

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

حق الإضراب في القانون الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون اداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

شيخي نبية

الشعبة: حقوق.

من إعداد الطالب(ة):

بزحاف عايدة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

مشرفا مقرر

مناقشا

الأستاذ(ة) زموش فاطمة الزهراء

الأستاذ(ة) شيخي نبية

الأستاذ(ة) بن سطا علي جميلة

السنة الجامعية: 2021/2020

تاريخ المناقشة: 2021/07/15

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَى:

﴿ وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ

وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ وَأَجْعَلْ لِي مِنْ

لَدُنكَ سُلْطَانًا نَّصِيرًا ﴿٨٠﴾

شكر و تقدير

اللهم إن نشكرك على نعمتك ونحمدك عليها...

اللهم إن نشكرك على كل طريق صعب يسرته لنا،

والحمد لله الذي وفقنا لإنجاز هذا العمل

والصلاة والسلام على سيدنا محمد سيد المرسلين وخاتم النبيين.

إن واجب الوفاء والإخلاص يدعوننا أن نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير

إلى كل من ساعدنا في هذا العمل

ونخص بالذكر الأستاذة المشرفة: **شيخي نبية** "

نتقدم لها بجزيل الشكر وخالص الدعاء لما بذلته معنا من وقت وجهد

خلال إشرافها كما أنها لم تبخل بنصائحها ومعلوماتها علينا

أعانها الله في كل درب تسلكه.

إلى كل يد كريمة أهدتنا بالعون وكل من ساهم من قريب أو بعيد

لرفع معنوياتنا ولكل من لم يبخل علينا بالنصيحة والتوجيه

نسأل الله أن يجزيهم عنا خير جزاء.

شكرا لكم جميعا.

عايدة

إهداء

إلى من ركع العطاء أمام قدميها وأعطتنا من دمها وروحها وعمرها حبا
وتصميما ودافعا لغد أجمل إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله صلى
الله عليه وسلم

إلى من بها أكبر وعليها أعتد... إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي
... إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها.....أمي
الغالية

إلى من كان سببا في وجودي في هذه الحياةوالذي العزيز
إلى أخوتي و أخواتي الأعزاء حفظهم الله لي كل واحد باسمه
إليكم جميعا أهدي هذا العمل.

عايدة

مقدمة

أصبحت انشغالات العمال جزءا لا يتجزأ من انشغالات الدولة الحديثة، إيقانا منها أن العمل هو مصدر الحياة، فبعد أن أمضت الدولة حقبة زمنية طويلة، منعزلة عن الطبقة العاملة، حيث أصبح مجهودها على السياسة فحسب، راحت اليوم تتقرب شيئا فشيئا من هذه الكتلة الحية التي تمثل القلب النابض لكل أمة تتشد الرقي و الحياة الكريمة، بحيث تقاس قوة كل أمة بقوة اقتصادها، هذا الاقتصاد الذي يقوم أساسا على الفئة العاملة فيها، وبدون أ منازع، وبذلك أقر الدستور الجزائر لسنة 1989 حق الإضراب و ذلك في المادة 54 منه، ودستور 1996 في المادة 57 منه، وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه و ضوابطه وكيفياته، من أجل تكييف ممارسته مع توجيهات النظام الجديد، الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع.

وذلك بالزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر أدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته، و منعه في ميادين إستراتيجية معينة، كالدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، غير أن الاعتراف بحق الإضراب من بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل و الأزمنة التاريخية، وهو الحقوق التي لم تأت إلا بذلك وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية صريحة، إلا في سنة 1884 في فرنسا حيث أن مجرد التحالف بين العمال كان ممنوعا.

أما الإضراب فكانت تترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة في فرنسا، و بعض البلدان الأوروبية الأخرى، و بعدها عرف الإضراب تطورات من حيث شكله، وأخذ أنماط مختلفة تتوخى كلها تأثير أكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ إلى مطالب العمال، بعد أن تمكن من الناحية الواقعية الحصول على المشروعية، و أصبح أحد الوسائل الهامة للدفاع عن المصالح، و باعتباره الحل الأخير للمنازعات الجماعية، و وسيلة ضغط على أصحاب العمل و السلطة العامة في آن واحد..

تتجلى أهمية موضوع حق الإضراب في التشريع الجزائري، وما يترتب عنه من نزاعات، وإخلال باستقرار علاقات العمل، فإن التشريعات قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت له إجراءات تسوية لتسهيل معالجته، في مختلف المستويات، ونهج المشرع هذا السبيل عن طريق مختلف النصوص القانونية التي نظمت هذا الحق.

وتهدف دراسة موضوع حق الإضراب في التشريع الجزائري إلى تسليط الضوء على فئة العمال، وما يعانيه العامل من مشاكل وصعوبات في محيط عمله، وكذلك التطرق إلى مختلف العراقيل التي تمس قطاع العمل.

ولقد وقع اختيارنا على أسباب ذاتية، تمثلت في الرغبة الشخصية لدراسة جانب من جوانب قانون العمل، وأسباب موضوعية تمحورت حول محاولة معرفة كيف نظم المشرع الجزائري حق الإضراب وما هي السبل التي يلجأ إليها العامل في حال وجود خلافات ونزاعات.

وفي هذا الصدد أصدر المشرع الجزائري القانون 90/02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نظم فيه ممارسة حق الإضراب في الباب الثالث منه.

ومن خلال ذلك يطرح الإشكال الآتي:

كيف نظم المشرع الجزائري حق الإضراب؟

أو بمعنى آخر: _____ هي الضمانات التي قدمها

المشرع الجزائري لحق الإضراب ؟

اعتمدنا في دراستنا على المنهج التاريخي من خلال التطرق إلى مراحل ظهور وتطور حق الإضراب في التشريع الجزائري، والمنهج التحليلي في التعليق وشرح مختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع.

وارتأينا تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية إلى:

الفصل الأول: الإطار العام لحق الإضراب في التشريع الجزائري

الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري

الفصل الأول

الإطار العام لحق الإضراب في التشريع الجزائري

تمهيد:

تتميز علاقات العمل بعدم تكافؤ مراكز أطرافها، كون صاحب العمل يتمتع بمركز قوي يمكنه من فرض شروطه على العمال الذين يحاولون الحصول على حقوقهم عن طريق الوسائل السلمية التي يكفلها لهم القانون.

لكن كثيرا ما تعجز هذه الوسائل على إيجاد حلول و تسويات مناسبة لصالح أحد الطرفين أو لكليهما معا إما لعدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها أو عدم الوفاء بالوعود و الاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق المصالحة ، الوساطة أو التحكيم و من ثم أضحت الحاجة إلى وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن لهذه العلاقة.

لذا وجد العمال ضالتهم لإعادة هذا التوازن في الإضراب خاصة بعد اعتراف المشرع في غالبية الدول بالإضراب.

المبحث الأول: ماهية الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف و العامل على حد سواء، إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا أو غموضا و ثارة للجدل، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسة في القطاع العام و الخاص مما جعل منه مجالا للاختلاف الفقهاء و رجال القانون بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له.

المطلب الأول: مفهوم الإضراب

يرجع أصل استخدام كلمة إضراب إلى الممارسة العمالية في باريس، حيث كان العمال يجتمعون،

الفرع الأول: التطور التاريخي للإضراب في فرنسا والجزائر

أولا: التطور التاريخي للإضراب في فرنسا

لقد عرفت فرنسا خلال النظام الملكي ، فوضى عارمة بسبب إهمال النظام للمشاكل الاجتماعية التي كان العامل يعاني منها، مما أدى في بعض الأحيان إلى ظهور التمرد الذي

كان يزعزع الطبقات الاجتماعية هذا الأمر الذي كان يؤثر على النظام العام و يعيق الطبقة

الحاكمة و لقد عبر على هذه الحركة آنذاك بأنها تمرد عنيف يقوم به جمهور العمال و ردا

على هذا التمرد الذي قام به العمال، أصدر الملك الفرنسي سنشال خلال القرن 13 نظام أو لائحة تحتوي على البنود التالية:¹

- منع العمال من ترك العمل بصفة فردية أو جماعية تحت عقوبة الأداء إلى صاحب العمل مبلغ المال الضائع و قيمة الأيام الضائعة.
- يمنع على أرباب العمل تسريح العامل عند نهاية العمل.²

حيث إذا من قام بهذا الجرم المستخدم فإن عقوبته تكون غرامة مالية من 100 إلى 3000 فرنك فرنسي و بالحبس يصل إلى شهر، أما إذا كان العامل هو من قام به فإنه يعاقب بـ 03 أشهر حبس إذا كان قد انضم إلى تجمع أما إذا قام بإضراب ، فإن عقوبته من شهرين إلى 5 سنوات.

حيث دام هذا المنع إلى سنة 1848 بصدور قانون 27 فيفري من نفس العام إذ اعترف هذا القانون للعمال بحق التجمع فيما بينهم الاستغلال نتائج عملهم و لكن هذا القانون لم يدم طويلا كونه ألغي بصدور قانون 27 فيفري 1849، حيث قضى على منع التجمع.

¹: عبد السالم ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، بدون طبعة ، دار القصبية والنشر ، الجزائر، 2003

ص365.

²: بن الشيخ مصطفى، خلفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2014، ص42.

لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة، إلا أن الاعتراف الضمني بحق الإضراب، حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939 سببا في إنهاء عاقلة العمل بالنسبة للمضربين، وبعد صراع طويل للعمال تم الاعتراف بحق الإضراب وذلك من خلال دستور 1946 أي بعد الحرب العالمية الثانية.¹

ثانيا: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر

إن ظهور الإضراب في الجزائر يعود للعهد الاستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر مستعمرة فرنسية، ولقد كان ظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، وعلى ما كان يحصل في فرنسا من إضرابات ما يعكس وجودها في الجزائر، إلا أن الإضرابات في الجزائر لم تكن بتلك الحدة التي عرفتها فرنسا و هذا لكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي.²

إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1932 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف عامل من

¹: سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري بوابة فلسطين، سنة 2017، ص 21-22).

²: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ص 143.

فرنسيين وجزائريين ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية.

ولعل أبرز الإضرابات التي عرفت الجزائر هو إضراب سنة 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة، والذي جاء انعكاسا لما كان يسري في فرنسا من إضرابات بقيادة النقابة الفرنسية، ونتيجة للأوضاع المزرية التي كان العامل الجزائري يتخبط فيها من تدني في الأجور والقدرة الشرائية وزيادة البطالة، حيث كانت أولى مطالبهم رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، حيث أن هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى مماثلة، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات إلى هذا الحد، بل زاد إلى انتشارها في الوسط العمالي، حيث وصل عدد العمال المضربين إلى خمسة عشر ألف عاملا.¹

أما بعد الاستقلال فإن ممارسة حق الإضراب عرف عدة تطورات في التشريع الجزائري، وهذا نتيجة إفرات علاقات العمل الجماعية، وذلك مواكبة التحولات الجذرية التي عرفت الجزائر في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى أن تم الاعتراف به كحق دستوري ممنوح للعمال والموظفين يمارس وفق التنظيم.²

الفرع الثاني: تعريف الإضراب

يعرف الإضراب لغة بأنه: "الكف والإعراض، فيقول أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، ويأتي

¹: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، دار الخلدونية

للنشر، الجزائر، 2005، ص220.

²: عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص221.

الإضراب بمعنى الإقامة، والمضرب المقيم بالبيت، وأضرب الرجل في البيت أقام، كما يقال ضرب الرجل يضرب إذا خرج ابتغاء الرزق، ويأتي الإضراب بمعنى الامتناع فيقال: أضرب، يضرب، إضرابا، أي امتنع، ولذلك يقال أضرب العمال ومنعواهم عن العمل حتى تجاب مطالبهم، وأضرب عن الطعام امتنع عنه احتجاجا على أمر ومطالبته بمطلب.¹

أما معناه الاصطلاحي، فقد عرفت ووضحت معالمه مع بزوغ الثورة الصناعية، حيث أن سيطرة رأس المال على العمل، أدت إلى ظهور تفاوت شديد بين الطبقات، مما دفع العمال إلى التجمع والتكتل والبحث عن وسيلة قانونية أكثر فاعلية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثم كان اللجوء إلى ممارسة الإضراب والذي تكال في النهاية بالاعتراف بمشروعيته، وقد ربط الفقه تعريف الإضراب بعناصر وجوده، مما أدى إلى تنوع الآراء في هذا الشأن.²

أما تعددت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا راجع لتعدد واختلاف الاتجاهات والمذاهب الفقهية، ويعرف بعض الفقهاء الإضراب على أنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين لأجور أو ظروف العمل".

عرف "جان دانيال" ريو "الحق في الإضراب بأنه: "توقف عن العمل متفق عليه مسبقا، ومدعم بمطلب، فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى أنه قرار جماعي".³

¹: عبد المحسن ، عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل ، دار النصر للتوزيع و النشر، القاهرة ، 1993 ، ص22.

²: علي عبد العال سيد أحمد ، حق الإضراب في المرافق العامة ، ط3 ، مؤسسة دار الكتب ، الكويت، 1997 ، ص93.

³: علي عبد العال سيد أحمد ، حق الإضراب في المرافق العامة، المرجع السابق، ص94.

أما "ديمتري وايس" فيرى بدوره: " أن الإضراب في معناه العام هو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة من العمال المأجورين لجعل جماعة الأخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها".

أما 'جرار آدم' يرى أن: " الإضراب هو فعل يتوقف العمال بواسطته عن العمل، لحمل رب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم التي قد تتمثل في العدول عن قرارات معينة أو إقرار حقوق جديدة للعمال".¹

ويعرف الدكتور 'سليمان محمد العلماوي' الإضراب على أنه: " اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل مدة معينة من الزمن، دون أن تصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور".²

وفي الفقه المصري عرف الدكتور محمد حسنين عبد العال الإضراب بأنه: " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم، مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم.

كذلك الأستاذ احمد البرعي فقد عرف الإضراب بأنه " توقف العمال عن العمل توقفا إرادياو مدبرا، لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي

¹: سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988 ، ص354.

²: سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة- دار الثقافة، عمان، 2010، ص504.

تسبق له رفضها من قبل" و من جانبه فإن الأستاذ الدكتور السيد غابل فإنه يعرف الإضراب بأنه" توقف جماعي و مدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها".

وعرفه جانب من الفقه المصري بأنه عبارة عن" امتناع موظفي و عمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة و مزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع الضرر يروونه واقع عليهم، أو الاحتجاج على أمر من الأمور.¹

أما بالنسبة للفقه الأردني ،فقد عرف الإضراب بأنه" توقف مجموعة من العمال بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بالشروط العمل أو ظروفه"، كما عرفه البعض " الإضراب هو امتناع مجموعة من العمال عن العمل امتناعا فعليا باتفاق فيما بينهم، وتدبير منهم وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية تتعلق بشروط العمل وظروفه".

البعض الآخر فقد عرف الإضراب بأنه" امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي

¹: كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري —ري ، يبين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو

الإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 171.

جماعي"، وفي الاتجاه نفسه فإن الفقهاء القانون العام وفقهاء قانون العمل درسوا أيضا مصطلح الإضراب من وجهة نظر كل منهم.¹

أما في الجزائر فقد عرفه الأستاذ أحمية سليمان الإضراب بأنه: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، وإيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل.

وإن للقضاء دورا هاما ربما لا يقل في بعض الأحيان عن دور الفقه والتشريع باعتبار أن القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ.²

حيث أن القضاء الجزائري لم يخض في تعريف الإضراب، فبالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا، نجدها في أغلبها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب، والمتمثلة في الإشعار المسبق، وعرقلة حرية العمل، واحتلال أماكن العمل وشرعية الإضراب، الأمر الذي أدى بنا على التركيز على القضاء الفرنسي والمصري والمغربي من مسألة تحديد تعريف الإضراب.³

¹: كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو

الإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 172.

²: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ب ط ، دار هومة، الجزائر 2003، ص 116.

³: بوشنوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة الجليلي بونعمة، خميس مليانة، 2017، ص 27.

في فرنسا تعرضت محكمة النقض الفرنسية لتعريف الإضراب في العديد من أحكامها، ففي حكم لها عرفت الإضراب بأنه: "التوقف الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية"، ومن جانب آخر عرفت أنه: "توقف مدير من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا رفض صاحب العمل تحقيقها".

أما في ما يخص القضاء المصري فقد عرف حق الإضراب عن طريق محكمة أمن الدولة العليا للطوارئ في حكمها أنه: "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".¹

ولم تعرف غالبية التشريعات المقارنة حق الإضراب، كون المشرع عادة يترك مسألة التعريفات للاجتهاد الفقهي والقضائي، ففي ظل التشريع الفرنسي لم يعرف المشرع الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة به مكتفيا بالاعتراف به أول مرة كحق في دستور 1946، وكذلك في باقي الدساتير التي عرفت فرنسا، وهو نفس الشيء قام به المشرع المصري بعدم تعريفه للإضراب، مكتفيا بالإشارة إلى أحكام الإضراب دون إعطاء تعريفا محدد له.²

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، نجد أن المشرع لم يعرف الإضراب في مختلف القوانين المنظمة للعمل والوظيفة العامة، وإنما اكتفى بالنص عليه كإحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف، حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون الوظيفة العام، فضلا على النصوص لتنظيمية المتعلقة به.

¹: محمد بن عبد الرحمان الخميس، المظاهرات والاعتصام والإضرابات، ط1، دار الفضيلة، الرياض، 2006، ص13.

²: بشير هادي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2009، ص120.

إن الإضراب، وكما أشرنا إليه سابقا هو وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد الإسراع في إيجاد تسوية للنزاع القائم، أو بقصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والاجتماعية والمالية، أو بقصد المحافظة على الحقوق المكتسبة، أو لتحسين ظروف العمل أو غيرها من الأسباب، وبالتالي يجب أن يكون الإضراب سبب أو أسباب مهنية لها تأثير مباشر.¹

وقد اعتبر الإضراب في الجزائر وإلى وقت قريب من الأمور الممنوعة في الجزائر، خاصة في القطاع العام، وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي، الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، حيث ضلت كافة القوانين المنظمة له جامدة، دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ، ليصبح الإضراب في عشرية الثمانينات إجراء فعليا، غير مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل، فحد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام، بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية، وتوجيه علاقات العمل ضمن طرق قانونية وتنظيمية محددة، ضمن المساواة في الحقوق والواجبات والعمل على ضمان استمرارية العمل.

¹: بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص121.

