان وتنظيم الإضراب كوسيلة قانونية للدفاع عن هذه المصالح.²

ب) التكريس الدستوري لحق الإضراب في فرنسا بعد صدور دستور 1946

كان يشكل الإضراب في السابق مخالفة للالتزامات التعاقدية، و بعد الحرب العالمية الثانية عرفت فرنسا إعلان الجمهورية الرابعة التي سنت دستور جديد 27 أكتوبر 1946 ، وقد اعترف هذا الدستور لأول مرة بمشروعية لجوء العمال إلى الإضراب بنصه في الفقرة 7 من ديباجته "حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه" ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958³ ، ولكن بالرغم من

1 مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تبزي وزو، 2014، ص228-229-231.

2 المرجع نفسه، ص228.

3 المرجع نفسه، ص 229.

الاعتراف بحق الإضراب في ديباجة دستور 1946 إلا أن المشرع لم يصدر أي نص لتنظيم هذا الحق تارك مسألة تنظيمه للفقهاء¹، السابقة باستثناء بعض النصوص الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في المرفق العامة وذلك بمقتضى قانون 31 جويلية 1963. وهو الأمر الذي دفع بالقضاء، وبعض المصالح الحكومية إلى وضع بعض الأحكام والقواعد الخاصة بممارسة حق الإضراب في غياب النصوص القانونية والتي يمكننا أن نستخلص منها المبادئ الآتية

* لا يمكن تقرير عدم مشروعية الإضراب، بعد أن وردت الإشارة بصورة عامة إلى وجوده بديباجة الدستور مما يترتب عليه مجموعة من النتائج القانونية².

* إن حق الإضراب يمكن تقييده وتنظيم ممارسته بالقوانين والأنظمة التي يصدرها المشرع كما وردت في ديباجة الدستور.

* تعد السلطات الحكومية مسؤولة عن حسن سير المرافق العامة لذلك تقوم بمراقبة القضاء وتحدد بنفسه الإجراءات المتخذة في ممارسة حق الإضراب منعا من إساءة استعماله أو تخوفا من مخالفة النظام العام. * لم يعد من الجائز اليوم أن تقرر الإدارة لمجرد الإضراب فصل الموظفين مباشرة بل لابد من تقرير إحالتهم أولا إلى مجالس التأديب العادية وصدور الأحكام القانونية بحقهم³.

الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في التشريع المصري

مر الإضراب في التشريع المصري بمرحلتين مرحلة تجريم إضراب العمال ومرحلة إباحة حق الإضراب للعمال.

أ) مرحلة تجريم الإضراب في التشريع المصري

وجد في مصر من التناقضات على الرغم من أن قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 أتاح للعمال حق الإضراب، ووفقا للمادة 19 منه فقد شدد المشرع المصري العقوبة على الإضراب الذي يقع من ثلاثة

1 Sophia Antipolis، L'exercice du droit de grève dans le secteur privé ،l'obtention du grade de Docteur en Droit ، UNIVERSITE NICE SOPHIA-ANTIPOLIS، Faculté de droit et Science Politique ،2015،p14.

2 مخلوف كمال، المرجع السابق، ص228.

3 المرجع نفسه، ص 229.

فأكثر أو من موظف منفرد فقد عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن 3 أشهر ولا تتجاوز سنة وغرامة مالية لا تزيد عن مئة جنيه، و إذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شأنه أن يحدث إضراب فيعاقب فاعله بالحبس أما عن المحرضين فقرر لهم المشرع عقوبات خاصة بنظر إلى خطورتهم، أما الفئة الثانية لعمال المرفق العامة فالإضراب يعد بالنسبة لهم جريمة.¹

(ب) مرحلة إباحة الإضراب في التشريع مصر

بدأت هذه المرحلة بنفاذ الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مصر وذلك بإباحة الإضراب في المادة 60 من قانون العقوبات المصري الواردة في أسباب الإباحة وموانع العقاب والتي تنص على "لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سلمية عملا بحق مقرر بمقتضى الشريعة". فهذه المادة تنص صراحة إن تأكيد مبدأ استعمال الحق سبب عام للإباحة في جميع الجرائم الواردة في قانون العقوبات وتطبيقا لذلك، فطالما أن الإضراب أصبح حقا فان استعمال هذا الحق يعد سببا لإباحة ما اعتبره قانون العقوبات جريمة مع مراعاة الشروط الآتية:

* يجب مراعاة الحدود القانونية المسموح في ممارسة حق الإضراب، فيمكن ممارسته عن طريق العمال أنفسهم أو عن طريق نقاباتهم العمالية لا غير.

* يجب أن تكون الأفعال التي يأتيتها الشخص لازمة لممارسة الحق، وفي الحدود التي يسمح بها القانون، وإلا كانت غير مشروعة وتطبيقا لذلك يجب أن تكون الأفعال التي تقع من المضرب داخله في مفهوم الإضراب فاحتلال أماكن العمل، والبطء في الإنتاج الذي يسمى الإضراب بالقطارة يعد من الأفعال غير المشروعة.

* أن يكون من استعمل الحق حسن النية، فيستهدف تحقيق المصلحة الاجتماعية التي شرح الحق من أجلها، وتطبيقا لذلك يجب أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها. أما إذا كان يستهدف إلى تحقيق مطالب سياسية فلا يعد سببا للإباحة.²

1 المنظمة المصرية لحقوق الإنسان، الإضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة المصرية حول الإضرابات و الاعتصامات، 2009، ص2.

2 ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون لعمال في مصر والدول العربية، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996 ص 206.

(ج) القانون الواجب التطبيق على الإضراب في التشريع المصري

أشار المشرع المصري في القانون المدني في المواد الخاصة بتنازع القوانين إلى القانون الواجب التطبيق على الأشخاص الاعتبارية التي تمارس نشاطا في مصر وذلك في المادة 11 فقرة 2 من القانون المدني المصر التي تنص على " أما النظام القانوني للأشخاص الاعتبارية الأجنبية من شركات و جمعيات ومؤسسات فيسري عليه قانون الدولية التي اتخذت فيها هذه الأشخاص مراكز إدارتها الرئيسي الفعلي. ومع ذلك فإذا باشرت نشاطها الرئيسي في مصر فإن القانون المصري هو الذي يسري"

وقد أشار المشرع المصري كذلك إلى القانون الواجب التطبيق على الالتزامات التعاقدية في المادة 19 فقرة 1 من القانون المدني المصري التي تنص على " يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولية التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سري قانون الدولة التي تم فيها العقد. هذا ما لم يتفق المتعاقدان أو يتبين من الظروف أن قانون آخر هو يراد تطبيقه¹.

ومنه نستنتج من أن القانون الواجب التطبيق على الإضراب في التشريع المصري هو أحد القوانين المذكورة في المواد السابقة ما لم يوجد نص في القانون الخاص يقضي بخلاف ذلك أو معاهدة دولية نافذة في مصر.

المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في التشريع الأردني والجزائري

تتباين الآراء والمواقف التشريعية من تشريع إلى آخر في مسألة الإضراب فهناك دول تعترف بحق الإضراب للعمال دون وجود أي عائق وهناك دول تعترف بحق الإضراب مع وضع بعض القيود على ممارسته وفيما يلي توضيح لموقف التشريعين الأردني والجزائري في مسألة إضراب العمال .

الفرع الأول: موقف قانون العمل الأردني من الحق في الإضراب

(أ) الإشارة إلى حق الإضراب في قانون العمل الأردني

من خلال البحث في نصوص قانون العمل الأردني الجديد يتبين أن المشرع الأردني لم يتعرض لمسألة الإضراب بنص الصريح ولكن يمكن استخلاص موقفه من ثنايا نصوص القانون الخاص فقد أشار في المادة 134 من قانون العمل الأردني عن الحالات التي لا يجوز فيها للعمال الإضراب بينما المادة 136

1 المادة 11 و 19 من القانون المدني المصري 1875.

فقد ذكرت الإضراب المحظور الذي يقوم به العمال. ومن خلال هذه النصوص وطبقا لمفهوم المخالفة يثبت أن المشرع الأردني أباح الإضراب كأصل عام إلا أنه أورد عدة استثناءات على الأصل وهي:

* الاستثناء الأول، يقضي بأنه لا يجوز لأي عامل أن يضرب إذا كان النزاع محالا إلى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية ويرجع الغرض منه إلى رغبة المشرع في إتاحة الفرصة إلى هذه الجهات في تسوية النزاع فإذا لم ينجح مندوب التوفيق فعليه الانتظار إلى صدور حكم القضاء (المحكمة العمالية).¹

* الاستثناء الثاني، مفاده انه لا يحق لأي عامل أن يضرب خلال المدة التي تكون فيها أي تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب يتعلق بالمسائل المشمولة بتلك التسوية أو بذلك القرار.

* الاستثناء الثالث، فيقضي بعدم جواز الإضراب من جهة العمال إلا بعد إشعار صاحب العمل بذلك شريطة أن يكون الإشعار قبل مدة لا تقل عن 14 يوما من تاريخ المحدد للإضراب مع ملاحظة أن مدة الإشعار تضاعف في حالة إذا كان العمل يتعلق بأحد خدمات المصالح العامة وبالتالي فان مدة الإشعار تكون 28 يوما.

ويتضح مما سبق أن الإضراب جائز كأصل عام مع تقيده ببعض الاستثناءات ، فإذا خالفه العامل هذه الاستثناءات فان المشرع قرر العقوبة على هذه المخالفة. مما يعني أن الإضراب فيما عدا هذه الحالات يعد مباحا أو مشروعاً.²

(ب) القانون الواجب التطبيق على الإضراب في التشريع الأردني

قد أشار المشرع الأردني في المواد الخاصة بتنازع القوانين على القانون الواجب التطبيق على علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي في الأردني في المادة 12 فقرة 2 من القانون المدني الأردني التي تنص على " النظام القانوني للأشخاص الحكيمة الأجنبية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيرها ، فيسري عليه قانون الدولة التي اتخذت فيها هذه الأشخاص مركز إدارتها الرئيسي الفعلي ، فإذا باشرت نشاطها الرئيسي في المملكة الأردنية الهاشمية فإن القانون الأردني هو الذي يسري"

1 سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة لنشر والتوزيع عمان، 2010، ص505 وما بعدها.

2 ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 206.

وأشارت كذلك المشرع الأردني في المادة 20 فقرة 1 إلى القانون الواجب على الالتزامات التعاقدية حيث تنص هذه المادة على "يسري على الالتزامات التعاقدية قانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً فإن اختلفا سري قانون الدولة التي تم فيها العقد . هذا ما لم يتفق المتعاقدان على غير ذلك".

ومنه نستنتج من أن القانون الواجب التطبيق على الإضراب في التشريع الأردني هو أحد القوانين المذكورة في المواد السابقة ما لم يوجد نص في القانون الخاص يقضي بخلاف ذلك أو معاهدة دولية نافذة في الأردن.¹

الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في التشريع الجزائري

إن الإضراب مرتبط بممارسة الحقوق الدستورية وهو بذلك فعل جماعي يهدف من خلاله العمال لممارسة الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم لأن صفة الجماعية هي التي تعطي الإضراب وزنه وبعده ، والإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية بل يقوم للتعبير عن الاحتياجات إزاء قضية من القضايا السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية، ولذا عرف الإضراب بأنه الامتناع عن العمل لمدة محددة مع تمسك المضربين بالوظيفة بهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها² وللحصول على تنازلات أكثر من رب العمل ، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلويح به هو جزء أساسي من عملية المساومة وبطبع يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون.³

وقد كرس الدستور الجزائري كغيره من الدساتير حق الإضراب ونظمت قواعده في قانون العمل الجزائري.

(أ) نظرة المشرع الجزائري للحق في الإضراب

1 المادة 12 و20 من القانون المدني الأردني لسنة 1976.

2 عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم لنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص66.

3 شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري ، مدرسة العليا للقضاء، قسنطينة، 2010 ، ص48.

يعتبر الإضراب في التشريع الجزائري أحد أهم إفرازات علاقات العمل الجماعية، وقد واكب التحولات الجذرية التي عرفت بها البلاد في المجال السياسي والاقتصادي والاجتماعي لذلك مر هو الآخر بعدة مراحل ليتم الاعتراف به كحق دستوري ممنوح للعمال، بعد استقرار الأوضاع السياسية والاقتصادية للبلاد.

1: الإضراب بين التقيد والإباحة

حق الإضراب لم يكن معترف به في مرحلة الحزب الواحد إلا لعمال القطاع الخاص وهذا نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

فأول نص تضمن إباحة الإضراب في هذا القطاع هو نص المادة 15 من الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، حيث نصت على أنه " لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد أخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية " فهذا النص يجعل حق الإضراب مقيد بشرط إجازة مفتش العمل وهذه الشروط هي¹ :

أولاً: تبليغ مفتش العمل بنية الإضراب

وذلك من أجل أن يقوم هذا الأخير بمحاولة المصالحة وتقريب وجهات النظر ما بين الإجراء والمؤجرين .

ثانياً: موافقة مفتش العمل على الإضراب

يجب فيه موافقة مفتش العمل في حالة فشل المصالحة هذا وأن كل حركة جماعية تفترض تنظيم بدونه يمكن أن تتحول هذه الحركة إلى عصيان، وعندئذ بدلاً من أن تتجح في مطالبها تستتكر وتخرق بالإضافة إلى ذلك خرق النظام العام خرقاً جسيماً وضرورة تنظيم مثل هذه الحركات التي سمحت للنقابات ولجان الإضرابات بتيسير وتخفيف حماس المضربين.²

1 ظهور عبد الرحمان، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقياد كلية الحقوق، تلمسان، 2011، ص 202.

2 راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991، ص 293.

أما دستور 1976 فقد نص في مادته 61 على الاعتراف بحق الإضراب الخاص مع وجوب تنظيمه بواسطة قوانين خاصة وهي القوانين التي لم يصدر منها أي نص إلى غاية إلغاء هذا الدستور.¹

لم يكن الاعتراف بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب هدية من السلطة بل كان في الواقع ثمرة نضال طويلة للطبقة العمالية، حيث شهدت فترة الثمانينات نشوب أكثر من 2479 إضراب، وارتفع هذا العدد بكيفية مذهلة في سنة 1988 التي عرفت لوحدها حدوث أكثر من 1933 إضراب فلم يكن إمام السلطة سوى الاعتراف بالمشروعية القانونية لهذا الحق.²

ب) الاعتراف الصريح بحق الإضراب في الدستور الجزائري

أولاً: الاعتراف بحق الإضراب في دستور 1989

اعترف الدستور الجزائري كغيره من الدساتير بحق العمال في الإضراب وذلك في دستور 1989 في المادة 54 منه بنصها على أن " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون " .

وكذا دستور 1996 في المادة 57 منه، اعترف بحق الإضراب وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه و كفيياته من أجل تكييف ممارسة مع توجهات النظام الجديد الذي تصبو إليه السياسة العامة في البلاد.

وقد حدد قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 61-27 القطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة وذلك لارتباط المرافق العمومية أو أنشطة اقتصادية حيوية في المادة 37 منه بنصها على انه " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية،³ أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن

1 راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 293.

2 المرجع نفسه، ص 293 .

3 المادة 37 من القانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير، سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،الجريدة الرسمية ،العدد 6، لسنة 1990، ص234.

مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود"، حتى لا يوتر ممارسة حق الإضراب سلبيًا على سير الحياة العامة للمواطن والاقتصاد بصورة عامة.¹

وتعكس هذه الأحكام مضامينها ما جاء في الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية لعام 1948 التي صادقت عليها الجزائر بمجرد انضمامها إلى منظمة العمل الدولية في سنة 1962.

وقد كرس دستور فيفري 1989 في المادة 54 حق الإضراب وفقا لمجموعة من الشروط وهي:

* لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الطرق العلاجية التي وضعها المشرع في قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السابق ذكره، وهذه الطرق هي الصلح والوساطة حيث ذكر الوساطة في المادة 6 منه، وذكر الصلح في المادة 10.

* على الطرفين المتنازعين إذا اتفقا على اللجوء إلى الوساطة استنفاد كل الإمكانيات قبل الدخول في نزاع مفتوح.

* التوقف عن العمل يجب أن يكون منسق وجماعي بحيث يستجيب على الأقل نصف العمال في مكان العمل على شن الإضراب.

* لا بد أن يسبق الإضراب بإشعار لا يقل عن 8 أيام.

* أن يكون الإضراب تحت التطير الإجباري للنقابات.

* القيود القانونية المرتبطة بممارسة حق الإضراب التي تطبق عندما يكون التوقف عن العمل تهديداً للآخرين أو يشكل عائقاً لحرية العمل.²

ثانياً: تعديلات دستور 2016 بشأن الإضراب

1 راشد واضح، منازعات العمل الجماعية والفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر 2011.

المرجع نفسه، ص 124.

2 فاطمة الزهراء تليلاني، التمثيل العمالي، النزاعات وأثرها على أداء المواد البشرية في المنظومة الصحية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير 2013، ص 74.

كرس دستور الجزائر 2016 حق الإضراب للعمال في المادة 71 منه التي تنص على (الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون. ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).¹ ونلاحظ أن المشرع الجزائري في التعديلات الأخيرة التي تضمنها دستور 2016 في شأن الإضراب انه اعترف بحق الإضراب شرط ممارسته في حدود القانون مع إمكانية منع بعض الفئات في المجتمع من ممارسة حق الإضراب وذلك للحفاظ على امن الدول وضمان خدمة المواطن في المرافق الحيوية للمجتمع.

ج) تكريس حق الإضراب في قانون العمل الجزائري

قد أصبح الإضراب من الحقوق الدستورية في مختلف الدول وتناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث كيفية مباشرته وحدوده والآثار المترتبة عليه

1: التنظيم القانوني للحق في الإضراب في التشريع الجزائري

قيد المشرع الجزائري حق الإضراب في قانون العمل بنصوص قانونية تبين كيفية ممارسة هذا الحق وشروط ممارسته في إطار القانون .

أ) موقف المشرع الجزائري من حق الإضراب

على الرغم من كون المشرع الجزائري لم يغامر بتقديم أي تعريف لحق الإضراب إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير نص المادة رقم 90_02 يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق، والذي ينظر إليه على انه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة، حتى تلبية أو ترسخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي. وبهذا يصبح الإضراب، هو ذلك التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي، وربط الإضراب بالنزاع الجماعي، يجعل منه حركة منظمة، وواعية لها مصلحة مشتركة، وتتحرك في إطار جماعي.

1 المادة 71 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد14، لسنة 2016، ص15.

وهو ما يتطابق مع مغزى نص المادة 24¹ إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب، وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون " ، حيث تعتبر هذه المادة الإضراب كمصير محتوم لفشل إجراءات المصالحة والوساطة وغياب طرق التسوية في الاتفاق أو الاتفاقات الجماعية التي تربط الطرفين.²

ب) شروط ممارسة حق الإضراب

أولاً: استفاد كل الطرق الودية لتسوية الإضراب

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استفاد كل الطرق الودية حيث نصت عليه المادة 24 من القانون 90-02 المشار إليها أنفا وهي الوسائل أو الطرق الوقائية المتمثلة في محاولة التسوية الودية الداخلية أو الخارجية التي ألزم القانون بها العمال وأصحاب العمل، وبالتالي فإن أي إضراب يشرع فيه قبل استفاد هذا الشرط يعتبر إضرابا غير مشروع يفقد العمال الذين قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية هذا الحق.

ثانياً: موافقة جماعة العمال من اللجوء إلى الإضراب

بمعنى أن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب من طرف أغلبية العمال المعنيين به فمن بين الشروط الأساسية لشرعية الإضراب أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع، بعيدا عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة أو توجيه من أي جهة كانت، وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المعنيين، على إن يصدر قرار اللجوء إلى الإضراب عن الاقتراع السري المباشر بأغلبية أصوات العمال الحاضرين، ووفقا ما تنص عليه المادة 28 من القانون السالف الذكر ومعنى ذلك انه لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوة من المنظمة النقابية فقط بل يجب أن تعقد من اجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل أو الورشات أو الوحدات، يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر، مع تقديم ما

1 عجة الجلاي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005، ص220.

2 المرجع نفسه، ص220.

يثبت ذلك كمحضر معاينة يعده محضر قضائي مثلا، ونفس الأمر يجب أن يتم على مستوى المؤسسة المركزية، بعقد جمعية عامة لممثلي العمال في الورشات والوحدات المختلفة التي تتكون منها المؤسسة.¹

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

أن يسبق الشروع في الإضراب منح المؤسسة المستخدمة مهلة إخطار مسبق حيث لا يجيز القانون اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقرار عليه على النحو السالف الذكر بل يلزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقا بهذا القرار، ومنحه مهلة فاصلة بين تاريخ قرار لجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تتحد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين، فلا تقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى إدارة المؤسسة المستخدمة ومصالح مفتشية العمل المختصة إقليميا، كما تنص على ذلك أحكام المادة 30 من القانون السابق ذكره، وإلا اعتبر الإضراب غير شرعي، وتعتبر هذه المهلة فرصة لإطراف النزاع لتصحيح و مراجعة مواقفهم

رابعا: ضمان امن وسلامة أماكن العمل

عدم عرقلة حرية العمال وضمان سلامة وسائل وأماكن العمل بحيث إذا كان الإضراب حق للعمال فلا يمكن التعسف في استعمال هذا الحق بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية به وإرغامهم على توقيف العمل أو احتلال أماكن العمل بالقوة أو عرقلة السير العادي لمصالح المؤسسة لأي ضرر أو تخريب أو إتلاف، حيث وضع المشرع في هذا الشأن على كل من العمال والمنظمات النقابية التمثيلية لهم، والمؤسسات المستخدمة على السواء واجب اتخاذ التدبير الأزمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها وتعيين العمال المسؤولين المكلفين²

بتنفيذ هذه المهمة واعتبار هذه الأفعال من الأخطاء المهنية الجسيمة التي ترتب إلى جانب المسؤولية

التأديبية المسؤولية المدنية والجزائية في الكثير من الأحيان.

خامسا: ضمان توفير العمال الحد الأدنى من الخدمات الضرورية أثناء الإضراب

1 محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000، ص 100.

2 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013، ص 403.

ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة والإلزامية، وذلك بإلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية وخاصة تلك التي تضمن تموين المجتمع ببعض الخدمات، والمصالح الحيوية، أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع وإلزامهم بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي لنشاط . وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق في الإضراب نجده قد اعتمد على كل من أسلوب التحديد الإجباري وأسلوب التحديد الاختياري، حيث حدد المرافق والمؤسسات التي يستوجب على العمال ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة الدائمة، ثم منح أطراف النزاع إمكانية إضافة مجالات أخرى إلى جانب تلك التي يحددها القانون واعتبر مخالفة ذلك خطأ جسيما يترتب مسؤولية تأديبية تنجر عنها جزاءات خطيرة قد تصل حد الفصل من العمل¹.

سادسا: تجنب الأفعال التي تشكل أخطاء مهنية جسيمة عند ممارسة حق الإضراب.

هناك بعض التصرفات والأفعال يرتكبها العامل أو العمال أثناء ممارسة الإضراب تعتبر أخطاء جسيمة ترتب المسؤولية التأديبية لمرتكبيها ومن بين تلك التصرفات الواردة في المادة 33 من القانون 90-02 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المتعلقة بالشروع في الإضراب مخالفة للشروط والإجراءات و الكيفيات الواردة في هذا القانون،² حيث أصبح من الثابت أن التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها قانونا يعد إضرابا غير مشروع، وكذلك الإجراءات والشروط المنصوص عليها في المادة 36 من نفس القانون فيما يتعلق بعرقلة حرية العمل، وتلك المتعلقة بعدم تنفيذ التزامات ضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة، كما يشكل عدم الامتثال لأمر

1 أحمية سليمان ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي " المرجع السابق، ص405.

2 حمدي باشا عمر القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هرمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، ص162.

التسخير خطأ جسيماً إلى جانب الأفعال التي تتعلق بالمساس العمدي بممتلكات المؤسسة المستخدمة، أو تخريبها أو إتلافها أو استعمال العنف أو التهديد¹.

ج) طرق تسوية الإضراب والآثار المترتبة عنه

لقد بين المشرع الجزائري في قانون العمل الإجراءات القانونية التي يجب اتباعها لتسوية وإنهاء الإضراب والآثار المترتبة عن الإضراب بالنسبة لطرفي عقد العمل أي العمال المضربين و الهيئة المستخدمة.

أولاً: كيفية تسوية وإنهاء الإضراب

1: إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين:

ينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشر بمجرد توصل الأطراف إلى اتفاق إنهاء النزاع في إطار التفاوض بين الطرفين، حيث أن هذه الآلية تبقى مفتوحة وقابلة للممارسة في أي مرحلة من مراحل النزاع، بما فيها مرحلة الإخطار المسبق قبل الشروع، أو حتى بعد الشروع فيه وفق نص المادة 45 من القانون 90-02 أو عن طريق الوساطة أو التحكيم أو أي آلية أخرى قد يتفق عليها الأطراف².

2: الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم:

ولقد أشرنا من قبل إلى أن حق العمال في اللجوء إلى الإضراب يصبح قابل للممارسة مباشرة بعد استنفاد إجراءات المصالحة، إلا أن الشروع في ممارسة هذا الحق لا تعني إيقاف أية آلية أخرى من الآليات الاتفاقية أو القانونية لتسوية النزاع، بل إن استمرار البحث عن تسوية النزاع بمختلف الأساليب القانونية يجب أن يبقى الهدف الأساسي في مساعي الطرفين لذلك فإن الاتفاق حول اللجوء إما إلى الوساطة أو التحكيم يؤدي بحكم القانون إلى توقيف الإضراب وفي حالة الاتفاق على التسوية عن طريق التحكيم يفقد الإضراب مبرره وبالتالي ينتهي بحكم القانون³.

3: اللجوء إلى التحكيم الإجباري:

1 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي " المرجع السابق، ص410-411.

2 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي " المرجع السابق، ص411

3 المرجع، نفسه، ص411.

كثيرا ما يصعب التوصل إلى تسوية النزاع رغم المساعي المختلفة التي قد يتم بدلها من الطرفين، وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية يمكن اللجوء إلى ما يمكن وصفه بالتحكيم الإجباري أي اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وفق ما تقتضي به أحكام المادة 48 من القانون 90-02 المشار إليها سابقا التي تم استحداثها بمقتضى الباب الخامس من هذا القانون، الذي حدد لها اختصاصات وصلاحيات كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية.¹

ثانيا: الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

عند ممارسة العمال لحق الإضراب، يترتب هذا الإضراب آثار تلحق بالعمال المضربين وآثار تلحق بالهيئة المستخدمة.

أ) آثار الإضراب على العمال المضربين:

حيث نجد أبرز أثر يتمخض عن الإضراب يتمثل في كونه يؤدي إلى وقف علاقة العمل وليس قطعها خلال مدة الإضراب ويخضر على العمال المضربين المساس بالأموال والمنشآت التابعة للهيئة المستخدمة، كما يحتفظ العمال بكافة حقوقهم المهنية وعلى رأسها بطلان أي تسريح ناتج عن إضراب مشروع.

ب) آثار الإضراب على الهيئة المستخدمة

وتتمثل في التزامات القانونية لصاحب العمل اتجاه العمال المضربين ويمكن تلخيصها فيما يلي:

*الالتزام بعدم المساس بحق الإضراب حيث يتعرض المستخدم الذي يمس هذا الحق إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 57 من قانون ممارسة حق الإضراب والتي تقضي على أن " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى ألفين دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس بحق الإضراب أو توظيف عمالا آخرين أو تعينهم، و إذا صاحب

1 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي " ،المرجع سابق،ص411.

مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من 6 أشهر إلى 3 سنوات حبسا ومن ألفين إلى 5 آلاف دينار أو إحدى هاتين العقوبتين¹.

* الامتناع عن توظيف عمال جدد يستخلفون العمال المضربين حسب ما تنص عليه المادة من 33 حيث يمنع أي تعيين للعمال عن طريق توظيف عمال جدد بعقد محدد المدة أو غير محدد المدة بصيغة العمل الجزئي ، ليحل هذا العامل محل العامل المضرب إضرابا مشروعا ، بل أن مجرد تشغيل عامل جديد في نفس مكان العامل المضرب ، وعلى نفس آلة العمل ، أو في نفس الوظيفة ، ليقوم بأداء نفس المهام والأشغال ، يعتبر هذا السلوك نشاطا إيجابيا مقترف بنية العمد هدفه إفشال الإضراب المشروع أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين

* حضر استعمال أسلوب الغلق من طرف رب العمل كطريقة لمواجهة العمال المضربين.

عدم إمكانية تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب المطابق لشروط المعمول بها قانونا².

* حق الهيئات المستخدمة في اللجوء إلى التسخير متى توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة 41 من القانون رقم 90-02 وخاصة من حيث ارتباط النشاط بالحاجيات الحيوية للدولة³.

د) القانون الواجب التطبيق على إضراب في التشريع الجزائري

إذا كانت العلاقة القانونية المطروحة أمام القاضي الوطني وطنية العناصر أي أنا النزاع يتعلق بعقد ابرم بالجزائر بين جزائريين وتعلق بمال موجود بالجزائر فإن القاضي يطبق القانون الجزائري لكون العلاقة القانونية محل النزاع جزائرية في جميع عناصرها أما إذا دخل على العلاقة القانونية محل النزاع عنصر أجنبي سواء من حيث الأشخاص كأن يبرم العقد بين جزائري وأجنبي، أو من حيث محلها كأن يتعلق العقد بعقار موجود في دولة أجنبية أو من حيث سبب هذه العلاقة كأن يبرم عقد بين جزائريين في دولة

¹ بوضنبورة مسعود، الحماية الجنائية للعمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم القانونية و الإدارية، قسنطينة، 2009، ص 376.

² المرجع نفسه، ص 276.

³ عجة الجلاي، المرجع السابق، ص 225-226

أجنبية على مال موجود في الجزائر، فإن القاضي يلجأ لقواعد الإسناد لتحديد القانون واجب التطبيق لأن هذه العلاقة تثير تنازع في القوانين لكونها مرتبطة بأكثر من قانون واحد¹.

وكثير ما يحدث في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي خلافات بين الهيئة المستخدمة والعامل فيلجأ هذا الأخير إلى شن إضراب للمطالبة بحقوقه اتجاه صاحب العمل وقد أشار المشرع الجزائري في نصوص القانون المدني الخاصة بتنازع القوانين إلى القانون واجب التطبيق على علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي وذلك بنصه في المادة 10 المعدلة بقرة 3 و 4 من القانون المدني على " أما الأشخاص الاعتبارية من شركات وجمعيات ومؤسسات وغيره، يسري على نظامها القانوني قانون الدولة التي يوجد فيها المقر الاجتماعي والرئيسي والفعلي.

