

# الإضراب

حق لجميع

العاملين

يتم اللجوء إليه عند الضرورة.



الإضراب عن العمل هو حق أساسي للعاملين ضمن الحقوق المشمولة وفق التنظيم النقابي، وقد حظي به نتيجة النضالات التاريخية المستمرة التي خاضها العاملون، واستمرارهم رغم محاولات أصحاب العمل إجباطهم ومعاقتهم بمختلف الأشكال.

"تم دعم هذا المنشور من قبل مؤسسة روزا لوكسمبورغ عن طريق التمويل المقدم من وزارة التعاون الاقتصادي والتنمية الألمانية. يجوز إعادة طباعة وتوزيع هذا المنشور شريطة عدم تغيير شكله أو محتواه، وعدم تحقيق أي ربح مادي".

لا يعكس محتوى هذا المنشور بالضرورة موقف مؤسسة روزا لوكسمبورغ (RLS)

ROSA LUXEMBURG STIFTUNG  
REGIONAL OFFICE PALESTINE & JORDAN

جامعة بيرزيت  
University of Windsor  
Walking Forward  
مبادرة ونفسور - بيرزيت للكرامة  
The Windsor Birzeit Dignity Initiative

كفلت بعض المعاهدات والمواثيق الدولية الحق في الإضراب، إضافة إلى النص عليه صراحة في القوانين المحلية: القانون الأساسي المعدل للعام 2003، وقانون العمل رقم (7) للعام 2000.

يشكل الإضراب وسيلة ضغط على أصحاب العمل لتحقيق مطالب العاملين، وغالباً ما يلجأ إليه العاملون بعد استنفاد جميع الوسائل الأخرى للوصول إلى تحقيق المطالب.

تشمل أشكال الإضراب: الإضراب الكلي أو الجزئي، سواء بالتواجد خارج المنشأة أو داخلها، أو عدم التواجد كلياً، الإضراب القصير والمتكرر، إضافة إلى أشكال أخرى تخرج عن نطاق هذه النشرة كالإضراب التضامني، والإضراب السياسي.

## كيف يتم تنفيذ الإضراب؟ وما هي الإجراءات المطلوبة من قبل العاملين؟

وفق نص المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني:

- 1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر، وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء. موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.
- 2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.
- 3- في حال الإضراب، يكون التنبيه الكتابي موقفاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون النسبة نفسها من مجلس إدارة المنشأة.
- 4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.
- 5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق.



## إن أهمية التحضير الجيد للإضراب والالتزام في الإجراءات القانونية، يساعد في تحقيق أهداف الإضراب:

أولاً. وضع العمال بالصورة مسبقاً في الخطوات والترتيبات والمطالب المتفق عليها كافة. ثانياً. إرسال رسالة التنبيه الكتابي إلى صاحب العمل ووزارة العمل قبل أسبوعين من الإضراب في حال المنشآت الخاصة، وقبل أربعة أسابيع في حال المرافق العامة.