وبموجب دستور 1996¹ الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث تقضي في المادة 57 منه على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام والخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن.²

وتطبيقا لهذا النص أصدر المشرع القانون رقم 02³/90 المعدل والمتمم بقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب وعلى الرغم من كون المشرع الجزائري، لم يقدّم أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون رقم 02/90، يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق.

والذي يعرف الإضراب بأنه: "امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، كما ينظر إليه أيضا على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية، غير أن المشرع الجزائري لم يكتف بهذا المفهوم، وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي، وهذا يتطابق مع مغزى النص المادة 24⁴ من القانون رقم 02/90 التي تنص صراحة على: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة

¹:الدستور الجزائري الصادر سنة 1996.

²: المادة 57 من الدستور الجزائري الصادر سنة 1996.

³: القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في

10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

⁴: المادة 24 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

والوساطة، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون، وفي ضوء الاعتبارات السالفة حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب باعتباره إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، كما حرص أيضا على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

بموجب تعديل دستور 2016 الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق و الحريات العامة، حيث تقضي المادة 71¹ من على أن حق الإضراب مضمون و يمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام و الخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع و الأمن.

وتطبيقا لهذا النص أصدر المشرع القانون رقم 90/02 المعدل و المتمم بالقانون 91/27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب وعلى الرغم من كون أن المشرع الجزائري، لم يقم بتقديم أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون 90/02² يدفعنا إلا الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق.

والذي يعرف الإضراب بأنه " امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف.

¹: المادة 71 الدستور الجزائري لسنة 2016.

²: القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

المطلب الثاني: مكونات الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره، التي بتوافرها يكون التوقف عن العمل مشروعاً، والتي تقسم عناصر مادية، سوف نتناولها في الفرع الأول، والعناصر المعنوية نتطرق إليها من خلال الفصل الثاني.

الفرع الأول: العناصر المادية

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل و بشكل مؤقت و يتطلب لتوافر هذه الصفة تحقق الشروط الآتية:

أولاً: التوقف عن العمل

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، هو امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملزمين به، سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد، ويترادف التوقف عن العمل مع جوهر الإضراب، حيث يؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.¹

¹: محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر - المدخل العام والنصوص القانونية - دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر 2000، ص100.

وبهذا المعنى فإن لإضراب هو التوقف الإداري والصريح عن العمل، وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم.

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، ولا يطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن، ويكفي لمدة دقائق محدودة، فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب.¹

ثانيا: التوقف الجماعي عن العمل

إذا امتنع أحد العمال عن العمل، فإن هذا الامتناع يعد خطأ جسيما يبرر فصله، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي، وتوافرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح امتناعا مشروعاً، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب، ويقصد بالتوقف الجماعي: "امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً"، ولا عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضراباً، وصدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال،

¹: محمد صغير بعلي، مرجع سابق، ص 101.

تراجعت عن هذا الموقف، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويت لتقرير الإضراب.¹

أما في الجزائر فإن لإعلان عن الإضراب وتنظيمه، ليس حكرا على النقابات التمثيلية فقط، فبالرجوع إلى نص المادة 27 من قانون 02/90 فإن البث في قرار التوقف الجماعي عن العمل، وممارسة حق العمال، هو من صلاحيات ممثلي العمال، وكذلك بالرجوع إلى المادة 4 من نفس القانون، يتضح أن قرار العمال باللجوء إلى لإضراب لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط، ومعنى ذلك أنه لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوى من النقابة فقط، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل، الورشات والوحدات.

هذا طبقا لنص المادة 27 من القانون 02/90، يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل، وتطبيق الإجراءات القانونية والكيفيات اللازمة إلى اللجوء إلى الإضراب يشرع عملية التوقف الجماعي، ويجعل من الإضراب اختيارا مشروعا لا يقبل التشريع المساس به أو التأثير

¹: بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 179.

²: المادة 27 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

عليه بطرق احتيالية أو استعمال مناورات من أجل إيقافه، ولذلك تأتي المادة 57 من القانون 11¹/90 المؤرخ في سنة 1990 لتؤكد حظر المساس بالإضراب المطابق للإجراءات القانونية، حيث أنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون رقم 02/90 يعد إضرابا غير شرعي ويكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة، يستوجب الطرد دون التعويض.²

الفرع الثاني: العناصر المعنوية

فضلا عن العناصر المادية للإضراب، هناك عناصر معنوية تتمثل في قصد الإضراب، (نية الإضراب) وتديبره وارتباط الإضراب بالمطالب المهنية، وهذا ما سوف نحاول فيما يلي:³

أولا: نية الإضراب

هو النية التي يوحى بها تصرف العامل من أنه يريد الخروج عن إطار عقد العمل و ليكون الأمر كذلك يجب أن يكون العمال على علم بأن الالتزام الذي يمتنعون عن أدائه و الذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل، حيث لا يكفي التوقف عن النشاط إنما يجب أن تتولى لدى العمال الرغبة في تكبير حركتهم، و بمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال، التحلل مؤقتا من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، و هو الالتزام بأداء العمل.

¹: المادة 57 من القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 1 شوال 1410 الموافق ل 21 أبريل.

²: القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

³: بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سبق ذكره، ص 124.

كما لا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال و ليس برغبتهم، كذلك توقف العمال أو

امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتهاء نية الإضراب في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل الإضراب، و الجدير بالذكر أن نية العمال يجب أن تتجه إلى أن يكون التوقف.¹

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضراباً يجب أن يكون العمال على علم بأن الالتزام الذي يمتنعون عن أدائه والذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل، والمراد بالنية قصد الإضراب عن العمل، فلا يكفي التوقف عن النشاط إنما يجب أن تتولد لدى العمال الرغبة في تكييف حركتهم بالإضراب، فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل، وبمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وهو الالتزام بأداء العمل.²

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون عن إرادة العمال، وليس برغبتهم ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتهاء نية الإضراب في هذه الحالة، والجدير بالذكر أيضاً أن نية العمال يجب أن تتجه إلى أن

¹: قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر

36،2011.

²: قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، المرجع السابق، ص 37.

يكون التوقف الجماعي عن العمل، يرمي الضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة.

وتقتضي ظاهرة الإضراب في عنصر النية هذا، بروز رغبة الطبقة العاملة المضربة في الإضرار بصاحب العمل، مهما قلت أو كثرت هذه الأضرار، بمعنى أن إرادتهم قد اتجهت بالفعل إلى التوقف عن أداء عمل من الأعمال الملزمين بأدائها، بصرف النظر عن هذا الالتزام سواء أكان شرطا عقديا أو نصا قانونيا.

بالإضافة إلى ذلك، فقصد الإضراب لا ينطوي بالضرورة على نية الإضرار بصاحب العمل، بل يكفي الوعي بأن التصرف الذي يقوم به العامل من شأنه أن يضر به.¹

ثانيا: تدبير الإضراب

يعتبر عنصر تدبير الإضراب، من العناصر المعنوية لقيام الإضراب وهو ما جعل البعض يردده في تعريفه للإضراب بأنه: "التوقف المدبر عن العمل، بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل " وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي من خلال تعريفه للإضراب، والمسلم به أنه يلزم لكي تكون بصدد الإضراب بالمفهوم القانوني أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجا عن اتفاق العمال على

¹: حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان،

2009،

ص577.

هذا التوقف، مع ضرورة توافر وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين، ويتحقق تدبير الإضراب بتحقيق حالتين:¹

الأولى هي اتفاق السابق على الإضراب، والذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب، وفي غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية، والحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبرا أيضا وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب لتحقيق نفس الهدف فوحدة المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وإن كان الاتفاق على التوقف لاحقا.²

ثالثا: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال، إلا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم، ومصالحهم وتحقيق مطالبهم المهنية، التي يجب أن تكون ممكنة ومشروعة.

ويقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال، فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدير عن العمل، ويعني هذا العنصر أن

¹: المرجع نفسه، ص 558.

²: عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر،

يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على لحياة المهنية للعمال، لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية، والمالية والاجتماعية.

ويقتضي لتوفر عنصر تحقيق المطالب المهنية، أن تكون هذه المطالب معلنة من قبل لدى صاحب العمل، وهذا التحديد يصنع الإطار السليم للإضراب المهني. والواضح مما سبق أن الإضراب دائما يرتبط بتقديم مطالب مهنية أو أمر مشروع متى اتسم مع كافة عناصره أو شرائطه.¹

المبحث الثاني: أنواع الإضراب

يأخذ ممارسة حق الإضراب صورا وأشكالا متعددة، خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية الإضراب، وتتعدد صور الإضراب بتعدد الأهداف وباختلاف المعطيات التي أفرزتها.

المطلب الأول: الإضراب التقليدي - الإضراب القصير

أدى الاعتراف الدستوري بحق الإضراب التي تعدد أشكال ممارسة هذا الحق، خاصة في الدول الأوروبية التي أدى بها الاعتراف الدستوري المبكر بالإضراب إلى تجدر ممارسته في أوساط العمال كما أن تنامي دور النقابات العمالية كطرف اجتماعي

¹: عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 125.