غير انه إذا مارست الأشخاص الاعتبارية نشاط بالجزائر فإنها تخضع للقانون الجزائري"

ونستنتج من خلال هذه المادة أن الإضراب في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي يخضع إلى قانون الدولة التي يوجد فيها المقر العمل الاجتماعي والرئيسي².

كذلك قد أشار المشرع الجزائري في نصوص الخاصة بتنازع القوانين في المادة 18 من القانون المدني إلى " يسري على الالتزامات التعاقدية القانون المختار من المتعاقدين إذا كانت له صلة حقيقية بالمتعاقدين أو بالعقد.

وفي حالة عدم إمكان ذلك يطبق قانون الموطن المشترك أو الجنسية المشتركة

وفي حالة عدم إمكان ذلك يطبق قانون محل إبرام العقد.

غير انه يسري على العقود المتعلقة بالعقار قانون موقعه"³

فهذه المادة تشير إلى إمكانية خضوع الإضراب في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي إلى احد القوانين المذكورة فيها.

³ نادية فضيل، تطبيق القانون الأجنبي أمام القضاء الوطني، ط4، دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ص22.
2 المادة 5-10-18، لأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، عدد 78، مؤرخة في 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، الجريدة الرسمية، عدد 44 مؤرخة في 26 يونيو 2005، ص 18-20.
3 المرجع نفسه، ص 20.

كذلك من الممكن أن يخضع الإضراب في علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي إلى قوانين الأمن والبوليس في الجزائر وهذا ما نصت عليه المادة 5 من القانون المدني الجزائري " يخضع كل سكان القطر الجزائري لقوانين الشرطة والأمن" وهذا لأن قوانين البوليس والأمن شرعت لحماية النظام السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي في كل دولة وهي تدخل ضمن ما يسمى بالقواعد ذات التطبيق المباشر التي تطبق مباشرة على النزاع المطروح، و لا تقبل التنازع مع أي قوانين أجنبية أخرى.¹

1 المادة 5، المرجع نفسه، ص 18

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مختلف الأسانيد القانونية في القوانين الدولية والداخلية التي تكفل حق إضراب العمال أو ما يسمى بالتوقف الجماعي عن العمل ، حيث يستمد هذا الحق مشروعيته من خلال العديد من المواثيق الدولية والاتفاقيات والمنظمات التي تعمل على استقرار العلاقات الدولية وحسن سيرها وذلك بوضع مجموعة من النصوص القانونية التي تنظم علاقات العمل بالدول الأعضاء في الاتفاقية أو المنظمة ومثال ذلك منظمة العمل الدولية التي تبنت حق الإضراب كعنصر مكمل للحق النقابي الذي تتضمنه الاتفاقية رقم 87 لسنة 1957، وقد أشار كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة 8 منه فقرة (د) على إمكانية ممارسة حق الإضراب، وقد شكلت هذه المصادر الدولية أسس تكريس حق الإضراب في القوانين الداخلية فقد اختلفت وجهات النظر في تشريعات الدول حول تقيد أو إباحة حق الإضراب وقد أخذنا نماذج عن بعض التشريعات المقارنة منها التشريع الفرنسي الذي مر الإضراب فيه بمرحلتين المرحلة السابق عن صدور الدستور 1946 وقد تميزت هذه المرحلة باضطراب في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فقد اعتبر الإضراب في هذه الفترة جريمة يعاقب عليها القانون إلى غاية صدور دستور 1946 الذي أجاز ممارسة حق الإضراب دون أي قيود، أما عن المشرع المصري فقد أجاز ممارسة حق الإضراب بعد نفاذ اتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بعدما كان الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون....الخ، أما المشرع الجزائري كغيره من المشرعين أقر بمشروعية حق الإضراب بعد مروره هو الآخر بمراحل وهذا بسبب التدببب في الأوضاع السياسية التي عاشتها الجزائر حيث كانت الجزائر بعد الاستقلال دولة اشتراكية لذلك كان حق الإضراب فيها غير مسموح به للعمال إلى غاية تغير نظام السياسي للجزائر ليتم الاعتراف بحق الإضراب بشكل صريح في دستور 1996 في مادته 57 ترك مسألة تنظيمه للتشريع لتحديد كيفية ممارسته وضبط شروطه ليسهل على العمال ممارسته في حدود التي خولها لهم القانون. وقد أشار كذلك المشرع الجزائري إلى الإضراب في العلاقات العمالية ذات العنصر الأجنبي في المواد الخاصة بتنازع القوانين في القانون المدني إلى خضوع الإضراب إلى احد القوانين المذكورة في المادة 10 فقرة 3 و4 أو أحد القوانين المذكورة في المادة 18 من القانون المدني أو خضوعه إلى قوانين البوليس و الأمن في المادة 5 من القانون المدني الجزائري.

الفصل الثاني:

القانون واجب التطبيق على الإضراب عن العمل
في العلاقات الخاصة الدولية

الفصل الثاني: القانون الواجب التطبيق على الإضراب عن العمل في العلاقات الخاصة الدولية

يعتبر العمل في الشركات الأجنبية عمل ذو طابع دولي وذلك بالنظر إلى وجود عنصر أجنبي في علاقة العمل مما يؤدي إلى إثارة مشكلة تنازع القوانين وكذا الطبيعة الخاصة لعقد العمل الدولي، فمفهوم عقد العمل الدولي مفهوم مرن يتسع ليشمل كافة العلاقة بين العامل وصاحب العمل حتى خارج إطار العلاقة التعاقدية متى وجدت علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل وذلك بغرض حماية الطبقة الكادحة التي لا تأبى العمل في أدنى شروط الإنسانية، حيث يكفي لقيام علاقة العمل وجود علاقة يتحقق فيها عنصر التبعية حتى ولو كانت العلاقة ناشئة عن عقد باطل أو دون عقد أصلاً وذلك بهدف توسيع نطاق الحماية في ظل تدخل تشريعات مختلف الدول بقواعد توجيهية لحماية شريحة العمال، وفي هذا الصدد تتدخل الدول لتنظيم علاقة العمل بين العامل ورب العمل بموجب قوانين آمرة للحد من مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل التي أدت إلى إجحاف رهيب في حق العامل والعمل على صيانة حقوقه المكتسبة، والبحث عن إعادة نوع من التوازن الاقتصادي والاجتماعي بينهم والمحافظة على الأمن والوقاية في العمل فبغرض تحقيق الاعتبارات الاجتماعية لعقد العمل، فإن قانون العمل يهدف إلى تمكين العامل من ذاتيته وتوفير الظروف المناسبة للقيام بالعمل وتوفير الحياة الكريمة للعامل وتحقيق الاعتبارات الاجتماعية وتمكين العمال من دفاع عن حقوقهم التي كفلها لهم القانون كحقهم في الأجر العادل وحقهم في الإضراب متى تم الإخلال بحقوقهم، ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمات دولية للعمل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات العمل في معظم الدول لاستنباط تشريعات عمل مناسبة لظروف والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال وكذا تنظيم علاقات العمل المختلفة أو ما يسمى بعلاقات العمل ذات العنصر الأجنبي، وهذه الأخيرة قد تنشأ عنها عدة مشكلات في إطار تنازع القوانين ومن بينها مشكل الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية وطريقة تنظيمه والقانون واجب التطبيق عليه وكذا مشروعية الإضراب التضامني.¹

1 مشوار حمزة، القانون واجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، ص 5، 6، 9، 10.

المبحث الأول: خصوصية الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية

يرتبط العمال داخل كل دولة بهيئات معينة تسمى بنقابات العمال تتولى مهمة الدفاع عنهم والمطالبة بحقوقهم، و إذا كان الأمر يستقيم نوعا ما في كل هذه النقابات وهي بصدد حمايتها لأعضائها العاملون في الشركات الوطنية، إلا أن الأمر يختلف تماما عندما يتعلق الأمر بعمال يعملون في شركات تعمل على المستوى الدولي، لهذا فإن نقابات العمال قد تلجأ لمجابهة هذه الشركات بأساليب مختلفة هادفة بذلك إلى إرغامها على مراعاة ظروف العمال وتحسين أوضاعهم، غير أن الأمر ليس بهذه البساطة، فالشركة متعددة الجنسيات بما تملكه من قوة و إمكانات مادية وتنوع في النشاط والمرونة في التعامل بين مختلف الفروع المنتشرة في مناطق متعددة من العالم يجعل نشاط تلك النقابات غير فعال وخاصة فيما يتعلق بسلاح الإضراب.

المطلب الأول: تنظيم الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية

يتم تنظيم الإضراب في الشركات الأجنبية عن طريق النقابات العمالية التي تعمل على تسييره وحسن سيره ودفاع عن حقوق العمال بالطريقة التي خولها لها القانون.

الفرع الأول: دور النقابات في تنظيم الإضراب

يظهر الدور الفعلي للنقابة أثناء الإضراب، حيث تتولى الإشراف عليه وتنظيمه، وذلك لما يتوفر لها من إمكانيات مالية وبشرية ومن شأن ذلك أن يجعل من الإضراب الذي تشرف عليه أكثر فعالية وتأثيرا على صاحب العمل، إلى جانب قيامها بالمفاوضات الجماعية مع صاحب العمل أثناء الإضراب وهذا ما يوفر للإضراب أكثر قدر من فرص نجاحه، ونظرا لدور النقابة في تنظيم علاقة العمل فإن العديد من الدول تعتبر الإضراب من الحقوق النقابية التي ترتبط بممارسة بتدخل النقابة، وتتخذ النقابة قبل إعلان الإضراب عدة خطوات تتعلق بالتخطيط للإضراب حتى يكون منظما ومؤثرا على صاحب العمل لحمل هذا الأخير على الاستجابة للمطالب المهنية العمال، لذا تقوم النقابة بدراسة الخيارات المتاحة لحل النزاع، حيث تدرس فرص نجاح الإضراب وكذلك حجم المشاركة العمال فيه إلى جانب دراسة الحالة الاقتصادية للشركة لمعرفة مدى قدرة هذه الأخيرة على مواجهة أثار التوقف الجماعي¹

1 مخلوف كمال، المرجع سابق، ص252.

عن العمل وكذلك دراسة الظروف المحيطة بالنزاع والتي من شأنها أن تجعل الإضراب أكثر تنظيماً وأكثر فعالية لضغط على صاحب العمل ، كذلك إن قرار اللجوء إلى الإضراب لا يتم إلا بعد موافقة أغلبية العمال المعنيين بالإضراب من خلال جمعية عامة تظم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنيين بالإضراب، ونجد أن المشرع يلزم الجهة التي تمثل العمال وهي غالباً ما تكون النقابة، استدعاء العمال إلى جمعية عامة يتم من خلالها قرار اللجوء إلى الإضراب، وقد حدد المشرع كذلك الوسيلة التي يتم بها استشارة العمال حول قرار اللجوء إلى الإضراب وهي الاقتراع السري أو الاستفتاء، وبذلك تقوم النقابة بإعلان الإضراب متى كان رأي الأغلبية الذي أسفر عنه الاقتراع السري المؤيد لإعلان الإضراب على أن تلتزم الأقلية بالرأي الذي انتهت إليه أغلبية العمال، ومن ثم فإن قرار الإضراب سيكون أكثر تأثيراً وفعالية على صاحب العمل، الذي قد يدفعه ذلك الإجماع العمالي إلى الاستجابة للمطالب¹.

وبعد حصول النقابة على رأي الموافقة من أغلبية العمال يقوم التنظيم النقابي بعد التشاور مع القاعدة العمالية بإيداع الإشعار المسبق الذي صاحب العمل، حيث يعطي هذا الإجراء للإضراب مزيداً من الفاعلية ويثبت جدية العمال في المضي قدماً لمواجهة صاحب العمل، كما يمنح في مقابل ذلك لصاحب العمل مهلة لمحاولة إيجاد حل للمطالب المهنية. وبهدف تنظيم الإضراب تعتمد النقابة العمالية في بعض الحالات على إثر الإعلان عن الإضراب بتأسيس ما يسمى بلجنة الإضراب، حيث تكون مهمتها الأساسية السهر على تنفيذ الأوامر التي تصدرها النقابة المنظمة، وتعتبر الإضرابات التي تنظم بواسطة النقابة أكثر فعالية وتأثيراً على صاحب العمل بسبب تنظيمها المحكم، وكذا حرص النقابة على تفادي التصرفات السلبية التي قد يلجأ إليها العمال المضربون مثل تخريب معدات العمل أو احتلال أماكن العمل هذه الأفعال التي تؤدي في حالة وقوعها إلى اعتبار الإضراب غير مشروع².

الفرع الثاني: حماية النقابات لحق الإضراب في الشركات الأجنبية

لقد انطلق الإعلان الثلاثي الذي صدر عن منظمة العمل الدولية في 16 تشرين الثاني عام 1977 إلى أحقية العمال في تكوين نقابات عمالية تدافع عن مصالحهم وتطالب بحقوقهم، وأن تكون تلك النقابات

¹ مخلوف كمال، المرجع سابق، ص 252.

² المرجع نفسه، ص 252 وما بعدها.

خاضعة للمبادئ العامة الواردة في الاتفاقيات الدولية للعمل، ومن الايجابيات التي يمكن أن تسجل لهذا الإعلان هو تصديه للبعد الدولي للشركات متعددة الجنسيات، حيث أنه أوجب على الحكومات أن لا تضع قيوداً على تحرك منظمات العاملين الأجنبية بغية تمكين تلك المنظمات من تلبية دعوات المنظمات الوطنية لأغراض التشاور في المسائل ذات الاهتمام المشترك والتي تدخل في نطاق العمل، غير أنه على الرغم مما جاء به الإعلان من نتائج وتوصيات، فإن افتقاره لصفة الإلزامية يجعل منه عبارة عن توجيهات و إرشادات للشركات متعددة الجنسيات والدول على حد سواء، ولأجل مجابهة نشاط الشركات متعددة الجنسيات على المستوى الدولي فإن النقابات العمالية وفي محاولة منها لتنسيق عملها على المستوى الدولي، فإنها تلجأ إلى شهر سلاح الإضراب لمجابهة أنشطة الشركات الضارة بمراكز العمال. فالنقابات العمالية بالتعاون مع الاتحادات الدولية للعمال تلجأ إلى أعمال سلاح الإضراب، فإذا ما تضرر عمال يعملون في وحدة فرعية تابعة لشركة متعددة الجنسية، كان لعمال آخرين يعملون في وحدة فرعية أخرى تابعة لنفس مجموعة الإضراب لأجل التضامن الدولي مع إخوانهم العاملين الذين تضرروا من قرارات اتخذتها تلك الوحدة الفرعية.¹

المطلب الثاني: سيادة قانون بلد التنفيذ في التطبيق عن الإضراب في الشركات الأجنبية

أخذ الفقه الحديث على أن علاقة العمل تحكمها قواعد آمرة، وهي قواعد يهدف المشرع إلى تطبيقها على جميع العمال الذين يمارسون أعمالهم في الدولة، بصرف النظر عن مكان انعقاد العلاقة، أو المكان الذي يوجد فيه مركز الأعمال، وهذه الاعتبارات دفعت بالفقه إلى تجميد الاختصاص التشريعي لقانون مكان التنفيذ، وهذا يعني أن قانون مكان التنفيذ هو الأنسب لحكم علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي وكل ما يطرأ عنها من خلافات عمالية وطرق حلها كالإضراب العمالي فأنسب قانون لحكم هذا الأخير هو قانون مكان التنفيذ، وإخضاع العلاقة إما بطريقة آمرة لقانون هذا المكان، وإما عن طريق نظرية التركيز المكاني بوصف أن هذا المكان يمثل الوسط الاجتماعي والاقتصادي الذي تنفذ فيه العملية. ويمكن القول بأن قيام عقد العمل في مكان معين، يعبر في حد ذاته عن الرغبة في إمكان الإسناد الطبيعي لهذا العقد إلى قانون مكان تنفيذه دون أن يكون للإرادة دور في هذا الإسناد،²

1 طلعت جياذ لحي الحديدي، المرجع سابق، ص 83.

2 منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 215.

الفرع الأول: صعوبة تطبيق قانون الإرادة على الإضراب في الشركات الأجنبية

قانون الإرادة لا يمكن تطبيقه على عقد العمل طالما أنه عقد تختل فيه المساواة بين طرفيه، مما يعتبر مدعاة لتحكم الطرف القوي في الطرف الضعيف وبناءً على ذلك فإنه من الأفضل عدم قبول هذا المبدأ في نطاق قانون العمل لما قد يؤدي إليه من حلول تعسفية، فقد يستطيع صاحب العمل بهذا أن يفرض على العامل تطبيق قانون أقل فائدة من القانون الذي قد تقتضي العدالة تطبيقه. وعلى الأخص عندما يتم الاتفاق على أن يطبق على العاملين المهاجرين العاجزين على الدفاع عن حقوقهم ومثال ذلك العمال المتواجدين في الشركات متعددة الجنسيات. لذلك رفض غالب الفقه أعمال مبدأ سلطان الإرادة على عقد العمل الدولي، واستندوا في ذلك إلى أن تساوي إرادة الأطراف في التفاوض وفي وضع شروط العقد هي في الواقع غير موجودة وغير متحققة في عقد العمل، فالعامل لم يمتلك يوماً ذات القدرة التفاوضية التي يمتلكها صاحب العمل، وحتى في حالة امتلاكه لها فهي تختلف من عامل لآخر، فالفرق شاسع في القدرة التفاوضية بين العامل العاطل عن العمل غير الممتمك لأي من المهارات والعامل المتمكن من المهارات والتقنيات الذي يتم البحث عنه وتشغيله من خلال المكاتب المتخصصة، وفي ظل انتشار الشركات متعددة الجنسيات التي عمدت إلى تطبيق القوانين الصارمة الليبرالية والمتركة حول الفاعلية والعائد الاقتصادي وتمجيد القيم الفردية وعدم الاكتراث بالبعد الإنساني لعلاقة العمل، والسعي إلى تحقيق مصالحها الاقتصادية وزيادة تعظيم أرباحها وتعزيز قدرتها التنافسية، لم يعد مجال للشك في أن عقد العمل الدولي ليس إلا نتاج إرادة واحدة متسلطة هي إرادة صاحب العمل باعتباره الطرف الأقوى مما أدى إلى إطلاق يد هذا الأخير في وضع شروط العقد وتنظيم آثاره، بما في ذلك القانون الواجب التطبيق على العقد، حيث يتم اختياره بموجب الإرادة المنفردة لصاحب العمل الذي يفرض عادة قانوناً أقل فائدة من القانون الذي تقتضي العدالة تطبيقه¹.

ولتبرير ضرورة عدم إعمال قانون الإرادة في عقد العمل الدولي استند جانب من الفقه إلى أن جل تشريعات دول العالم تتدخل في تنظيم علاقة العمل بموجب قوانين أمرة لتوجيه آثارها على نحو يكفل

1 منير عبد المجيد، المرجع سابق، ص 79.

تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المسيطرة من قبلها، الأولى تتمثل في وضع علاقات العمل في مسار لا يتنافى مع التوجه الاقتصادي والاجتماعي للدولة.¹

أما الثانية فتتمثل في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل وتحقيق المساواة الاقتصادية والاجتماعية بين طرفيها. وبهذه المثابة، فإن عقد العمل يجب أن يخضع للقوانين الآمرة التي تفرضها الدولة دون الاعتداد بمبدأ سلطان الإرادة الذي يبقى دوره منحصرا في التعاقد أو عدم التعاقد للدخول في علاقة العمل وكذلك تنظيم المسائل الخاضعة للقوانين الاختيارية أو المكملة. وفي هذا الصدد حكمت محكمة النقض الفرنسية في 9 ديسمبر 1960 بأن القانون الفرنسي هو القانون الواجب التطبيق على عقد، رغم أن الأطراف قد حددوا صراحة التشريع التشيكوسلوفاكي بوصفه القانون الواجب التطبيق، كما ذهبت في حكم لها صادر بتاريخ 9 نوفمبر 1959 إلى تطبيق قانون مكان التنفيذ على أساس أن هذا الإسناد ينطبق على فكرة بوليس العمل، وأنه من الميسور على العاملين معرفة تشريع الإقليم الذي يمارسون عملهم فيه، لذلك قانون مكان التنفيذ هو الأنسب لحكم علاقة العمل وهو يتطابق في نفس الوقت مع الاختصاص التشريعي لقواعد بوليس العمل، وهذه الوحدة مرغوب فيها لأن نطاق النصوص الآمرة في العلاقات المشار إليها أكثر اتساعا. ومن هذا المنطلق يكشف هذا الاختصاص عن ميزة مؤكدة لا يتضمنها أي نظام آخر من النظم المقترحة في شأن القانون واجب التطبيق في علاقات العمل وعلى ضوء ما سبق يتعين بيان أسس تطبيق هذا المبدأ ومدى سلامة الاعتبارات التي يستند إليها.²

الفرع الثاني: أسس تطبيق قانون بلد التنفيذ عن الإضراب في الشركات الأجنبية

(أ) مكان تنفيذ العمل يمثل جوهر علاقة العمل

وقد أشار الفقيه "باتيفول" أنه في نطاق علاقة العمل يتحقق التزام مميز للعقد وتبعاً يعتبر مركزاً له وهذا الالتزام هو تنفيذ العمل، ومفاد ذلك أنه لا عبرة بسائر الالتزامات الأخرى الناشئة عن العلاقة أي حتى لو تمت في مكان آخر يختلف عن مكان تنفيذه ومن ثم فلا يتحقق سوى مكان واحد أي مكان التنفيذ عقد العمل.

(ب) قانون مكان التنفيذ يتطابق في غالب الأحيان مع قانون مركز المنشأة

1 منير عبد المجيد، المرجع السابق، ص 79.

2 مشوار حمزة، المرجع السابق، ص 21 وما بعدها.

وميزة ذلك إخضاع العقد للقانون الذي على أساسه أبرم رب العمل العقد. وفي الحالات التي تخالف ذلك، فلا محل لتفضيل قانون صاحب العمل على قانون مكان التنفيذ، فهناك اتجاه لحماية المتعاقد الضعيف من المتعاقد القوي صاحب السلطة في عقد الإذعان.¹

(ج) إبرام العقد ليس سوى مرحلة في سبيل تحقيق مشروع معين

حيث يكون التنفيذ النهائي والمادي هو في ذات الوقت أهم ما يشغل بال الخصوم واهتمامه الحقيقي، ويعد المظهر الواضح أمام الكافة، مما يستتبع اعتبار مكان التنفيذ دائماً من وجهة نظر إرادة المتعاقدين العنصر الأكثر أهمية والحادث الطبيعي الذي يؤدي إلى تركيز العلاقة، وبهذه المثابة فإن مكان التنفيذ يؤكد الرابطة الفعالة والصلة الوثيقة بين العقد في مجموعته ومصالح الخصوم في هذا المكان ومن ثم فإن أي عمل يتم على إقليم دولة معينة يجب أن يخضع لقانون هذا الإقليم، و إن الإسناد لقانون مكان التنفيذ يضمن على نحو أفضل التناسق مع القانون العام في مكان العمل.²

والتنفيذ يعتبر غاية الاتفاق والهدف من إبرامه، والذي يسبغ عليه قيمته الاقتصادية، فهو بهذه المثابة يمثل الركيزة العملة بالنسبة لجميع رجال الأعمال، شريطة أن يكون هذا المكان معيناً أو قابلاً لتعيين وأن الخصوم إنما ينظرون إلى التنفيذ بوصفه الغاية من اتفاقهم، وإن التنفيذ هو الذي يستمد منه العقد قوته فضلاً عن مكان التنفيذ هو الذي يتأثر اقتصادياً بالعملية، كما ويعد هذا القانون أكثر صلاحية للعمال المهاجرين الذين يتعرضون لمخاطر الخضوع كعمال الشركات الأجنبية، و استناداً إلى استقلال الإرادة لقانون أقل صلاحية لهم من القانون الساري في المكان الذي يؤثر في العمل بما له من فعالية واضحة وعلى الأخص عندما يكون هذا القانون هو قانون بلدهم الأصلي العاجز عن حماية مصالحهم، ويمكن القول أن هذا المكان يتحقق فيه مركز ثقل في العلاقة وأن العقد فيه يصبح حقيقة ملموسة ويفترض أنه القانون الخاص بالعقد وكل ما يطرأ عنه من مشكلات. كذلك فإن مكان تنفيذ العمل هو المكان الذي يقيم فيه العامل ويطالب فيه بحقوقه ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل لا يمكن إلا أن يكون موجوداً بشخصه أو بمن يمثله في مكان تنفيذ العادي للعمل لما يتمتع به من إشراف وتبعية وفي هذا المكان تتابع جميع

1 منير عبد المجيد، المرجع سابق، ص 126.

2 المرجع نفسه، ص 126.

العلاقات بين الطرفين بما في ذلك المسائل المتعلقة بتنفيذ العمل وكل المشكلات التي تطرأ عن علاقة العمل ذات العنصر الأجنبي خاصة في حالة حدوث خلاف جماعي بين العمال¹

ورب العمل بسبب انتقاص في حقوق العمال مما يؤدي بالعمال إلى شن إضراب وهذا الأخير القانون واجب التطبيق عليه هو قانون بلد التنفيذ بالنظر إلى أن مكان الإضراب هو مكان تنفيذ عقد العمل بين العامل وصاحب العمل.²

وبما أن قانون مكان التنفيذ هو القانون واجب التطبيق على عقد العمل الدولي وهو القانون المختص بتنظيم علاقة العمل بموجب القوانين ذات التطبيق الضروري وذلك بغرض حماية العامل في أداء نشاطه المهني والحفاظ على حقوقه ووضع علاقة العمل المنفذة في إقليمها في إطار سياسة الدولة الاجتماعية والاقتصادية، والإضراب أحد الحقوق المكفولة للعامل في دولة التنفيذ وقانون دولة التنفيذ هو أنسب قانون لكفالة حق الإضراب.³

المبحث الثاني: إضراب العمال في الشركات متعددة الجنسيات

يختلف الإضراب العادي في المؤسسات والشركات الوطنية عن الإضراب في الشركات متعددة الجنسيات والتي تعتبر احد أهم الكيانات البارزة دولياً والتي تتكون من شركة أم وشركات وليدة تابعة لها. والشركات متعددة الجنسيات كيانات ضخمة ولها نشاط واسع على المستوى الدولي ولمجابهة نشاط هذه الشركات فإن النقابات العمالية تحاول جاهدة تنظيم و تنسيق عملها على المستوى الدولي فإنها تلجأ إلى شهر سلاح الإضراب لمجابهة أنشطة الشركات متعددة الجنسيات والمحافظة على حقوق العاملين بها فإذا لحق ضرر بعمال يعملون في شركة وليدة تابعة لشركة متعددة الجنسيات فإن لعمال آخرين تابعين لنفس المجموعة الإضراب لأجل التضامن الدولي مع إخوانهم العاملين المتضررين⁴

المطلب الأول: الإضراب التضامني الدولي في الشركات متعددة الجنسيات

1 منير عبد المجيد المرجع السابق، ص126.

2 المرجع نفسه، ص123.

3 المرجع نفسه، ص126.

4 طلعت جيااد لحي الحديدي، المرجع السابق، ص83

نظرا للقوة التي تمتلكها الشركات متعددة الجنسيات فإن اضرب العمال في أحد فروعها قد لا يؤثر عليها إلا في حالة ما إذا كان الإضراب تضامنيا ففي هذه الحالة لا يمكنها أن تهدر حقوق العمال .

الفرع الأول: أسباب إضراب العمال في الشركات متعددة الجنسيات

إن الشركات متعددة الجنسيات تعتمد على إستراتيجية ذات طابع دولي، وتسعى إلى التوفيق بين مختلف القوانين الوطنية والدولية وهذا ما يجعلها تتميز بهياكل تنظيمية عالمية تمكنها من التأقلم مع مختلف الوضعيات الاقتصادية للبلدان الأصلية والمستقبلية وذلك عن طريق تحديد استراتيجيات مختلفة في الاستثمار والتمويل والتكوين والإعداد والمالية والتسويق، كما أنها تولي اهتمام خاص للموارد البشرية والتي أصبحت في عصرنا هذا العامل الأساسي في تحديد القدرة التنافسية للشركة ويتجلى هذا في كيفية ونوعية التوظيف والتسيير اليومي للكفاءات والاهتمام بالناحية الاجتماعية للعمال، فهناك علاقة تبادلية بين الشركات متعددة الجنسيات والطبقة العاملة فيها، فالشركات متعددة الجنسيات بحاجة إلى عمال لتنمية اقتصادها والدولة المضيفة تهدف إلى القضاء على البطالة وخلق مناصب شغل عن طريق منح فرص استثمار للشركات متعددة الجنسيات في الدولة المضيفة مقابل تشغيل عمالها، لكن الشركات متعددة الجنسيات لم تتصف العمال الذين يبذلون جهدا في العمل ويظهر ذلك جليا من خلال التركيبة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي والذي يمثل قوة الشركات متعددة الجنسيات وهي الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والثروة ويتكون كذلك من الطبقة الكادحة التي تمثل العمال، لذلك يعاني العمال من عدة مشكلات بسبب سيطرة رؤوس الأموال وعدم وجود علاقات وقوانين تربط العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وهذا ما أدى إلى تكوين النقابات العمالية من أجل ضمان حقوق الطبقة العاملة وتوفير الشروط الملائمة للعمل¹، ومقاومة نشاط الشركات متعددة الجنسيات على المستوى الدولي وذلك بشهر سلاح إضراب التضامن الدولي في فروع الشركات متعددة الجنسيات لمقاومة أنشطة الشركات متعددة الجنسيات الضارة بمراكز العمال².

1 بركة محمد، الشركات متعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل في الجزائر قطاع المحروقات- منطقة حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، ورقلة، 2003، ص 84-85-83.
2 طلعت جيايد لحي الحديدي، المرجع السابق، ص 83.