أساسي أدى إلى تشجيع العمال إلى اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للتعبير و المطالبة بالحقوق المهنية ، هذه المعطيات أفرزت عن العديد من أنواع الإضراب لم تكن موجودة من قبل.¹

الفرع الأول: الإضراب التقليدي

الإضراب في المفهوم التقليدي، يعني انقطاع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت، ويكون هذا الفعل مخطط له ومدروس مسبقا، بحيث يأخذ في الحسبان جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الوضعية الاقتصادية للمؤسسة وللقدرة المالية للعمال.²

والإضراب التقليدي هو الأكثر انتشارا، ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة

¹: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، عالقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص284.

²: هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومة، الجزائر، 2013، ص337.

إقليمياً، ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل.¹

ويطلق عليه كذلك مجموعة التحريض، بحيث تتبنى مجموعة من العمال لإضراب، وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصاً لهذا الغرض، وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعاً كالتهديد، واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف.

وبالإضافة إلى ذلك السهر على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، وهو الشكل الأكثر انتشاراً، حيث تأخذ النقابات جميع الأمور اللازمة لتفادي لجوء صاحب العمل إلى يد عاملة خارجية.²

الفرع الثاني: الإضراب القصير

يطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن، وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، فالمضربون لا يخرجون من المؤسسة ويتظاهروا من خلال تواجدهم المقترن بسلبيتهم، ثم يستأنفوا العمل بعد ذلك، والإضراب هنا ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ لرب العمل، وإضراب مخطط للمنظمين له.

وأخيراً فإن الضرر الذي يصيب تنظيم الإنتاج من جراء التوقف المتكرر يكون في أغلب الأحيان أكثر جسامة من الضرر الناتج عن التوقف الصريح عن العمل، وفي الواقع

¹: المرجع نفسه، ص 338.

²: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، المرجع السابق،

ص339.

يؤدي هذا النوع من الإضراب إلى إضراب نسق الإنتاج بسبب الانقطاع المتكرر والمستمر في مدد زمنية متواترة.

وهو إضراب لا يتعدى في الغالب بضع دقائق أو ساعات، وكثيرا ما يقع قبل بداية العمل بالوصول الجماعي المتأخر للعمل أو قبل نهايته بالتوقف المبكر عن العمل.

كما يعرف الإضراب المتكرر أو القصير بالإضراب التوقيفي، وهو عبارة عن توقيفات عديدة ومتكررة مع البقاء في مكان العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان، يمنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم، أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك.¹

المطلب الثاني: إضراب الإنتاجية والإضراب بالتناوب - إضراب المبالغة في النشاط

الفرع الأول: إضراب الإنتاجية والإضراب بالتناوب

أولا: إضراب الإنتاجية

¹: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق.م الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، لبنان،

754، 1998، 745.

يعرف بالإضراب المستتر أو الإضراب الجزئي، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة، وينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها".

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل دائري وملموس، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقا يأخذ فيه كل عامل صفة مضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فاعليته.

ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال، ويؤدي إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.¹

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم اتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها.

ويطلق على هذا النوع من الإضراب العديد من التسميات، منها إضراب البطيء والإضراب الجزئي، وما يميز هذا النوع عن باقي الإضرابات لا يتوقفون عن العمل، وإنما ينقصون من فعاليتهم والتخفيض إراديا وبصورة ملموسة في وتيرة الإنتاجية، وفق مخطط موضوع مسبقا، ويشن هذا الإضراب عادة للمطالبة بمكافأة الإنتاجية أو لتعديل شروط هذه المكافأة ويعد أكثر ندرة من غيره من الإضرابات.²

¹: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق. م الجديد، المرجع السابق، ص 746.

²: هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني، دار الكتاب، مصر، 2014، ص112.

ومن ثم يصعب تكيف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل النقابي يبقى مستمرا.¹

ثانيا: الإضراب بالتناوب

يمس هذا النوع من الإضراب أقسام ومصالح المؤسسة بصورة دورية، حيث يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، ويتم هذا الإضراب بالتناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل، ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية معينة، بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة.

فالإضراب الدائري يتم دون شل حركة النشاط والمردودية في المؤسسة، وفي نفس الوقت يعد تمهيدا للانقطاع التام عن العمل، وهناك نوعين من الإضراب الدائري الأول يمارس من قبل صنف مهني، وينعكس على إنتاج عمال غير مضربين ينتمون إلى صنف مهني آخر تابع له، أما الثاني يجمد العمل في قطاع محدد دون تأثير على القطاعات المجاورة.²

إن هذا النوع من الإضراب أكثر ضررا مقارنة بالإضراب التقليدي، لأن المصاريف والأجر يبقى على عاتق رب العمل، وفي نفس الوقت هناك تناقض للموارد

¹: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق. م الجديد، مرجع سبق ذكره، ص748.

²: هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، مرجع سبق ذكره،

الناجمة عن هذا القطاع أو النشاط المضرب، ومن جهة أخرى يسمح بالاستمرار في الإضراب لوقت طويل، وبهدف هذا لإضراب إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج.

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب الجزائي كما ذكرنا، حيث تضرب فيه فئة من العمال، بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل، لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيماً دقيقاً من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل.

كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضرراً من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظراً لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها، من التكاليف المتشابهة.¹

الفرع الثاني: إضراب المبالغة في النشاط

ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها، كما يتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، مما يؤثر سلباً على علاقة المستخدم بمتعامله، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لأن تطبيقه في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلاً بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية.²

¹: حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص 346.

²: المرجع نفسه، نفس الصفحة.

وعموما فإن الإضراب مهما كان أسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة، وكل خروج عن هذه الغاية يجعل من الإضراب مشبوها، وتبقى للسلطة العامة صلاحية حماية السير الحسن للمرافق العامة.

الفصل الثاني

الإطار القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري

تمهيد:

إن الاعتراف لا يعني أنه حق مطلق يرتكز فقط على الإرادة المجردة للعمال كأساس لمشروعيته، بل يجب التقيد من الضوابط لممارسته.

حيث أن تطور علاقات العمل، جعلت الدول تربط ممارسته بقيد النظام العام، وعدم التعسف في استعماله، لذا اعترف بالإضراب كقاعدة عامة، ولكن مع التقيد بقواعد النظام العام التي يحددها المشرع.

المبحث الأول: الشروط الواجب توافرها

نظرا لما تمثله الإضرابات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية، وما قد ينتج عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية، فقد أحاطت تشريعات والاتفاقيات عناية كبيرة لها، حيث خصصت للإضراب شروط وإجراءات لممارسته، وحتى يتمكن من الإحاطة بالشروط التنظيمية المتعلقة بها، فلا بد من الانطلاق من الأحكام القانونية التي أوردها المشرع الجزائري والمتعلقة بهذا الجانب، نجده قد وسع أربع شروط نلخصها فيما يلي: ¹

المطلب الأول: توفر جميع سبل التسوية الودية والقبول من طرف العمال

الفرع الأول: توفر جميع سبل التسوية الودية

يعتبر العامل و الموظف العام الأشخاص الذين يساهمون في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة و إشباع حاجات أفراد المجتمع ، إلى أن هذا الأخير تربطه عاقلة قانونية تنظيمية، ما يمكن أن ينجر من هذه العاقلة عدة نزاعات تؤدي إلى إضرابات مما يؤدي إلى عرقلة و سوء سير المرفق العام بانتظام و اطراد. ²

و في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها حاول المشرع

الجزائري

معالجة هذه النزاعات المختلفة عن طريق أحكام قانونية تنظم عدة إجراءات للتسوية الودية للمنازعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

¹: محمد الشرقاني، مدى مشروعية الإضراب العمالي، أطروحة لنيل الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية، الرباط 1991، ص55.

²: المرجع نفسه، ص56.

وتأتي هذه الإجراءات في حالة استمرار الخلاف بعد دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية في اجتماعات دورية بين ممثلي الموظفين والعمال وممثلي المؤسسات والإدارات، حيث لا يمكن للموظفين الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية.

الفرع الثاني: موافقة العمال

إذا استمر الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية يتم استدعاء جماعة العمال إلى جمعية عامة في مواقع العمل بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، وهذا ما جاءت به المادة 27¹ من القانون رقم 90-02 بقولها: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 04 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 فقرة 2 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه، وتستمع جماعة من العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".²

ويتم التعبير عن الإرادة بكل حرية بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة التي يجيب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال،

¹: المادة 27 من القانون رقم 90/02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: المادة 4 فقرة 2 من القانون رقم 90/02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

وهذا وفق ما نصت عليه المادة 28 من نفس القانون¹ بقولها: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية عامة تضم نصف عدد العمال التي تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"، ويفهم من المعنى أنه لا يكفي الشروع في الإضراب بمجرد الدعوة إليه من قبل المنظمة النقابية، بل يجب أن يتم اتخاذ القرار من قبل العمال للقيام بالإضراب عن طريق التصويت السري والمباشر، كما أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية لأن الغاية هي احترام الإجراءات وتطبيق الديمقراطية للحقوق، والتي يعد الإضراب أحد صورها، وبالتالي فإنه يمنع إجبار العمال غير المضربين للتوقف عن العمل أو الضغط عليهم أو إكراههم من قبل العمال المضربين لأن هاته الأفعال من شأنها عرقلة حرية وحق العمل.²

لقد نظم المشرع الجزائري إجراءات ممارسة حق الإضراب وقيده بشروط واجبة الاحترام من

طرف الموظفين و العمال المضربين وفق نصوص قانونية وتنظيمية لأن الأصل والهدف الذي جاء من أجله القانون رقم 18-41 المعدل والمتمم سالف الذكر هو محاربة و مواجهة الخلافات

الجماعية بشتى الحلول الممكنة تجنباً للإضراب، وفي حالة فشل هذه المساعي والإجراءات الأولية في تسوية النزاع وحله، يمكن للموظفين الاستمرار في موقفهم وفق للإجراءات المقررة في القانون 18-41 المعدل و المتمم سالف الذكر.