الفرع الثاني : المقصود بالإضراب التضامني الدولي

إضراب التضامني الدولي هو امتناع مجموعة من العمال عن أداء عملهم الملزم للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال ويعني ذلك أن هدف الإضراب هنا ليس تحقيق مصالح شخصية للقائمين به، والواقع أن ظهور هذه الصورة من صور الإضراب كان انعكاسا لوجود روح التضامن بين العمال على اختلاف مهنتهم نظرا لمعايشتهم لذات الظروف الاجتماعية والاقتصادية ولا مرأى في سيادة روح التعاون والتضامن بين أفراد الطبقة العاملة يزيدهم قوة في مواجهة صاحب العمل ويجعله أكثر استجابة لمطالبهم.¹

غير أن الإضراب لأغراض التضامن الدولي يكون غير ذي فاعلية أو تأثير، وهذا مراده إلى سببين:

أولاً: اختلاف التشريعات في حكمها بمشروعية الإضراب التضامني الدولي

أن التشريعات الوطنية لكل دولة على حدة تتباين من حيث حكمها بمشروعية الإضراب من عدمه فهناك تشريعات دول لا تعترف بمشروعية الإضراب التضامني، إذ تعتبره ضرباً من ضروب الإضراب السياسي، فعلى سبيل المثال نرى أن التشريع الانجليزي قد فرق بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، فهو يعتبر الإضراب مهنياً إذا حدث داخل الشركة الوطنية، أما إذا حدث الإضراب تضامناً مع العاملين في المركز الرئيسي أو الوحدات الفرعية فالقانون الانجليزي يعتبره إضراباً سياسياً ومن ثم يحكم بعدم مشروعيته. أما في فرنسا ثار جدال فقهي حول مشروعية الإضراب التضامني الدولي، فجانب من الفقه يرى عدم مشروعيته إطلاقاً، وآخر يرى عكس ذلك ويقر بمشروعيته، في حين هناك اتجاه ثالث وهو توفقي يرى مشروعية الإضراب إذا حدث داخل المشروع الواحد، وعدم مشروعيته إذا تعدى نطاق المشروع الواحد. وهكذا هو الحال في العديد من التشريعات الداخلية للدول في تعاملها مع الإضراب لأغراض التضامن الدولي، وهذا التباين في التشريعات مراده إلى أن الدول عندما تسمح بتكوين نقابات عمالية فهدفها يجب أن يكون ملائماً لنظام السياسي والاجتماعي السائد هناك.²

ثانياً: قدرة الشركات متعددة الجنسيات على إفشال الإضراب التضامني الدولي

1 مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية (الإضراب-الإغلاق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة)، دار الجامعة الجديدة، 2005، ص365.
2 طلعت جواد لحي الحديدي، المرجع السابق، ص84.

يمكن للشركات متعددة الجنسيات تحدي سلاح الإضراب أو إفشاله تمام، وهذا راجع إلى القدرة الهائلة لتلك الشركات في التعامل مع الإضرابات العمالية داخل الشركة ككل.

فإذا كان بمقدور النقابات العمالية أن تدخل في مفاوضات مباشرة مع الإدارة العليا للشركة الوطنية ثم دعوة العمال إلى إضراب إذا لم تسفر تلك المفاوضات إلى أي نتيجة، ومن تم تعطيل العمل داخل الوحدة الإنتاجية الوطنية، إلى انه ليس بمقدور تلك النقابات أن تتفاوض مع الشركات متعددة الجنسيات ككل، فإذا ما دعت نقابة ما بتعطيل العمل داخل الوحدة الفرعية عن طريق الإضراب كان بمقدور الشركة متعددة الجنسية أن تنقل الإنتاج من الفرع الذي حدث فيه الإضراب إلى فرع آخر وأن تدعم السوق بالمنتجات الموجودة في مخازنها، فعلى سبيل المثال عندما أقدم عمال شركة "فورد الأمريكية" في بريطانيا إلى الإضراب بين عامي 1970-1971 وجه "هنري فورد الثاني" إعلانا إلى الشعب البريطاني بعد لقائه برئيس الوزراء البريطاني قال فيه "لدينا مئات الملايين من الجنيهات الإسترلينية المستثمرة في بريطانيا، ولا يمكن أن نقدم إلى استثمارات جديدة في دولة تهددها المشاكل العمالية بصورة مستمرة" أي انه هدد بنقل فروع الشركة من بريطانيا إلى دولة أخرى إذا لم تتحسن علاقة النقابات العمالية مع شركته. وفي أواخر عام 1973 هدد الفرع التابعة لشركة "كرايزلر" الأمريكية في بريطانيا عندما حدثت خلافات بين الشركة والعمال بطرد (6000) عامل، كما أشارت إلى إمكانية نقل جانب من أرباح عملياتها الإنتاجية إلى الفروع التابعة لها في فرنسا، حيث تم هناك تصنيع سيارات شركة (كرايزلر) تحت اسم (سميكا)، وفي أيار 1992 أندرت شركة ديملر- بينز بأنها سوف تنقل مصانع سيارات مرسيدس- بينز إلى روسيا حيث الأجر المنخفضة والعمال الماهرون إذا لم ينهي عمال الشركة الموجودة في ألمانيا إضرابهم.¹

إن المشكلة الأساسية التي ينبع منها ضعف الإضراب يأتي من رجحان كفة الشركات متعددة الجنسية على كفة الدول المضيفة في ميزان القوة التفاوضية بشدة إلى ثبات أو جمود عنصر العمالة إلى حد بعيد وإلى تفنيت منظماته أو نقابات العمال على المستويات الدولية وتفوقها ككل داخل حدودها الإقليمية، بينما نجد في المقابل أن القرارات الإستراتيجية التي تتخذ على المستوى المركزي بالنسبة للشركات متعددة الجنسيات تتسم بالمرونة التي تتخطى كافة الحدود القومية، وغالبا ما تتخذ هذه الشركات القرارات المتعلقة أو المؤثرة في ظروف العمل الاجتماعية خارج الدولة التي يتم فيها وضع هذه القرارات موضع التطبيق²

1 طلعت جياي لجي الحديدي، المرجع السابق، ص 84.

2 المرجع نفسه، ص 84.

ولا يملك عادتا العمال المطبقة عليهم هذه القرارات إمكانية التأثير في صانع القرار. ولقد أوصت اللجنة التي شكلتها الأمم المتحدة لدراسة أنشطة الشركات متعددة الجنسيات فيما يتعلق بالإضراب "بأنه في حالة وقوع الإضراب يحتمل أن يلقي التعاطف من الخارج وأن يكون الإضراب نفسه قد قام تعاطفا مع إضراب آخر في الخارج أو القيام بأشكال أخرى من الحركات السلبية أو المتفق عليها، فيجب على الحكومات إتباع سياسات ليبرالية لمواجهةها والابتعاد بقدر الإمكان عن السياسات المتشددة"، ويبدو أن هذا التوجه جاء ردا على ما قام به القضاء الانجليزي عندما اعتبر أن الإضراب الذي قامت به النقابات الانجليزية ودعت إليه أنه إضراب باطل،¹ ولقد قام هذا الإضراب على خلفية قضية شركة "أوليك للخطوط الجوية اليونانية" وتتلخص وقائع هذه القضية في أن عمال المركز الرئيسي للشركة اليونانية قد قاموا بالإضراب لخلاف مهني بينهم وبين الشركة وطالبت نقابتهم من اتحاد عمال النقل الدولي التضامن معهم ، فصدر الاتحاد بدورهم تعليمات إلى جميع النقابات الوطنية بالتنبيه على أعضائها من العمال بالامتناع عن العمل لحساب الشركة ، أو تقديم أي خدمات لطائراتها، وقامت النقابة الانجليزية بتنفيذ هذه التعليمات، فقاضتها الشركة وحكم القضاء ببطلان هذا الإضراب لعدم مشروعيتها.²

المطلب الثاني: مشروعية الإضراب التضامني الدولي

إن استخدام قانون العمل الجماعي يعتبر عموما الأنسب لتحديد ما إذا كان الإضراب قانوني أو غير قانوني، ولكن في حالة ما إذا كان العمال متنقلين يفقد هذا القانون أهميته ويجد صعوبة في التطبيق ونفس الإشكال في القانون المطبق على مشروعية إضراب التضامن الدولي مع صعوبة قبوله في الواقع، فحركة الموظفين من دولة إلى أخرى تعتبر عملا جماعيا دوليا بسبب إدراجه في شركة متعددة الجنسيات أو بسبب طبيعتها العابرة للحدود الوطنية، وفي هذه الحالة مسألة مشروعية الإضراب طرحت في شكل مزدوج، وعمل التضامن يجب أن يكون على حد سواء قانونيا بموجب مكان قيام بالإضراب، ويؤدي تجاهل الطابع الحدودي للعمل الجماعي إلى تفكيك الإضراب في شكل حركات عمالية داخلية مستقلة مختلفة عن بعضها البعض و بهذا لا يكون الإضراب مجديا ومن الواضح أن استمرار تطبيق قانون مكان تنفيذ العمل الجماعي على الحركة العمالية على الرغم من الطابع الدولي للعمل الجماعي غير مقبول

1 طلعت جياي لجي الحديدي، المرجع السابق، ص 85.

2 المرجع نفسه، ص 85 وما بعدها.

واقعيًا، ولهذا السبب يجب علينا إيجاد حل يتفق عليه غالبية الدول في إقرار مشروعية إضراب التضامني الدولي.¹

الفرع الأول: استخدام القواعد العامة في مشروعية إضراب التضامن الدولي

إن استخدام القواعد العامة التي وضعها القانون الدولي الخاص هي الحل لمشكل تنازع القوانين في علاقات العمل ذات الطابع الدولي و هي انسب طريقة لحل مشكل مشروعية إضراب التضامني الدولي.

أولاً: المقصود بالقواعد العامة في القانون الدولي الخاص

إن تنظيم العلاقات ذات الطابع الدولي يتم عن طريق قواعد إسناد تشير إلى القانون واجب التطبيق على العلاقات محل البحث ويتم اختيار القانون عن طريق ضابط يستمد أساساً من معطيات العلاقة ذاتها وقواعد الإسناد أو قواعد تنازع القوانين هي وسيلة لحل مشكل تنازع القوانين وهي ذات طبيعة خاصة تميزها عن غيرها من القواعد القانونية الوطنية حيث تقوم هذه القواعد بحل التنازع بين القوانين على أساس اختيار أفضل القوانين المتنازعة أو المتزاحمة أو نسبها لحكم مختلف العلاقات المشتملة على عنصر أجنبي.²

والأمر المشجع على إمكانية استخدام ضوابط الإسناد في مشروعية إضراب التضامني الدولي هو توافق مفهوم الحق في الإضراب بين الدول مما يخلق المصلحة المشتركة في تقرير مشروعية نفس الحق واستخدام ضوابط الإسناد المشتركة لإنهاء حالة الانقسام في مسألة مشروعية الإضراب التضامني الدولي وإخضاعه لقانون واحد ومن بين المعايير المستعملة كضوابط إسناد:³

أ) معيار جنسية الموظف

إن ضابط الجنسية له أهمية كبيرة في حل مشكل تنازع القوانين وتنازع الاختصاص القضائي الدولي فالجنسية انتماء الشخص إلى دولة معينة وتمكنه من الاستفادة من أحكام قانون تلك الدولة التي ينتمي

1 Sabine CORNELOUP LA GREVE EN DROIT INTERNATIONAL PRIVE Pour obtenir le grade de Docteur , Droit Privé UNIVERSITE DE BOURGOGNE FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE 2014 p291.

2 مهند أحمد الصانوري، القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة في تنازع القوانين، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2011، ص61.

3 Sabine CORNELOUP op cit ,p291-292.

إليها بجنسيته. ويمكن استخدام معيار الجنسية في مشروعية إضراب التضامني الدولي وذلك باكتساب الموظف المضرب جنسية الدولة التي يقع فيها العمل الأساسي نأخذ مثلاً موظف فرنسي الجنسية يعمل عادة في لكسمبورغ يريد أن يشارك مع زملائه الموظفين في لكسمبورغ في الإضراب الثانوي مع العلم أن العمل الجماعي الثانوي غير قانوني في لكسمبورغ لأن قانون لكسمبورغ صيغ بشكل ضيق جداً في هذا النوع من الإضراب وعلى العكس من ذلك يعتبر هذا النوع من الإضراب مشروعاً بموجب القانون الفرنسي في هذه الحالة يمكن أن يكون معيار جنسية الموظف الفرنسي الذي يعمل في لكسمبورغ وسيلة ربط للإضراب الثانوي في لكسمبورغ بالإضراب الأساسي في فرنسا وإقرار مشروعية الإضراب التضامني الدولي.¹

ب) معيار مقر الشركة

هو ضابط إسناد أساسي في علاقة العمل ويقصد به هنا الشركة الأم فيجب التخلي عن استقلال الشركة الوليدة عن الشركة الأم التي فكلماً كان هناك مشروع يتضمن عدة شركات وليدة فإن المركز الرئيسي لا يمكن أن يتحقق سوى للشركة الأم التي تظل محتفظة بالسيطرة والقبض وحق الإشراف والمتابعة والرقابة.² وتعرف الشركة الوليدة بأنها شركة ذات استقلال قانوني لكنها تخضع عملياً لإدارة و رقابة الشركة الأم وذلك بسبب تملك الشركة الأم أغلبية أصوات مجلس الإدارة في الشركة الوليدة وإما لأنها تمتلك حصة كبيرة من رأس مال الشركة الوليدة ، وهي بذلك تعتبر عاملاً مهماً من عوامل تكوين الشركة متعددة الجنسيات، وعلى الرغم من استقلالية الوحدات المكونة للشركة متعددة الجنسيات كأشخاص قانونية لها شخصيتها المستقلة إلا أنها تبقى من حيث الواقع عاجزة عن التصرف بإرادة وحرية تامة.³

ونظر لتمييز ضابط مقر المشروع يمكن استعمال هذا الضابط في حل مشكل مشروعية إضراب التضامني الدولي وذلك بربط الإضراب الأساسي بالإضراب الثانوي الذي يمارس في إحدى فروع الشركة الأم فإن

1 أحمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، كلية الحقوق جامعة بنها، بدون سنة نشر، ص4 وما بعدها

2 منير عبد المجيد، المرجع السابق، ص119.

3 محمد مدحت غسان، الشركات متعددة الجنسيات وسيادة الدولة، ط1، دار الراجحة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص191 وما بعدها.