¹: طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010، ص 61.

²: عتيقة بلحبل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة -، مذكرة ماجستير، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2004، ص 59.

وهذا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الودية دون حل النزاع فإن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب يجب أن يصدر من أغلبية العمال و الموظفين الذين يجتمعون على شكل جمعية عامة داخل مؤسسة العمل والذي يجب أن يكون عددهم على الأقل نصف عدد الموظفين الذين يريدون الإضراب حيث يتم عرض المسائل أو النقاط التي لم يجد لها حل بعد إجراءات التسوية الودية و البت فيها.¹

فقرار اللجوء إلى الإضراب يجب أن يصدر من أغلبية الموظفين و العمال الراغبين في الإضراب، حيث تعد الموافقة السابقة شرطا جوهريا و يترتب على إهماله عدم مشروعية الإضراب، و الذي يصدر وفق استفتاء بين العمال و الموظفين من أجل البت في احتمال التوقف عن أداء الخدمة، حيث يكون الاستفتاء بالإرادة المنفردة للموظف دون إكراه عن طريق الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال و يشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وأن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين.

إلا أن هذا القرار الذي أتخذ من طرف جماعة العمال و الموظفين بالأغلبية لا يلزم باقي الموظفين الذي لم يؤيدوا موضوع اللجوء إلى الإضراب إلى الخضوع للقرار، فبرغم من ذلك يكون الإضراب شرعي فالمهم أن يكون الق ارر بالإضراب بأغلبية الموظفين و بالتالي فان عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن

¹:راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص44.

العبرة هنا هي في احترام إجراء التصويت عن الإضراب، و ليس في عدد العمال المضربين، إذ انه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به الجميع.¹

أما بالنسبة لفئة العمال و الموظفين غير المضربين فهم يتمتعون بالحماية القانونية التي تمنع عليهم ممارسة الضغط و إجبارهم عن الانقطاع عن العمل من طرف المضربين هذا تطبيقا لحق وحرية العامل في ممارسة عمله و حمايته من التهديد والعنف و الاعتداءات أما في حالة قرار ممارسة الإضراب من طرف فئة قليلة من العمال ففي هذه الحالة يتعرضون إلى العقوبات التأديبية لعدم المثل إلى الشروط المحددة قانونا للجوء إلى الإضراب، كون مواضيع اللجوء إلى الإضراب تكون جماعية ومشاكل تجمع أغلبية الموظفين و العمال.²

فبعد اتفاق جماعة العمال المصممين على قرار اللجوء إلى الإضراب يجب على ممثليهم أن يعلموا مسئول الإدارة المستخدمة على قرارهم بأشعار مسبق كما يجب عليهم ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل في الهيئة المستخدمة، فهذا من الشروط الأساسية حتى يكون قرارهم في الشروع إلى الإضراب في الإطار القانوني ومشروع.

وفي هذا الشأن تنص المادة 34 على أنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من

¹: شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016، ص60.

²: المادة 34 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

الاتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.¹

وهذا ما يتوافق مع قرار المحكمة العليا رقم 113332 الصادر بتاريخ 1995/06/20 قضية (أ - أ) ضد مؤسسة المواد الحمراء للوسط، حيث أن قضاء الاستئناف رأوا بما لهم من سلطة تقديرية عدم شرعية الإضراب لكونه لم يشكل ثلث العمال، وهذا ما يخالف نص المادة (28) من القانون 90-02 حيث قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا.

المطلب الثاني: الإشعار المسبق وضمن أمن وسلامة أماكن وأجهزة العمل

الفرع الأول: الإشعار المسبق بالقيام بالإضراب

يعتبر من بين الشروط التي تفرض على العمال و الموظفين ضرورة الالتزام بها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب، حيث يلتزم بموجبه جماعة الموظفين بإخطار الإدارة المستخدمة المعنية بمدة معينة قبل الشروع في الإضراب، حيث يعد إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة والاحتياطات المناسبة قبل شروع جماعة الموظفين في الإضراب لمواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين و العمال.³

أولا: الإشعار المسبق للإضراب

يقصد بالإشعار انه إجراء يتم فيه إعلام الإدارة المستخدمة المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن ذكر

¹: نبيل صقر، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 37.

²: علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مص، 2003، ص 41.

³: المرجع نفسه، ص 42.

الأسباب الدافعة إلى الإضراب، مكانه، تاريخه، ساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة، كما يقصد به أيضا قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا.¹

ثانيا: الطبيعة القانونية للإضراب

تتمثل الطبيعة القانونية للإضراب بالاضراب كونه شرط و التزام يقع على عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في المرافق العامة أو على ممثلي العمال و الموظفين الراغبين في ممارسة حق الإضراب، حيث يؤدي عدم الالتزام بهذا الإجراء إلى عدم مشروعية الإضراب و بطلانه من حيث الإجراءات، ما يترتب عنه أثار و قيام المسؤولية النقابية، و توقيع العقوبات التأديبية بسبب ارتكاب خطأ جسيما، نظرا لأهمية الإخطار في إعلام السلطة المسؤولة عن إدارة المرفق العمومي بإمكانية القيام بالإضراب.²

ثالثا: شكل الإضراب

إن التشريع الجزائري لم يتطرق إلى شكل و مضمون هذا الإضراب وكذا أساليب كتابته، لكن عند دراسة و تحليل نصوص المواد القانونية الواردة في القانون 18-41 المعدل و المتمم

¹: الشايب أمال، أثر نزاعات العمل على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، 38.

²: الشايب أمال، أثر نزاعات العمل على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، المرجع السابق، ص39.

السالف الذكر و هذا في كل من المواد 11 التي ورد فيه "... من تاريخ إيداعه " وكذلك في

... بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب المادة 10 التي جاء فيها: "...

و من هنا نستنتج من عبارة "الإيداع" الواردة في نص المادتين أن شكل الإشعار لا بد أن يكون مكتوب في وثيقة حتى يمكن إيداعها كون الإشعار الشفوي و لو كان جماعي لا يعتد به.

4. المهلة القانونية للإشعار المسبق:

يتمثل هدف المشرع الجزائري من إعطاء الإشعار المسبق مهلة زمنية توضح مسبقا تاريخ ومدة الإضراب و هذا من اجل إعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب لاتخاذ مختلف الإجراءات الضرورية، حيث يعتبر هذا الإشعار لمسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل الإضراب لاسيما الاحتياطات التي تسمح بتحقيق أداء المرفق العام باستمرارية.¹

¹: الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث العمل، الجزائر، 2005، ص66.

حيث أن البدا في التوقف عن العمل و تنفيذ الإضراب لا يجب أن يكون مباشرة من تاريخ ما إقراره ، إن يجب أن يتم ممارسته في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق، والتي يجب ألا تقل عن ثمانية 12 أيام، يتم حسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار لدى الإدارة المستخدمة و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

و يلزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف على سواء الإدارة المستخدمة أو العمال المضربين بعد إيداع وخلال فترة سريانه بالتزامين هما:

_ اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال و ضمان أمنها، حيث يقوم الطرفان بتعيين الموظفين الذين يتكفلون بهذه المهمة.

_ مواصلة الأطراف المتنازعة المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف القائم بينهما، حيث يمكن أن تتواصل هذه المفاوضات حتى بعد البدا في تنفيذ الإضراب.

ويأتي حرص المشرع على فرض وإلزام تقديم الإشعار المسبق بالإضراب قصد

إعطاء

فرصة من جديد بطريقة غير مباشرة لتسوية النزاع بين الأطراف المتنازعة خلال مدة هذا

الإشعار بطريقة ودية و إيجاد حلول تفاديا للجوء إلى الإضراب.¹

¹: سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007، ص71.

إلا أنه يجب التقيد بالشكليات التي يتضمنها الإشعار عن طريق تنظيمات أو مراسلات إدارية، تلزم الموظفين المضربين والتمثيلات النقابية التقيد بها و كتابتها، كتاريخ كتابة الإشعار ومكانه والأسباب والدوافع من ورائه، وكذلك تاريخ بداية هذا الإضراب، والمدة المحددة للإضراب هل هو مفتوح أو محدد، المطالب الرئيسية والثانوية وغيرها.

الفرع الثاني: ضمان أمن وسلامة أماكن وأجهزة العمل

إضافة إلى الشروط السابقة التي تم التطرق إليها في دراستنا فقد وضع المشرع الجزائري بشرط آخر أساسي لممارسة حق الإضراب ينبغي مراعاته و الحرص على ضمان تطبيقه من طرف التمثيل النقابي و كذلك العمال و الموظفين المضربين حتى تتصف ممارستهم لحق الإضراب بالمشروعية وهو اتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على امن و سلامة وسائل وأدوات وأماكن العمل.¹

حيث أن اللجوء لممارسة الإضراب لا يعني هجر الإدارة المستخدمة و أماكن العمل هجرا جماعيا، بل يلزم العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سير المرفق العام بانتظام و اطراد و كذلك لحماية ممتلكات الإدارة المستخدمة، و ضمان الحفاظ على وسائل و أدوات و أماكن العمل، و عدم تعريضها آلية إضرار أو تخريب أو إتلاف.

فالقانون يعاقب كل من يحاول أن يعرقل حرية العمل والتي يقصد بها كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من

¹: المرجع نفسه، ص72.

استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.¹

إلا أن انصراف فعل المنع إلى عرقلة حرية العمل أو عدم الامتثال للأمر القضائي بالإخلاء يعتبر من التصرفات المعتبرة قانوناً أخطاء مهنية جسيمة حسب نص المادة 18 من القانون 18-41 السالف الذكر أنه "يشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية."

وكما قد تؤدي عرقلة حرية العمل أو إحداث أضرار في أماكن العمل عن طريق التعدي على أموالك ووسائل العمل إلى عقوبات جزائية، تصل حتى إلى غاية الحبس لمدة ثلاث سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية.²

ويقصد من هذا الشرط من خلال نصوص المواد التي رأيناها أن كل فعل يهدف إلى عرقلة حرية العمل، سواء كان ذلك من خلال تخريب وسائل العمل أو منع العمال الغير مضربين من مزاوله عملهم، ودخولهم المكان العمل واستمرارهم في تأدية مهامهم، فكل من كان شريك في هذه الأعمال تقع عليه المسؤولية المدنية والجزائية حسب درجة الضرر الذي وقع، ففي نظر القانون تعتبر أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها كل من شارك في أعمال الشغب.

تلك هي الشروط الواردة في القانون رقم 18-41 المعدل والمتمم سالف الذكر، على ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة لضمان تحقيق مبدأ استمرارية المرافق

¹: جمال الساييس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص52.

²: المرجع نفسه، ص53.

العامة بانتظام و اطراد، و هي شروط يلتزم بها الموظف و العامل حتى تضي صفه المشروعية على الإضراب، فبذلك نقول أنه في حين مراعاة كل هذه الإجراءات القانونية التي نص عليها المشرع الجزائري يكون الإضراب شرعي ويمارس بكل حرية دون أية عرقلة، أما إذا كان مخالف لإجراءات والشروط المحددة قانونا يسمح للسلطة الإدارية المعنية باعتبار الإضراب غير مشروع و غير قانوني وبالتالي تحريك الدعوى التأديبية و متابعة الموظف و العامل المسئول جزائيا إذا كان الخطأ يشكل جريمة.¹

المبحث الثاني: آليات حماية التشريع الجزائري للحق في الإضراب

المطلب الأول: معوقات الإضراب

الفرع الأول: التسخير وعدم عرقلة حرية العمل

أولا: التسخير

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها.²

¹: هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط1، سنة 2008، ص91.

²: صالح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص66.

وعمال بالتشريع السار المفعول يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية ألن الأشخاص والمنشآت والأملك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

وخلافا للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل إصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ لأطراف المعنية وعند عدم الهيئة المستخدمة المؤهلة، وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري بلغ للأطراف المعنية، وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية، بما لها من امتيازات السلطة العامة.¹

ثانيا: عدم عرقلة حرية العمل

إن مجرد تكيف الإضراب بأنه غير شرعي يرتب آثارا مباشرة ويمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين، من جهة أخرى وضمانا لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة_الممتلكات_ وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق.

¹: أبركان براهيمى جميلة، الإضراب، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دورية المنشد، العدد 9، الجزائر،

فالمواد 35، 34 و 36 من القانون 90¹/02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة ، وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري و القطاع الاقتصاد و تتعلق بعرقلة حرية العمل.

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات، من قبيل العرقلة، والتجريم في هذه المسألة بالذات

يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام أرادة العمال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب.²

ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتمالية أو العنف أو الاعتداء، وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر التالية:³

1_ منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة

¹: القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: زروق نوال، الصلح كوسيلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري ، جامعة عبد الرحمان ميرة، الجزائر، 2015، ص55.

³: فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019، ص31.

النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أشكال كان.

2_ احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

إن عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال الأمر قضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم التي تمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا المسؤولية.

وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل، كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين، بأنه احتلال لأماكن العمل، كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطريقة سلمية ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين.¹

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة

الاجتماعية

بتاريخ 08/02/1994 والذي أكد ما يلي:

"أنه من المقرر قانونا أن تطبيق أحكام القانون 02/90 على جميع العمال والمستخدمين

¹: صالح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، المرجع السابق، ص 67.

الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني".
ويمكن تطبيقا لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل.¹

الفرع الثاني: احترام القدر الأدنى من الخدمة

إن المشرع الجزائري اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عليه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال، وقبل تفصيل الشروط التي يخضع لها هذا التحديد إلزاما علينا أن نسرد أهم المجالات أو ميادين النشاط التي يوجب فيها على العمال تنظيم قدر أدنى من الخدمة مع سهر السلطة الإدارية على احترام ذلك كون كل المجالات المنصوص عليها قانونا هي مجالات حيوية أو حساسة أو متعلقة بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت العمومية الأساسية.

وبالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، و يدخل ضمن الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه ليس حقا مطلقا، لا يخضع لأية قيود، لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته بل على العكس من ذلك، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية

¹: مساعدة خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8
ما 1945، قالمة، 2014، ص80.

واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية وهي القيود المقررة سياسيا كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هدم القيود وتحليل تنظيمها وتحديدتها إلى القانون.¹

ويتجلى من القانون 02/90، أن هناك نوعين من القيود، أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض

القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط، وقد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصبهم وأثار الإضراب على تلك المرافق الإستراتيجية.

فإن كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقا للمادة 37² وما بعدها من القانون السالف الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واطراد، وعليه يلزم عمال البريد والصحة أو المواصلات والطاقة وعمال الشحن والتفريغ ومصالح الدفن ومصالح المياه والمؤسسات المالية وغيرها بضمن حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات والعقود الجماعية.

وعندما لا يكون القدر الأدنى في القطاعات المهنية محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقية وتعيين العمال الضروريين للقيام به وذلك بعد استشارة ممثلي العمال ويعتبر رفض أداء القدر الأدنى من العمل خطأ جسيما.³

¹: مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، المرجع السابق، ص 81.

²: المادة 37 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

³: مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، المرجع السابق، ص 82.

وقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، لا أعتبر الإضراب مشروع.

وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وتتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 90¹/02 المعدل والمتمم، بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة، وهي القطاعات التالية:²

- المصالح الإستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المتعلقة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها.

¹: المادة 38 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصد مرباح، ورقلة، 2013، ص75.

- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الجزائرية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني وإشارة حراس الحواجز.
- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن نفاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.

- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.¹

إضافة إلى هذه القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية، فقد نص القانون 91²/27 المعدل والمتمم للقانون 90/02 على مجالين آخرين هما:

1- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طول فترة إجرائها.

2- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

وقد يحدد المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 102/90.¹

¹: القانون رقم 91/27 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن قانون علاقات العمل.

²: المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن قانون علاقات العمل.

وبذلك ينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون ويكون آنذاك إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض والمجالات المذكورة بموجب المادة 38 من القانون 90/02 يكون الحد الأدنى فيها إجباريا، ويعود السبب في وضع القيود بالنسبة للقطاعات الحيوية السالفة الذكر إلى الأبعاد إلى أبعاد أثار الإضراب التي لا الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تمثلها هذه القطاعات و إلى أبعاد أثار الإضراب التي لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب، بل أنها تمس بالدرجة الأولى بالمصالح المستفيدين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات الذين لهم أية عاقلة بالإضراب والمضربين وال بأسبابه وأهدافه.

وبذلك يكون الإضراب في هذه المرافق ثلاثي الأطراف أو متعدد الأطراف والأبعاد مما، يستوجب التخفيف من عبء الإضراب قدر المستطاع بالحفاظ على حقوق ومصالح الأطراف الأخرى المجتمع بضمان السير الحسن وإبعاد للمصالح الأساسية للمجتمع، ويستو في هذه القيود كل المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو تلك المسيرة عن طريق عقود الامتياز.²

سلطات وامتيازات الإدارة لا تتوقف عند فرض حد أدنى من الخدمة في بعض قطاعات النشاط الحيوية بل لها إمكانية قانونية أخرى تسمى وسيلة أو إجراء التسخير كآلية استثنائية تحد من أثار وضغط الإضراب .

المطلب الثاني: طرق تسوية نزاعات الإضراب

¹: المادة 38 من القانون رقم 90/ المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.02

²: جمال الساييس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، مرجع سبق ذكره، ص59.

إن الميزة القانونية للتسوية هو إيجاد حل رضائي ود توفيقي بين الطرفين المتنازعين مباشرة دون أ وسيط أو بوسيط ذلك أنه إضافة إلى مسعى الأطراف في التسوية يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يتدخل مع الطرفين ويعين وسيطا يقبله الطرفان يكون مؤهلا وكفؤا توكل له مهمة التسوية.