قانون الإضراب الأساسي ينطبق على الإضراب الثانوي لأنه قانون المقر الاجتماعي لشركة الأم ومنه فإن إضراب التضامني الدولي يخضع لقانون واحد.¹

ثانياً: عدم إمكانية استخدام القواعد العامة لإقرار مشروعية إضراب التضامني الدولي

إن القواعد التي وضعها القانون الدولي الخاص التي تعطي حلول في إطار العمل الدولي تبدو مقبولة في محاولة تطبيقها على إضراب التضامني الدولي ولكن سرعان ما سنلاحظ أن استخدامها لن يجنبنا بالضرورة الوقوع في تنازع في القوانين المتعلقة بالفصل في مشروعية الإضراب والواقع آلية استخدام القواعد العامة تتطلب وجود حلول مناسبة تتفق عليها اغلب الدول لكن في إضراب التضامني الدولي يبدو صعباً بسبب عدم وجود حركة موحدة للعمال بين الدول المختلفة تعمل في إطار قانون واحد فربط الإضراب الثانوي بالإضراب الأساسي حسب معيار الجنسية لا تدل على وجود صلة ملموسة لذلك فهو غير صالح للتطبيق فالعامل من جنسية فرنسية عند مشاركته لزملائه، من جنسية لكسمبورغ في الإضراب الثانوي فإن جزء من الإضراب الثانوي في لكسمبورغ يكون خاضع للقانون الفرنسي والجزء الآخر يكون خاضع لقانون لكسمبورغ، لذلك من الواضح أن معيار جنسية الموظف لا يمكن استعماله كعامل ربط بين الإضراب الثانوي والإضراب الأساسي.²

كذلك إن استخدام ضابط مقر الشركة لربط الإضراب الثانوي غير مناسب لحل مشكل تنازع القوانين الناتج عن إضراب التضامني الدولي وذلك نتيجة لانقسام هذا النوع من الإضراب في بلدين منفصلين على الأقل فمن الصعب التمسك بقانون واحد يحكم إضراب التضامن الدولي فقد نجد تناقض وعدم مساواة في معاملة العمال في أماكن الإضراب المختلفة، كذلك من الممكن أن يكون الإضراب الذي يمارسه العمال في دولة معينة قانوني بالنسبة لقانون تلك الدولة، و الإضراب الذي يكون في إقليم دولة أخرى غير قانوني بالنسبة لقانونها هي الآخرة، وقد يصل هذا التضارب أيضاً في الإجراءات في دولتين منفصلتين فلا يمكن وضع قانون واحد يحكم إضراب التضامني الدولي في جميع فروع الشركة متعددة الجنسيات، فعدم وجود حركة عمال موحدة بين الدول بين الدول المختلفة تعمل في إطار قانون واحد يربط بين الدول مما اوجب ضرورة النظر في إمكانية استخدام مدونة لقواعد السلوك تحكم إضراب التضامني الدولي في

1 Sabine CORNELOUP op cit ,p294.

2 Sabine CORNELOUP op cit ,p295.

الشركات متعددة الجنسيات وإعطاء فرصة لخلق قواعد قانونية خاصة بالإضراب مع مراعاة طابعها الدولي.¹

الفرع الثاني: تنظيم إضراب التضامني الدولي بمدونة لقواعد السلوك

إن تقيد إضراب التضامن الدولي بميثاق أو مدونة لقواعد السلوك يمكن أن يحقق عدة فوائد فالغاية من وضع مدونة لقواعد السلوك لتنظيم إضراب التضامن الدولي يعود لسببين من ناحية أنه سيكون وسيلة لتعامل مع غياب المعايير التنظيمية في هذا المجال ومن ناحية أخرى أنه سيكون وسيلة لخلق قواعد قانونية ملزمة دولياً لشركات متعددة الجنسيات.²

أولاً: مدونة قواعد السلوك وسيلة لتعويض عن عدم وجود تنظيم لإضراب التضامني الدولي

وهذا يمثل تحدياً حقيقياً بسبب الانعدام القانوني التام للقانون الدولي أو عبر الحدود الوطنية لتقيده إضراب التضامن الدولي في الواقع لأن هذا النوع من الإضراب يفتقد إلى إمكانية الدفاع عن مصالح العمال المضربين الذين يعملون في شركة متعددة الجنسيات أو العمل في أحد فروعها المنتشرة في أنحاء العالم إلى أنه في السنوات الأخيرة أنشأت الدول المتقدمة مدونة لقواعد السلوك داخل الشركات متعددة الجنسيات بغية معالجة عدم كفاية أو عدم وجود معايير تنظيمية تحكم الشركات متعددة الجنسيات من خلال الوثائق المكتوبة التي تحتوى على التزامات الشركات بالوفاء ببعض الحقوق الأساسية في العمل مثل حظر عمالة الأطفال ومبدأ عدم التمييز وحرية تكوين الجمعيات، ومدونة قواعد السلوك تسعى إلى وضع طريقة جديدة لتنظيم العمل والدفاع عن الحقوق الأساسية للعمال في الشركات متعددة الجنسيات.³

أ) إنشاء أول مدونة لقواعد السلوك تنظم نشاط الشركات متعددة الجنسيات

ولقد اعتمدت أول مدونة لقواعد السلوك التي وضعتها منظمة التعاون والتنمية وقد تضمنت مبادئ توجيهية تتعلق بالأنشطة لشركات متعددة الجنسيات وقد جاءت فيما بعد منظمة العمل الدولية لدفاع عن حقوق العاملين في شكل إعلان ثلاثي لتنظيم الأعمال التجارية والسياسية فهذين العاملين مثيران للاهتمام لأنهما يهدفان إلى خلق توازن بين حماية بعض الحقوق الأساسية للعمال والحفاظ على سيادة الدولة وهي

1 Sabine CORNELOUP op cit ,p296

2 Sabine CORNELOUP op cit ,p294

3 Sabine CORNELOUP op cit ,p299

بذلك تحدد الحقوق الاجتماعية الأساسية التي يجب تطبيقها في جميع فروع الشركات متعددة الجنسيات.¹ كذلك تضمنت في مبادئها التوجيهية مجموعة من الالتزامات تقع على عاتق الشركات ومن أهمها الاعتراف للعمال بحقوقهم في التمثيل النقابي والمطالبة بحقوقهم وفي حالة تعسف الشركات في منح هذا الحق يمكن إبرام الاتفاقيات المتعلقة بالعمل سواء ما تعلق منها بتسوية نزاعات العمل أو تغيير في سياسة المؤسسة.²

ب) أسباب نشوء مدونة قواعد السلوك الخاصة بالشركات متعددة الجنسيات

تتعدد أسباب نشوء مدونة قواعد السلوك التي تنظم نشاط الشركات متعددة الجنسيات نذكر منها:

1: بحث الدول المتضررة من نشاط الشركات متعددة الجنسيات على قانون يحميها

بسبب عجز قانونها الداخلي عن ذلك أدى إلى الضغط على الأمم المتحدة من أجل إيجاد نظام قانوني دولي يضمن الحماية لهذه الدول، وقد قدمت الدول النامية رأيها في مسألة تخص نشاط هذه الشركات معبرة من خلالها على النقاط الأساسية التي تنظمها من خلال المدونة، وبالمقابل فإن الدول المانحة لرأس المال أي أمهات الشركات متعددة الجنسيات قد تقدمت هي الأخرى باقتراحات تنظم النقاط الأساسية من أجل إدراجها في المدونة وعلى رأسها تهيئة المناخ المناسب لاستثمارات هذه الشركات متعددة الجنسيات وحمايتها من خلال تقديم مجموعة من الضمانات القانونية كالحماية من المصادرة أو التأميم وإدراج التحكيم كحل قانوني أول لحل النزاعات بينها وبين الدول المضيفة³، ووجود شرط التحكيم يمنع القضاء الوطني من نظر النزاع ويسلبها اختصاصها في النزاعات التي اتفق على اللجوء فيها التحكيم.⁴

2: قوة الشركات متعددة الجنسيات وتهربها من المسؤولية

1 بن عنتر ليلي، مدى تحفيز استثمارات الشركات متعددة الجنسيات في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم التجارية، بومرداس، 2006.

2 المرجع نفسه، ابق، ص 61.

3 بفي علي، شرط التحكيم في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي، 2015، ص 60

إن القوة الاقتصادية التي أصبحت تمتلكها الشركات متعددة الجنسيات جعلتها تتهرب من تشريع حتى دولها الأصلية وتتكر الولاء إليها إذا تعلق الأمر بتدابير تضر بمصالحها الخاصة وتسبب لها الخسارة، وهو ما اكتسبها شعور بأنها تتمتع بمركز قانوني معتبر تجاه الدول ذات السيادة، الأمر الذي جعل الدول النامية تتعامل في الحقيقة مع دول الصناعية، وإنما تتعامل مع شركات هذه الدول، وهي نتيجة بديهية لأن الدول الرأس مالية تعتمد في اقتصادياتها على نشاطات الأفراد الذين يملكون القدرة على ذلك بواسطة إمكانياتها التي تبلورت في شكل شركات متعددة الجنسية، وهكذا فرضت هذه الشركات نفسها على الدول النامية رغم اعتراض هذه الأخيرة ورفضها لذلك، وأصبحت اليوم تحتل المرتبة الأولى كأحد أدوات المجتمع الدولي بسبب قدرتها الإنمائية الكبرى على المستوى الدولي والداخلي مما أوجب ضرورة وجود مدونة لقواعد السلوك تضبط نشاط الشركات متعددة الجنسيات.¹

3: عدم اعتراف القانون الدولي بالشخصية القانونية الدولية للشركات متعددة الجنسيات

يعد عدم الاعتراف القانون الدولي بالشخصية القانونية الدولية المستقلة عن دولتها الأم، احد أهم الأسباب والدوافع للبحث عن إطار و نظام قانوني يضبط نشاطه فإن القانون الدولي يصر على أن امتلاك السلطة الاقتصادية غير كافي لتمتع هذه الشركات بالشخصية القانونية الدولية، ولا يمكن بأي حال من الأحوال مقارنة عناصرها بعناصر الدولة، وهناك رأي فقهي آخر يرى بإمكانية تمتع الشركة متعددة الجنسيات بالشخصية القانونية الدولية فهي لها نفس المركز القانوني الذي تمتلكه الدولة فهما يختلفان فقط في الوظيفة،² وهذا نتيجة لقيامها بأعمال عالمية النطاق ومعقدة تدفعها إلى القيام باتصالات عديدة مع مختلف الحكومات وهذا ما دفع البعض إلى منحها الصفة الدولية³، وتشبيه نشاطاتها بنشاطات الدولة، وهذا ما خلق صراع فقهي حاد حول مسؤولية هذه الشركات ولا ينكر أحد أنها تمثل أحد العناصر الرئيسية في العلاقات الاقتصادية الدولية فرغم أنها تساهم بدرجة كبيرة في تنمية بلدان العالم الثالث إلا أن القانون الدولي لا يعترف بأشخاص القانون الدولي سوى للدول والمنظمات الدولية لدى يجب اللجوء إلى دول هذه الشركات من أجل حثها على القيام بدورها الفعال اتجاه دول أخرى كما أنها تتحمل المسؤولية عن

1 بفي علي، شرط التحكيم في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي، 2015، ص60.

2 بن عنتر ليلي، المرجع السابق، ص61

3 المرجع نفسه ، ص61.

الممارسات غير المشروعة التي تقوم بها. ولهذه الأسباب أنشأت مدونة قواعد السلوك لضبط نشاط للشركات متعددة الجنسيات وفض الصراعات بين الدول النامية والدول الرأس مالية.¹

ج) إمكانية ممارسة إضراب التضامني الدولي من خلال تقرير الحق في العمل النقابي

عن طريق استخدام مدونة سلوك من الممكن إجبار الشركات متعددة الجنسيات أن تعطي جميع الموظفين الحق في تنفيذ إجراء التضامني الدولي وأن تتعهد بأن لا تتدخل في ممارسة إضراب التضامني الدولي الذي أجره موظفيها وفعالية هذا الالتزام لا تأتي بالضرورة من منظمة دولية بل يبقى فقط على الشركات متعددة الجنسيات التقيد بالنص الوارد. ونقل هذا الالتزام إلى شركة متعددة الجنسيات يطابق تمام الهدف من مدونة قواعد سلوك الجديدة وقالت أيضا بأنها على أمل أن تكون الشركة متعددة الجنسيات أكثر جدية والسبب الرئيسي من تنظيم إضراب التضامن الدولي بوضع مدونة لقواعد سلوك يستند إلى ملاحظة أن بعض الشركات استخدمت فعلا هذه الأداة للاعتراف بالحق في حرية تكوين الجمعيات أو الحق في حرية التعبير للعمال بشكل عام²، حتى بعض الشركات قد اعتمدت مدونات سلوك تعترف بالحرية النقابية مثل مدونة السلوك البريطانية التي تتضمن إشارة صريحة إلى الحرية النقابية و إمكانية استخدام العمل الجماعي للدفاع عن مصالح العمال على الرغم من القيود التشريعية القائمة. وهناك عدد كبير من الشركات الأخرى في العالم تعتمد مدونة لقواعد السلوك تشير فيها إلى الحق في تكوين الجمعيات و إنشاء النقابات والمفاوضات الجماعية دون أي تدخل من الشركة أو معاقبة الموظفين الذين يمارسون حقهم في تكوين الجمعيات أو تقيد هذا الحق أو التدخل في جهود العاملين وقد استخدمت هذا الأسلوب العديد من الشركات الأجنبية منها شركة **ولفي شتراوس** الأمريكية في مدونتها لقواعد السلوك. ومنه فإن لمدونة قواعد السلوك عدة فوائد فهي تتكيف مع فكرة الدفاع عن الحقوق الأساسية للعمال إضافة إلى إمكانية الإشارة إلى إضراب التضامن الدولي نأخذ مثلا شركة متعددة الجنسيات يقع مركزها الرئيسي في الولايات المتحدة الأمريكية ولها فروع تقع في فرنسا وألمانيا وكسمبورغ في حالة عدم وجود معيار لتنظيم العمل الجماعي سيؤدي ذلك إلى وجود حركات للإضراب العمالي متناقضة ويؤدي إلى حلول غير متكافئة إلا إذا قررت الشركة الأم الاعتراف بحق العمال في استخدام الإضراب التضامني الدولي وسيكون

1 بويرطخ نعيمة، الشخصية القانونية الدولية للشركات متعددة الجنسيات في القانون الدولي العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص علاقات الدولية وقانون المنظمات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسنطينة، 2011، ص 109.

2 Sabine CORNELOUP op cit ,p 300.

لها القدرة على ممارسته في نفس الظروف والإجراءات وتتحقق هذه النتيجة بإنشاء مدونة قواعد سلوك مشتركة تضم الشركاء الاجتماعيين أو ممثلين عن العمال لصياغة نصوص قانونية تبيح حق الإضراب التضامني وبالتالي ضمان الحماية الفعالة لهذا الحق في جميع الشركات التابعة.¹

ثانيا: مدونة قواعد السلوك وسيلة لخلق قواعد ملزمة دوليا للشركات متعددة الجنسيات

قد بدأت مدونات السلوك تنتج آثارها القانونية لاسيما التي اكتسبتها تدريجيا من خلال القضاء وذلك برجوع المحاكم القضائية إلى مدونات قواعد السلوك التي وضعتها الشركات متعددة الجنسيات فاعتراف المحاكم بها يدل على قيمتها القانونية بذلك تعتبر شكلا جديدا لتنظيم العلاقات الاجتماعية والاقتصادية للعمل. كما و توجد وسائل أخرى متاحة للموظفين لإجبار الشركات متعددة الجنسيات على الوفاء بالتزاماتها في المدونات وذلك عن طريق عن طريق الاتحادات الفاعلة في المجتمع المدني والتي تتخذ التدابير والإجراءات اللازمة لإجبار الشركات متعددة الجنسيات على التقيد بالتزاماتها وتحمل مسؤولياتها اتجاه موظفيها. وللأسباب التي ذكرت يبدو من الممكن إدراج حق إضراب التضامن الدولي للعمال في مدونة لقواعد السلوك وذلك إذا كانت الشركة ملتزمة بقواعد هذه المدونة، ويمكن أن يعتمد أي موظف يعمل في إحدى الشركات التابعة لشركة متعددة الجنسيات على مدونة قواعد السلوك لإدانة شركة متعددة الجنسيات في حالة إهدارها لحقوقه.²

ثالثا: رفض استخدام مدونة قواعد سلوك أو ميثاق لإضراب التضامن الدولي

إن رفض استخدام مدونة قواعد سلوك أو ميثاق لإضراب التضامن الدولي يعود لسببين هما:

(أ) الافتقار إلى الدقة في القانون المطبق على الإضراب

ويظهر ذلك من خلال الصعوبات الناتجة عن إضراب التضامن الدولي منها اختلاف الحركات العمالية في عدة أقاليم ونجد مثلا الدول التي ليس لتعبيرات الحركة العمالية أي صدى فيها، وإذا كانت الشركة متعددة الجنسيات تسمح بممارسة هذا النوع من العمل الجماعي للعاملين بالشركات التابعة لها دون أن تحدد ما هي شروطه أو طريقة ممارسته فالاعتراف بهذا الحق تلقائيا يفقد فعاليته تلقائيا فإضراب التضامن الدولي يحتاج إلى إطار ينظمه ويحدد ما يمكن للعمال القيام به بإشارة مدونة السلوك إلى حق العمال في

¹ Sabine CORNELOUP op cit ,p 303.