وقد يتقدم الوسيط باقتراحات للتسوية يعرضها على الطرفين المتنازعين للدراسة مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بكل خطوة يتخذها، ألن السلطات المذكورة والمؤهلة لتعيين وسيط يمكن لها تحديد مدة لهذا الأخير أو أجل لتقديم اقتراحاته.¹

وقد تكالفت عدة نزاعات جماعية في ندب وسيط لتقريب وجهات النظر، وهذا ما حدث في النزاع الجماعي الذي نشب بين أساتذة التعليم العالي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي رغم أن الوسيط فشل في مساعاه لكن الخطوة تأكد جدوى هذا الإجراء ومحاولات الهيئة المستخدمة الدائمة إلى إيجاد حل توفيقي والتخفيف من وطأة الإضراب، وكون هذا النزاع على غرار بعض النزاعات الجماعية الأخرى له أهمية عملية في تجسيد معاني وأبعاد القانون 90/02 سيتم إرفاقه مع تعليق حول أبعاده.²

الفرع الأول: الوساطة والصلح لنفض نزاعات الإضراب

أولا: الوساطة

أوجب القانون 90/02 إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب، وكثيرا ما تنتشب المفاوضات المباشرة بين

¹: بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سبق ذكره، ص88.

²: بشير هدي، علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص89.

الطرفين للوصول إلى تسوية النزاع، فتتدخل الجهات الإدارية المشرفة على القطاع بعرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع، بحيث يمكن للوزير المكلف بالقطاع للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي أو يعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خالفهما إذ بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.¹

والوساطة هي إجراء اختيار وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين

وسيطا لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه

الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص - وليس هيئة - يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط. ويمكن للأطراف المعنية أن تحدد مدة زمنية للوسيط لتقديم اقتراحاته كما يمكن نشر

التقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف.

وعموما يقترح الوسيط من الأشخاص الأكفاء الذين يلقون موافقة طرفي النزاع كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات الجماعية أو باحث في مجال علاقات العمل.²

¹: عبد السالم ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، مرجع سبق ذكره، ص401.

²: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص136.

ولم يضع القانون 90/02 أ شروط خاصة بخلاف قانون العمل الفرنسي الذي يشترط أن يكون الوسيط كفؤاً قادراً على الإقناع بجنسية فرنسية حائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة متمتع بكامل حقوقه السياسية والمدنية ومسجل في قائمة الوساطة، ويتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليهم وقف الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة.¹

ولعل المشرع بسنه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية والحل السلمي للإضراب، ولو بعد شنه وهذا حفاظاً على مصالح الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كفاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار.

والمشرع الجزائري باستخدامه لمصطلح التسوية يكون قد أضفى مهمة محددة ودقيقة وتقنية للوسيط كون هذا الإجراء يستشف منه النقاط التالية:

- إن إجراء التسوية إجراء حساس ودقيق ويمكن اللجوء إليه في أية مرحلة غير مرتبط بوضع معين وصل له الخلاف فقد يلجأ للتسوية وتعيين وسيط إما خلال فترة الإشعار بالإضراب أو حتى نشوب الإضراب وممارسة الموظفين له.

- أن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة والمختصة بتعيين وسيط له مواصفات ويلقى قبول الأطراف.

- الوسيط سواء حددت له مهلة التدخل أو لم تحدد يوجب عليه التدخل السريع مع

¹:المرجع نفسه، ص137.

الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع وأوجه الاقتراحات مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك.¹

في بعض الأحيان يطلب أحد أطراف الخلاف الجماعي من الوسيط نشر تقريره وعليه

الاستجابة تحقيقا للشفافية والتعامل الموضوعي مع النزاع، وآلية الوساطة مدرجة في القانون 90/02 تحت نمطين أحدهما يخص القطاع الاقتصادي والآخر يخص القطاع الإداري وتختلف إجراءات اللجوء إليها وطبيعة النزاع، إلا أن الواقع أثبت أنه في عدة حالات ورغم تعيين وسيط للقيام بإجراءات التسوية يبقى الإضراب مستمرا لأن أهم المراحل التي يتم فيها حسب رأينا في الخلاف هي المرحلة الأولى لأن النزاع لم يستفحل وسهل التحكم والأطراف مازالوا على استعداد للتفاوض بل حتى للتجاوب.²

إن المشرع وتوقعا منه لاستمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية لاسيما إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة.

ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 90/02، وما يلاحظ بخصوص هذه الوساطة أنها تختلف عن إجراءات المصالحة لنزاعات الخاضعة لقانون العمل، كونها تفتقد للطابع الاختياري نظرا لكون تحريكها و تعيين الوسيط يتم بناء على قرار من السلطة

¹: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 138.

²: المرجع نفسه، نفس الصفحة.

الإدارية المختصة، و هي صلاحية مخولة لها بنص القانون، دون الحاجة لطلب الأطراف.¹

غير أنها إلا تعتبر شرطا سابقا لممارسة الإضراب كون أن لجوء السلطات لعرض الخلاف على الوساطة يمكن أن يكون بعد إيداع الإشعار المسبق للإضراب أو بعد الشروع في الإضراب، و هذا بهدف مساعدة الأطراف على مواصلة التفاوض إذا بدت صعوبات في مواصلته، وبالتالي يعتبر مشروعا الإضراب الذي يقوم به عمال و موظفي المؤسسات و الهيئات الإدارية مباشرة بعد فشل المصالحة.

ثانيا: الصلح

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين كوسيلة سلمية بغرض التقريب بين وجهات النظر، والوصول إلى حل يرضي الطرفين.

وتتخذ، المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين لكل منهما فعاليتها وهما:²

1-المصالحة الاتفاقية: يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوبها بتحديد إجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الاتفاقية بواسطة نخبة أو لجان دائمة أو مشتركة، أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة لا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة.

¹: المادتين 49 و 50 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص139.

ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجال لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.

هذه المصالحة نصت عليها المادة 5 من القانون 90/02¹ وفي غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية.

2- المصالحة القانونية: الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً للصلاحيات المخولة قانوناً، وقد أشارت المادة 5 من القانون السالف الذكر، على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجدانية، بحيث لا يمكن ممارسة إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إحضاره من الطرف المستعجل.²

ومفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.

¹: المادة 5 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري ، بين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سبق ذكره، ص175.

تحت طائلة غرامة جزائية التي يفرضها القانون على الطرفين، ويقوم مفتش العمل أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف، كل من الطرفين حول جميع المسائل التي أدت إلى المنازعة، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ هذه الجلسة، ويحرر محضرا يدون فيه المسائل التي تم الاتفاق عليها، وتلك التي بقيت عالقة، ويوقع هذا المحضر من قبل الطرفين، بحيث يصبح هذا الاتفاق نافذا من يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة.¹

الفرع الثاني: التحكيم لفض نزاعات الإضراب

إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي وفي إطار البحث الدعوى على حل قانوني وملائم للخلاف جعلت من القانون 90/02 يوضع عدة آليات للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء للوساطة وبالجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي تستمر فيها، ولعل اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة، إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة حالة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني

¹: كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري — ري ، بيّن آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو

الإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سبق ذكره، ص176.

بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع.¹

فالثابت أن تحرك الهيئة المستخدمة لإيجاد تسوية هو في حد ذاته عامل إيجابي لاسيما، وأن هذا التحرك منظم من طرف القانون ولما كان الإجراء إحالة النزاع عن اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب إيجاد حل له.

إلا أن تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في القطاع الاقتصاد هو سهل وواسع بخلاف تدخلها في فض النزاعات الناشئة في القطاع الإداري تبعا لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية، وما يسود نشاطها من متاجرة فيها الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقا لقواعد الإجراءات المدنية.²

وقد وصلنا إلى هذه النتيجة بتحليل مراحل تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في نوعين من النزاعات أحدهما يخص التعاونية الفلاحية للخدمات وهي تابعة للقطاع الاقتصاد والأخرى يخص أول نزاع عرض على اللجنة وهو نزاع يخص القطاع الإداري أطرافه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وقد صدر قرارين تحكييمين الأول صادر بتاريخ 25/02/1999 والثاني في 20 مارس 2000 وقبل تقييم فعالية اللجنة في فض النزاعات الجماعية في قطاع الإدارة العمومية تجدر

¹: المرجع نفسه، ص 177.

²: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 99.

الملاحظة أن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تتحرك آليا أ أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها إما¹:

- من طرف الوزير وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استنفاد كافة

الإجراءات السابقة وخطورة النزاع، وأما من طرف الوزير المعني إذا تعلق الأمر بالنزاع يخص قطاعات معنية بالمنع حسب 90/02 القانون من 43 المادة 1، وقد أشار القانون إلى وجوب استشارة ممثلو العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ولكنه لم يتطرق إلى آثار الاستشارة، أي بمعنى إذا لم يتم استشارة ممثلي العمال هل يبطل الإجراء ويصبح معيبا أو يصح، في حقيقة الأمر وعلى اعتبار صمت القانون على هذه النقطة فإن الأمر جواز لا وجوبي ويستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48² من القانون 02/90 إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلي العمال.

أما بالنسبة لممثلي الإدارة فالإشكال لا يطرح إعمالا للقواعد الخاصة بالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وكذا إجراء الحلول، وعلى اعتبار خصوصية تشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية:³

أولا: الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص-وزير القطاع- أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي .

¹: المرجع نفسه، ص100.

²: المادة 82 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

³: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص101.

ثانياً: الخلافات الجماعية التي تخص الموظفين أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما

2 نصت عليه المادة 43 من القانون 90/02.¹

إن إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم هو إحالة الملف الذي يخص الموضوع بدأ بكل الإجراءات الأولية وخلفيات النزاع وحتى نتائج إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم، ويمكن عند إحالة الملف تقديم اقتراحات وحلول بخصوص رؤية الإدارة للنزاع.