² Sabine CORNELOUP op cit ,p304 .

تكوين الجمعيات أو حرية إنشاء النقابات دون ذكر أي تفاصيل أخرى هذا يعني أن ممارسة حق الإضراب يظل خاضعا لمكان انتشاره.¹

ب) عدم نفاذ وفاعلية مدونة قواعد السلوك وذلك لعد احترام قواعده

على الرغم من النوايا الحسنة للشركات متعددة الجنسيات في إنشاء مدونات لقواعد السلوك إلى أن عدم تقيدها بنصوص القانون يجعلها غير ملزمة. حتى الآن فشلت كل الأساليب في القانون الدولي الخاص لحل مشكل إضراب التضامن الدولي وصعوبة إيجاد حل لمسألة مشروعيتها ترجع إلى انقسام هذا النوع من الإضراب،²

ومع ذلك يبدو أن النظر في المعايير الأجنبية يمكن أن تكون حل لإضراب التضامن الدولي

الفرع الثالث: إقرار مشروعية الإضراب التضامني الدولي بالاعتماد على مضمون القانون الأجنبي

يختلف القانون الأجنبي عن القانون الوطني وذلك لصدور هذا القانون في سيادة دولة أخرى غير دولة القاضي الوطني .

أولاً: المقصود بالقانون الأجنبي

يقصد بالقانون الأجنبي مجموعة القواعد القانونية التي تصدر عن السلطة التشريعية في بلد أجنبي وتتصف بالإلزام³، ويتضمن القانون الأجنبي نوعين من القواعد وهي قواعد إسناد تحدد القانون واجب التطبيق في النزاعات ذات الطابع الدولي⁴، وهي أحكام يقرها المشرع بشأن تنازع القوانين أي القانون الدولي الخاص وقواعد موضوعية مادية تتكفل بإعطاء حل النهائي للنزاع⁵. وحتى يتمكن القاضي الوطني من تطبيق قواعد الإسناد في القانون الأجنبي يجب أن لا يتعارض الحكم الأجنبي المراد تنفيذه

1 Sabine CORNELOUP op cit ,p305 .

2 Sabine CORNELOUP op cit , p 305-306

3 محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع،الأردن، 2009، ص 228.

4 سامي بديع منصور، الوسيط في القانون الدولي الخاص، دار العلوم العربية، ط1، لبنان، 1994، ص605

5 سعيد يوسف البستاني، الجامع في القانون الدولي الخاص، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص637

مع حكم وطني في دولة القاضي، كذلك يجب أن لا يخالف الحكم الأجنبي النظام العام في دولة القاضي المراد التنفيذ فيها.¹

ثانيا: كيفية تطبيق القانون الأجنبي في مشروعية الإضراب التضامني الدولي

إن الجمع بين معطيات القانون الأجنبي ومحتويات التشريعات الأخرى تمكنا من إيجاد حل لمشروعية إضراب التضامن الدولي وذلك من خلال الجمع بين القواعد الموضوعية للقانون الأجنبي ومحتويات التشريعات الأخرى التي توصلت إليها محاكمها. وهذا الأسلوب يساعدنا على التنسيق بين القوانين المطبقة للبحث في مسألة مشروعية العمل الجماع قبل تطبيق ذلك على إضراب التضامن الدولي، ويمكن النظر في القانون الأجنبي من خلال النصوص القانونية الخاصة بتنازع القوانين التي من الممكن أن تحكم أحد جوانب الإضراب فالقانون الأجنبي يحدد الأثر القانوني الذي تحدثه قاعدة قانونية لنظام قانوني آخر. فقاضى الإضراب الأساسي عند حله للنزاع ينظر في القانون الأجنبي كمصدر للمعلومات المتعلقة بالقضية دون تطبيقه للقانون الأجنبي، وقد يشير القانون الأجنبي إلى نص قانوني من النصوص الخاصة بتنازع القوانين وقد يكون هذا النص هو الحل للنزاع المطروح لذلك ينظر قاضي الإضراب الأساسي للقانون الأجنبي لحل المشاكل المشتركة بين مختلف القوانين. والحل القانوني لإضراب التضامن الدولي صعب للغاية وهذا لتزامن عدة إضرابات في العديد من الشركات التابعة لشركة واحدة وتقع هذه الشركات في دول مختلف التي قد تعطي حلول معقدة و متناقضة للإضراب وعدم وجود أي حل وسط بين الدول، وقد يؤدي إلى فشل إضراب التضامن الدولي ويخضع كل إضراب للقانون الوطني لدولة التي يقع فيها . ولكن القانون الأجنبي يمكن أن يعيد الاعتبار لإضراب التضامن الدولي ويتحقق ذلك عندما ينظر قاضي الإضراب الأساسي بعين الاعتبار في القانون الأجنبي لتحديد مسألة مشروعية الإضراب التضامني الدولي² .

فإضراب التضامن الدولي يكون غير مشروع لسببين هما:

1: نشوء الإضراب في إقليم بلد لا يعترف بالإضراب ويعد الإضراب عملا محظور وغير شرعي

¹ هشام خالد، القانون القضائي الخاص الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010 ص 476

² Sabine CORNELOUP op cit ,p314

2: نشوء الإضراب في بلد يعترف بالإضراب ولكنه يكون مقيد بحدود القانون، ولكن بالنظر إلى هدف إضراب التضامن الدولي الذي يعد هدفا تضامنا ودعما لعمال دولة أخرى تنتمي إلى نفس الشركة الأم، فإنه يبدو من المنطقي أن القاضي بسبب حركة التضامن قد يعترف بمشروعية إضراب التضامن الدولي¹ وتأيدته للقاضي الأجنبي في حكمه دون تطبيقه له فحركة التضامن تعتبر شرطا مخففا للاعتراف بإضراب التضامن الدولي كأصل عام ولإعادة الربط بين الإضراب الأساسي والإضراب الثانوي من حيث المشروعية وقد أخذ بهذا الأسلوب القانون السويدي.²

ثالثا: اعترف القانون السويدي بالإضراب التضامني الدولي

تتميز العلاقات العمالية في القانون السويدي بدرجة عالية من التنظيم، حيث أن الشركاء الاجتماعيين في القانون السويدي مستقلين ذاتيا ويسمح لهم بالدفاع عن حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم بما في ذلك المشاركة في حركات التضامن بكل سهولة. وتقر المحكمة العمالية السويدية أن النقابات العمل السويدية يمكن لها أن تذهب للمشاركة في الإضراب لتقديم الدعم للعمال الأجانب ودعمت نقابا العمل السويدية فعلا إضراب عمال والموظفين، والقانون السويدي يوافق على تخفيف شروط مشروعية الإضراب التضامني الدولي وذلك بسماع للعمال السويديين بالاشتراك في دعم زملائهم الأجانب الذين يعانون من قرار الشركة الأم، و إذا أخذنا بعين الاعتبار خصوصية العمل الجماعي ينبغي أن نستخدم هذا المصطلح لصالح إضراب التضامن الدولي فجميع العمال يعملون لحساب شركة متعددة الجنسيات واحدة، فانتشار الإضراب في مختلف فروع هذه الشركة يعد عملا جماعيا لتضامن ويسير بشكل متماثل، و إذا نظرنا في القانون الأجنبي وهدفه في مساندة العمل الجماعي فيمكن للقضاة الوطنيين في أماكن الإضراب المختلفة أن تأخذ في اعتباراتها مدى مشروعية الحركة الجماعية كأصل عام ودمج هذا الحكم على مشروعية الإضراب كأصل عام وقياس مشروعيته على شرعية العمل التضامني.³

1 Sabine CORNELOUP op cit ,p314.

2 Sabine CORNELOUP op cit ,p315.

3 Sabine CORNELOUP op cit ,p318.

خلاصة الفصل :

الشركات متعددة الجنسيات شركات ضخمة وبتعد نشاطها حدود الدولة الواحدة فهي بذلك ذات طابع دولي وتمتلك رؤوس أموال ضخمة تمكنها من فرض وجودها وسيطرتها والعامل فيها عنصر ضعيف في العلاقة التعاقدية لذلك نشأت النقابات العمالية لدفاع عن الحقوق الأساسية للعمال ففي حالة إهدار الشركات المتعددة الجنسيات حقوق العمال تلجأ النقابات العمالية إلى شهر سلاح الإضراب في الشركات متعددة الجنسيات لإجبار هذه الأخيرة على تلبية حقوق العمال، ولكن الإشكال المطروح هنا هو مسألة القانون المطبق على هذا الإضراب لأن العمال في هذه الشركة من جنسيات مختلفة مما يؤدي إلى حدوث تنازع في القوانين، ولقد ناقشنا في هذا الفصل النظام القانوني الذي يحكم إضراب العمال في الشركات متعددة الجنسيات وذلك بتطرقنا إلى الكيفية التي يتم بها تنظيم هذا الإضراب ودور النقابات العمالية في حماية هذا الحق وكفالاته ليصبح أكثر فعالية وتأثيرا على صاحب العمل، وناقشنا كذلك مسألة القانون واجب التطبيق على الإضراب في الشركات متعددة الجنسيات لنجد أن أنسب قانون لحكم علاقة العمل ذات العنصر الأجنبي هو قانون بلد التنفيذ لكون هذا الأخير يمثل الوسط الاجتماعي والاقتصادي الذي نشأت في ضله علاقة العمل كما تطرقنا في المبحث الثاني من هذا الفصل إلى المقصود بالإضراب التضامني الدولي في الشركات متعددة الجنسيات وأسباب هذا الإضراب وكذا مسألة مشروعية هذا الإضراب والقانون المطبق عليها فطبقتنا في البداية القواعد العامة لنجد أن خصوصية هذا النوع من الإضراب لا يمكن حلها من خلال هذه الآلية فهي لا تؤدي بالإحاطة بإضراب التضامن الدولي بسبب انقسامه إلى إضراب أساسي وإضراب ثانوي، فارتأينا إلى تطبيق ميثاق أو مدونة لقواعد السلوك بالنظر إلى سمت إضراب التضامن الدولي المسجل في الشركة متعددة الجنسيات، ولكن عدم تقييد هذه المدونة لقواعد السلوك بنصوص قانونية جعل منها غير ملزمة للشركات متعددة الجنسيات وأدى إلى فشل المسعى الذي جاءت من أجله، فالطابع الخاص لإضراب التضامن الدولي يمكن تنظيمه من خلال نظر القاضي المعروض عليه نزاع في الاعتبارات التي وضعها القانون الأجنبي وهذه الطريقة هي التي تمكننا من معاملة العمل الجماعي بشكل عادل وتوحيد القانون المطبق على إضراب التضامن الدولي وإقرار مشروعيته.

خاتمة

خاتمة

يعد موضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص موضوعاً واسعاً ومتشعباً وهو من أهم المواضيع التي تستأهل الدراسة في القانون الدولي الخاص وقد نشأ هذا الحق نتيجة لاختلاف المراكز القانونية في علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل الذي يمتلك وسائل الإنتاج والمال والسلطة بينما العامل طرف ضعيف في عقد العمل يستوجب الحماية من تجبر صاحب العمل الذي يمكن أن يهدر حقوقه ، ففي كثير من الأحيان قد تنشأ نزاعات بين العمال والسلطة المستخدمة وذلك بسبب اختلاف المصالح بين طرفي عقد العمل، ونزاع العمل الجماعي تثيره مجموعة من العمال بصفة جماعية، وقد لا تتجح الطرق العلاجية المختلفة لحل هذا النزاع إما لرفض السلطة المستخدمة الدخول في مفاوضات جماعية مع العمال وإما لفشل تلك المفاوضات في الوصول إلى اتفاق بين الطرفين لتسوية النزاع القائم وفي هذه الحالة يفتح المجال أمام العمال نحو اللجوء إلى ممارسة الضغط على السلطة المستخدمة من أجل إرغامها على تلبية مطالبهم المهنية ويتم هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب وهذا الأخير يمثل مرحلة تحول جذري في مسار طبيعة العلاقة العمالية في أغلب دول العالم فبعد عدة محاولات نضالية للعمال أصبح هذا الحق مكفولاً دستورياً للعمال ومنظم من خلال تشريعات والقوانين ببيان كيفية ممارسته وشروطه والآثار المترتبة عليه، كما تبنت المنظمات والمواثيق الدولية التي تساهم في استقرار العلاقات الدولية حق الإضراب وذلك من خلال وضع نصوص قانونية موحدة تقرر بمشروعية حق إضراب العمال.

لكن رغم من الاعتراف الصريح بممارسة حق الإضراب في القوانين الداخلية والدولية إلى أن الحق في الإضراب لقي صعوبات من حيث التطبيق على أرض الواقع هذا لأن العلاقات العمالية لا ترتبط في الغالب بحدود دولة واحدة أو بعمال من جنسية واحدة ليحكمهم قانون واحد فإضراب العادي الذي يرتبط بحدود الدولة الواحدة يختلف عن الإضراب في القانون الدولي الخاص فهذا الأخير يشمل العلاقات العمالية ذات العنصر الأجنبي فكلما كان هناك عمال من جنسيات مختلفة يمارسون حق الإضراب اختلفت وجهات النظر في مسألة القانون واجب التطبيق على هذا النوع من الإضراب.

ولقد حاولنا من خلال دراستنا لموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص التطرق إلى أهم العناصر القانونية المرتبطة بحق الإضراب وذلك بالإحاطة بمختلف الأسانيد القانونية التي تبنت حق إضراب العمال بعد نضالات عديدة للعمال التي دامت لمدة طويلة إلى أن تم الاعتراف بحق الإضراب كحق

دستوري مكفول للعمال في الكثير من التشريعات وقد أخذنا نماذج عن بعض التشريعات منها التشريع الفرنسي الذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بعد مروره بمراحل عدة وذلك بسبب الاضطراب في الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية التي مر بها التشريع الفرنسي حيث اعتبر الإضراب في البداية جريمة يعاقب عليها القانون إلى غاية صدور دستور 1946 الذي أجاز ممارسة حق الإضراب دون قيود أما عن التشريع المصري فقد أجاز ممارسة حق الإضراب إلا بعد نفاذ اتفاقية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في مصر بعدما كان الإضراب في التشريع المصري جريمة يعاقب عليها القانون وهذا نتيجة لتأثير التشريعات الدولية من منظمات ومواثيق والاتفاقيات الدولية التي كانت مصدر لتكريس حق الإضراب في العديد من التشريعات الداخلية ، ومن بين المصادر الدولية التي أقرت بمشروعية إضراب العمال منظمة العمل الدولية التي تبنت حق الإضراب كعنصر مكمل للحق النقابي الذي تضمنته الاتفاقية رقم 87 لسنة 1957 ، كما نصت منظمة العمل العربية لسنة 1977 على حق الإضراب في مادتها 11 وكذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نص على الإضراب في المادة 23 منه كعمل من الأعمال التي تمارسها النقابات العمالية، وكذا بعض المواثيق الدولية منها الميثاق العربي لحقوق الإنسان نص على حق الإضراب في المادة 35 منه فقرة 3، وقد أشار كذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب في المادة 8 منه .

ويختلف الإضراب في المؤسسات الداخلية للدول عن الإضراب في الشركات الأجنبية فهي شركات ذات طابع دولي تتميز بتوسع نشاطها وضخامة رؤوس الأموال فيها والعامل طرف ضعيف في عقد العمل أمام قوة هذه الشركات لذلك نشأت نقابات العمالية تسعى إلى للحفاظ على حقوق العمال في الشركات الأجنبية وذلك بشهر سلاح الإضراب لإجبار الشركات متعددة الجنسيات على تلبية حقوق العمال، ويخضع هذا النوع من الإضراب إلى قانون مكان تنفيذه لكون هذا الأخير يمثل الوسط الاجتماعي والاقتصادي الذي نشأت في ظلّه علاقة العمل الدولية.

ويسمى الإضراب الذي ينشأ في الشركات متعددة الجنسيات إضراب التضامني الدولي أو الإضراب التعاطفي الذي لا يهدف إلى تحقيق مصلحة شخصية وإنما يهدف مساندة عمال مضربين في فرع من فروع الشركات متعددة الجنسيات وهذا النوع من الإضراب يتميز بالانقسام لذلك مسألة تنظيمه ومشروعيته وجدت صعوبة في الواقع لذلك تم الاعتماد على القواعد العامة في القانون الدولي الخاص في تنظيم هذا النوع من الإضراب ولكن عدم وجود صلة ملموسة بين القواعد العامة في القانون الدولي

الخاص و الإضراب التضامني الدولي جعل من غير المناسب إقرار مشروعية هذا الإضراب من خلال القواعد العامة للاختصاص لذلك اقترحت بعض الدول مدونة لقواعد السلوك تسعى لتنظيمه وإقرار مشروعيته الإضراب التضامني الدولي ولكن افتقار مدونة السلوك للإلزامية جعل من غير الممكن الاعتماد عليها في إقرار مشروعية هذا النوع من الإضراب لذلك تم تنظيم وإقرار مشروعية إضراب التضامني الدولي من خلال النظر قاضي الإضراب الأساسي في مضمون القانون الأجنبي لقاضي الإضراب الثانوي وإقرار مشروعية إضراب التضامن الدولي على أساس مشروعية العمل التضامني الجماعي .

نتائج الدراسة:

ومن خلال دراستنا لموضوع الإضراب في القانون الدولي الخاص توصلنا إلى:

* تعتبر التشريعات الداخلية والدولية السند القانوني الذي يتم من خلاله حماية حق الإضراب في القانون الدولي الخاص.

* تبني العديد من المنظمات والاتفاقيات الدولية لحماية حق الإضراب في القانون الدولي الخاص مثل منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مما يدل على اعتبار حق الإضراب من الحقوق الأساسية للعمال المعترف بها داخليا و دوليا.

* تعمل النقابات العمالية على تنظيم وحماية حق الإضراب في القانون الدولي الخاص في الشركات المتعددة الجنسيات.

* قانون مكان التنفيذ هو انسب قانون لحكم علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي وهو الواجب التطبيق على الإضراب في القانون الدولي الخاص.

* يمكن إقرار مشروعية إضراب التضامن الدولي من خلال مشروعية العمل الجماعي.

توصيات الدراسة:

ولتنفيذ نجاعة الإضراب في القانون الدولي الخاص ارتأينا إلى تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات تتمثل في:

- * ضرورة إقرار بعض التشريعات حق الإضراب في علاقات العمل الداخلية وعلاقات العمل ذات العنصر الأجنبي بشكل صريح وكفالتة هذا الحق دستوريا وتنظيم كيفية ممارسته بنصوص قانونية دولية خاصة.
- * ضرورة الحد من سلطة المؤسسات الوطنية والشركات الأجنبية وإرغامه على الالتزام بمضمون عقد العمل وضمنان كل حقوق العمال وتوفير ظروف المناسب للعمال وبهذه الطريق يمكن التقليل من إضرابات العمال.
- * ضرورة إقرار منظمة العمل الدولية حق الإضراب العمالي بنص قانوني مستقل لضمان فعاليته أكثر.
- * إعادة النظر في تنظيم إضراب التضامن الدولي وتقيده بنصوص قانونية واضحة من خلال ميثاق أو اتفاقية تتفق عليها أغلب الدول لتجنب مشكل تنازع القوانين .
- * البحث عن نظام قانوني موحد في إضراب التضامن الدولي يربط بين الإضراب الأساسي والإضراب الثانوي .
- * ضرورة إقرار المجتمع الدولي بمشروعية إضراب التضامن الدولي بالنظر إلى الغرض الذي جاء من أجله فهذا النوع من الإضراب هدفه التعاطف والتضامن والمساندة لا المطالبة بحق معين.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية:

1: النصوص التشريعية

1. القانون رقم 01-16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق ل6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد14، لسنة 2016.
2. الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر1975والمتمم القانون المدني الجريدة الرسمية العدد78 المؤرخ في30 سبتمبر 1975 المتمم بموجب القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 الجريدة الرسمية العدد44 المؤرخ في 26 جوان 2005.

2: النصوص التنظيمية

3. القانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير، سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ،الجريدة الرسمية ،العدد 6، لسنة 1990.
4. الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية، العدد101،سنة 1971.

ثانياً:المواثيق والمنظمات الدولية:

1:المنظمات الدولية

5. منظمة العمل العربية لسنة 1977
6. منظمة العمل الدولية 1919

2:الاتفاقيات والمواثيق الدولية

7. الميثاق العربي لحقوق الإنسان 1997
8. الميثاق الاجتماعي الأوربي لسنة 1961 والميثاق المعدل له لسنة1996
9. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لسنة1966
10. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

11. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي

ثالثا: الكتب

12. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع، 2001.
13. حسين الهداوي، القانون الدولي الخاص تنازع القوانين، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1997.
14. حمدي باشا عمر القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هرمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2013.
15. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991.
16. راشد واضح، منازعات العمل الجماعية والفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر، 2011.
17. سامي بديع منصور، الوسيط في القانون الدولي الخاص، دار العلوم العربية، طبعة الأولى، لبنان، 1994.
18. سعيد يوسف البستاني، الجامع في القانون الدولي الخاص، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
19. سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، طبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013.
20. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دراسة مقارنة، طبعة الأولى دار الثقافة لنشر والتوزيع عمان، 2010 .
21. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم لنشر والتوزيع عنابة، 2008.
22. عجة الجلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005.

23. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، طبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
24. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2000.
25. محمد مدحت غسان، الشركات متعددة الجنسيات وسيادة الدولة، طبعة الأولى، دار الرياءة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.
26. محمد وليد المصري، الوجيز في شرح القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة للتشريعات العربية والقانون الفرنسي، طبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
27. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية النقابات العمالية اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية (الإضراب-الإغلاق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة) ، دار الجامعة الجديدة، 2005.
28. منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، منشأة المعارف ، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
29. مهند احمد الصانوري، القانون الدولي الخاص دراسة مقارنة في تنازع القوانين، طبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
30. نادية فضيل، تطبيق القانون الأجنبي أمام القضاء الوطني، طبعة الرابعة دار هومة لطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
31. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون لعمال في مصر والدول العربية، طبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
32. هشام خالد، القانون القضائي الخاص الدولي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، بدون سنة نشر.
- رابعا: الأطروحات والرسائل الجامعية**
33. حمزة مشوار ، القانون واجب التطبيق على عقد العمل الدولي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، 2015
34. حنان شطبي ، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جمعة منتوري قسنطينة، مدرسة الدكتوراه، 2010.
35. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر كلية الحقوق، 2008.

36. عبد الرحمان ظهير ، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقياد كلية الحقوق تلمسان، 2011.
37. علي بفي، شرط التحكيم في عقود التجارة الدولية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الوادي، 2015.
38. فاطمة الزهراء تليلاني، التمثيل العمالي، النزاعات وأثرها على أداء المواد البشرية في المنظومة الصحية الجزائرية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم تسيير، جامعة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2013.
39. كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تيزي وزو، 2014.
40. ليلي بن عنتر ، مدى تحفيز استثمارات الشركات متعددة الجنسيات في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم التجارية، بومرداس، 2006.
41. محمد بركة، الشركات متعددة الجنسيات وأثرها على التشغيل في الجزائر قطاع المحروقات-منطقة حاسي مسعود، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، وقلة، 2003.
42. مسعود بوصنبورة ، الحماية الجنائية للعمال، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم القانونية و الإدارية، قسنطينة، 2009.
43. نعيمة بوبرطخ ، الشخصية القانونية الدولية للشركات المتعددة الجنسيات في القانون الدولي العام، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام تخصص علاقات الدولية وقانون المنظمات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسنطينة، 2011.
44. هبة خديجة دراق، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2001.
- خامسا: المقالات والمجلات والبحوث المنشورة**
45. احمد عبد الحميد عشوش، القانون الدولي الخاص، كلية الحقوق جامعة

46. سامي احمد موسى، إضراب العاملين في المرفق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بدون سنة نشر.
47. سعيد سيخي، الإضراب في الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 1998.
48. سهيل الأحمد، علي أبو مارية، الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، العدد 26، سنة 2012.
49. الطاهر بلعور، الإضرابات العمالية في الجزائر رؤية سوسيولوجية، مجلة الواحات للبحوث العلمية والدراسات، العدد 16، سنة 2012.
50. المنظمة المصرية لحقوق الإنسان، الإضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة المصرية حول الإضرابات و الاعتصامات، 2009.
51. نبيل أديب، حق الإضراب وفقا للمستوى الدولي، جريدة التغير رهان على الشعب، فبراير 2017
52. الهيئة الفلسطينية لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة، منتصف تشرين الثاني 2006.

سادسا: المراجع الأجنبية

53. Sabine CORNELOUP، LA GREVE EN DROIT INTERNATIONAL PRIVE، Pour obtenir le grad d Docteur ،Droit Privé، UNIVERSITE DE BOURGOGNE FACULTE DE DROIT ET DE SCIENCE POLITIQUE 2014.
54. Sophia Antipolis، L'exercice du droit de grève dans le secteur privé ، l'obtention du grade de Docteur en Droit ، UNIVERSITE NICE SOPHIA-ANTIPOLIS، Faculté de droit et Science Politique، 2015.

الفهرس

I.....إهداء

II.....الشكر و لتقدير

أ-ز.....مقدمة

الفصل الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب في القانون الدولي الخاص

10.....المبحث الأول: الأساس القانوني للحق في الإضراب في الموائيق والمنظمات الدولية

10.....المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في المنظمات و الاتفاقيات الدولية

10.....الفرع الأول: كفالة حق الإضراب في منظمة العمل الدولية والعربية

12.....الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

13.....المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في الموائيق الدولية

13.....الفرع الأول: تبني العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حق الإضراب

13.....الفرع الثاني: تبني الميثاق الاجتماعي الأوربي حق الإضراب

14.....المبحث الثاني: الأساس القانوني للحق في الإضراب في التشريعات الداخلية

14.....المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في التشريع الفرنسي والمصري

14.....الفرع الأول: كفالة حق الإضراب في التشريع الفرنسي

16.....الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في التشريع المصري

18.....المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في التشريع الأردني والجزائري

18.....الفرع الأول: موقف قانون العمل الأردني من الحق في الإضراب

20.....الفرع الثاني: كفالة حق الإضراب في التشريع الجزائري

33.....خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: القانون واجب التطبيق على الإضراب عن العمل في العلاقات الخاصة الدولية

36.....المبحث الأول: خصوصية الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية

37.....المطلب الأول: تنظيم الإضراب عن العمل في الشركات الأجنبية

37.....الفرع الأول: دور النقابات العمالية في تنظيم الإضراب في الشركات الأجنبية

38.....الفرع الثاني: حماية النقابات لحق الإضراب في الشركات الأجنبية

39.....	المطلب الثاني: سيادة قانون بلد التنفيذ في التطبيق عن الإضراب في الشركات الأجنبية
40.....	الفرع الأول: صعوبة تطبيق قانون الإرادة على الإضراب في الشركات الأجنبية
41.....	الفرع الثاني: أسس تطبيق قانون بلد التنفيذ عن الإضراب في الشركات الأجنبية
42.....	المبحث الثاني: طبيعة الإضراب في الشركات متعددة الجنسيات
43.....	المطلب الأول: إضراب التضامن الدولي في الشركات متعددة الجنسيات
44.....	الفرع الأول: أسباب إضراب العمال في الشركات متعددة الجنسيات
45.....	الفرع الثاني: المقصود بالإضراب التضامني الدولي
47.....	المطلب الثاني: مشروعية الإضراب التضامني الدولي
48.....	الفرع الأول: استخدام القواعد العامة في مشروعية إضراب تضامني دولي
51.....	الفرع الثاني: تنظيم الإضراب التضامني الدولي بمدونة لقواعد السلوك
56.....	الفرع الثالث: إقرار مشروعية الإضراب التضامني الدولي بالاعتماد على مضمون القانون الأجنبي
59.....	خلاصة الفصل:
60.....	خاتمة
65.....	قائمة المصادر و المراجع
73.....	الفهرس
74.....	ملخص

ملخص:

يستند حق الإضراب في القانون الدولي الخاص على مصادر داخلية ودولية من قوانين و تشريعات الدول والمنظمات والاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وهي تمثل أسس تكرسه في مختلف النظم القانونية المختلفة، وتمثل الإطار القانوني لممارسة هذا الحق، وهو أحد أهم المواضيع قانون العلاقات الدولية الخاصة، فكلما كان هناك عنصر أجنبي نكون أمام مشكل تنازع في القوانين، والقانون الواجب التطبيق على الإضراب في علاقات العمل ذات الطابع الدولي هو قانون مكان تنفيذه، فهو انسب قانون لحكم علاقات العمل ذات الطابع الدولي لأنه يمثل الوسط الاجتماعي والاقتصادي الذي تنشأ في ظله علاقة العمل الدولية.

الكلمات المفتاحية: إضراب العمال، منازعات العمل الجماعية، النقابات العمالية، علاقات العمل ذات العنصر الأجنبي، الشركات متعددة الجنسيات، إضراب التضامني الدولي، تنازع القوانين، منظمة العمل الدولية.

Résumé:

Le droit de grève est fondé dans le droit international privé sur des sources nationales et internationales des lois et des législations des États, des organisations internationales, des conventions, qui représentent les fondations consacrées par divers systèmes juridiques différents, et représentent le cadre juridique pour exercer ce droit, qui est l'un des sujets les plus importants du droit des relations internationales, quand il y aura un élément étranger, on sera en face d'un problème de conflits des lois. La loi applicable à la grève de caractère international, est la loi de la mise en œuvre, c'est la loi la plus appropriée pour gouverner les relations de travail de caractère international, car il représente le milieu social et économique, où naît la relation internationale du travail.

Mots - clés: la grève des travailleurs, les conflits collectifs du travail, les syndicats, les relations de travail avec un élément étranger, les sociétés multinationales, grève de solidarité internationale, le conflit des lois, l'Organisation internationale du Travail.

Abstract:

The right for strike according to the International law relies upon some national and international bases of laws, decrees, agreements and international treaties. These latter protect this right in the various legal systems as well they are deemed to be the legal framework by which this right is exercised. The right for strike is considered to be one of the main issues in the international law. Whenever there is an alien element; there would be a potentiality for conflict of laws. The must-be applied strike law in international work-relations is the location where shall it be applied. It is the best fitting that rules the strike laws in international work-relations since it is the social and economic environment where the international work-relations take place.

keywords: labor strike. Work-group Conflicts. Labor syndicate. The foreign-element International work-relations. Multinational companies. International solidarity strike. law conflicts. International Labor organisation.