واللجنة الوطنية للتحكيم تصدر قرارات نافذة بأمر رئيس المحكمة العليا وتتكون اللجنة من عدد متساو من الأعضاء الذين تعينهم الدولة وممثلي العمال، وقد أحال القانون 02/90 أمر تكوين وتشكيل وتعيين أعضاء اللجنة وعملها إلى التنظيم وفعال بموجب المرسوم التنفيذي 90/418 المؤرخ في 22/02/1990 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في العمل ثم التطرق وبيان كيفية عمل وسير هذا الجهاز، مما يستوجب تخصيصها بمحور منفصل لما تكتسبه من أهمية.

- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم:

لقد تضمنت أحكام المرسوم التنفيذي 90/418 المؤرخ في 22/02/1990 كهيئة تشكيل وسير وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال الخلافات الجماعية في العمل وفق ما أشارت إليه المادة 51 من القانون 02/90.²

¹: المادة 43 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

²: المادة 51 من القانون رقم 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

الختامة

لقد أدى تزايد عدد العمال وتنوع مجالات العمل، إلى تعاظم قوة الطبقة العاملة و تأثيرها في المجتمع، وكان ذلك سببا في تغيير نظرة المشرع إلى قانون العمل من مجرد قانون يحتوي على أحكام تنظم عالقة العامل بالمستخدم إلى نظرة أخرى تعتبر أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الاجتماعي في العمل من خلال تحقيق الاستقرار و التوازن في علاقات العمل ، ومع مرور الوقت تحول هذا الهدف إلى مبدأ تسعى كل الدول الوصول لتحقيقه عبر أطر قانونية، ونظرا لطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية ومن حيث المصالح، فإنه في كثير من الأحيان تشوب هذه العالقة بعض الخلافات قد لا تسوى بالطرق العلاجية .

الأمر الذي يدفع بالعمال إلى اللجوء لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية، و يكون هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب الذي يمثل مرحلة تحول جذري في مسار طبيعة العالقات المهنية باعتبار وسيلة تهدد عالقة العمل نتيجة لآثاره على أطراف عالقة العمل و على المجتمع كله. هذه المبادئ و ذلك من خلال إصدار أمر قضائي بإخلاء المحالة و التأكد من عدم وجود احتلال أماكن العمل، كما حاول وضع إجراءات وقائية قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة و المصالحة و التحكيم.

من أجل هذا تكفل المشرع الجزائري بتكريس الحد الأدنى من المبادئ و القواعد العامة التي تمثل النظام العام، فأحال أطراف عالقة العمل إلى إمكانية الاتفاق على بعض المسائل و الضوابط المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

ختما نقترح التوصيات التالية:

- تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري المؤسسات المستخدمة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار و التشاور مع العمال المضربين و منظماتهم النقابية.
 - ضرورة تخلي مسيري المؤسسات المستخدمة عن أسلوب المواجهة مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية و الحكم المسبق على الإضراب بعدم المشروعية و التخلي عن التهديد و عن أي ضغط من شأنه أن يؤدي إلى التذمر و التوتر و القطيعة بين الطرفين
 - إعادة النظر في قانون الإضراب، بما يجعله أكثر ملائمة مع الظروف الاقتصادية
- الحالية، والأوضاع المهنية و الاجتماعية للعمال.
- إتاحة الفرص للعاملين الذين لهم مقترحات علمية في مجال الإدارة و تطبيقها في بيئة العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، عالقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994.
2. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2009.
3. بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
4. جمال الساييس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الأول، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
5. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
6. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
7. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ب ط، دار هومة، الجزائر، 2003.
8. سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري بوابة فلسطين، سنة 2017).
9. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
10. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - دراسة مقارنة- دار الثقافة، عمان، 2010.

11. الشايب أمال، أثر نزاعات العمل على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
12. صالح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
13. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر.
14. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق. م الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام الطبعة الثالثة، لبنان، 1998.
15. عبد السالم ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، بدون طبعة، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003
16. عبد المحسن، عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع و النشر، القاهرة، 1993.
17. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005
18. علي عبد العال سيد أحمد، حق الإضراب في المرافق العامة، ط3، مؤسسة دار الكتب، الكويت، 1997.
19. علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003.
20. قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
21. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر- المدخل العام والنصوص القانونية- دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر 2000.

22. محمد بن عبد الرحمان الخميس، المظاهرات والاعتصام والإضرابات، ط1، دار
الفضيلة، الرياض، 2006.

23. نبيل صقر، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

24. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب
الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.

25. هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام
اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني، دار الكتاب، مصر 2014.

26. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون
المدني، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط1، سنة 2008.

ثانيا: الرسائل الجامعية

1. بن الشيخ مصطفى، خلفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة
تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2014.

2. بوشرنوح فاطمة الزهراء، حفيفي أمال، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة
الجيلالي بونعمة، خميس مليانة، 2017.

3. شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة
الماستر، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016.

4. فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر،
جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019.

5. زروق نوال، الصلح كوسيلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري، جامعة عبد
الرحمان ميرة، الجزائر، 2015.

6. سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة دراسة في النظام القانوني
الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007.

7. الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث العمل، الجزائر، 2005.
8. طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010.
10. عتيقة بلحبل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة -، مذكرة ماجستير، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2004.
11. كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
12. محمد الشرقاني، مدى مشروعية الإضراب العمالي، أطروحة لنيل الدراسات العليا في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية، الرباط 1991.
13. مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ما 1945، قلمة، 2014..
14. ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصد مرباح، ورقلة، 2013.

ثالثا: المجالات والملتقيات

1. أبركان براهيمي جميلة، الإضراب، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دورية المنشد، العدد 9، الجزائر، 1990.

رابعا: الأوامر والقوانين

1. الدستور الجزائري لسنة 2016.
2. الدستور الجزائري الصادر سنة 1996.

3. القانون 02/90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة

4. حق الإضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990.

5. القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 1 شوال 1410 الموافق ل 21

أبريل.

6. القانون رقم 91/27 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن قانون

علاقات العمل المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن قانون علاقات

العمل.

الفهرس

الفهرس

| الصفحة | العنوان |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| | الواجهة |
| | شكر وتقدير |
| | الإهداء |
| | مقدمة |
| | الفصل الأول: الإطار العام لحق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 05 | تمهيد |
| 06 | المبحث الأول: ماهية الإضراب |
| 06 | المطلب الأول: مفهوم الإضراب |
| 06 | الفرع الأول: التطور التاريخي للإضراب في فرنسا والجزائر |
| 09 | الفرع الثاني: تعريف الإضراب |
| 16 | المطلب الثاني: مكونات الإضراب |
| 17 | الفرع الأول: العناصر المادية |
| 19 | الفرع الثاني: العناصر المعنوية |
| 23 | المبحث الثاني: أنواع الإضراب |
| 23 | المطلب الأول: الإضراب التقليدي - الإضراب القصير |
| 24 | الفرع الأول: الإضراب التقليدي |
| 25 | الفرع الثاني: الإضراب القصير |
| 26 | المطلب الثاني: إضراب الإنتاجية والإضراب بالتناوب - إضراب المبالغة في النشاط |
| 26 | الفرع الأول: إضراب الإنتاجية والإضراب بالتناوب |
| 28 | الفرع الثاني: إضراب المبالغة في النشاط |
| | الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 31 | تمهيد |

| | |
|----|-------------------------------------------------------------------|
| 32 | المبحث الأول: الشروط الواجب توافرها |
| 32 | المطلب الأول: توفر جميع سبل التسوية الودية والقبول من طرف العمال |
| 32 | الفرع الأول: توفر جميع سبل التسوية الودية |
| 33 | الفرع الثاني: موافقة العمال |
| 37 | المطلب الثاني: الإشعار المسبق وضمان أمن وسلامة أماكن وأجهزة العمل |
| 37 | الفرع الأول: الإشعار المسبق بالقيام بالإضراب |
| 40 | الفرع الثاني: ضمان أمن وسلامة أماكن وأجهزة العمل |
| 42 | المبحث الثاني: آليات حماية التشريع الجزائري للحق في الإضراب |
| 42 | المطلب الأول: معوقات الإضراب |
| 42 | الفرع الأول: التسخير وعدم عرقلة حرية العمل |
| 46 | الفرع الثاني: احترام القدر الأدنى من الخدمة |
| 50 | المطلب الثاني: طرق تسوية نزاعات الإضراب |
| 51 | الفرع الأول: الوساطة والصلح لفض نزاعات الإضراب |
| 56 | الفرع الثاني: التحكيم لفض نزاعات الإضراب |
| 61 | الخاتمة |
| | قائمة المصادر والمراجع |
| | الفهرس |
| | الملخص |

ملخص مذكرة الماستر

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات و نزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال و أصحاب العمل، و بحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة و التي كثيرا ما تؤد إلى إخلال التوازن بين هذه المصالح، و في هذه الحالة يتيح المجال أمام العمال نحو اللجوء إلى ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية، و يتم هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب، هذا الأخير الذي يمثل مرحلة تحول جذر في مسار طبيعة العلاقات المهنية باعتباره وسيلة تؤثر على أطراف العلاقة .

العمل.

الكلمات المفتاحية:

| | | |
|--------------|------------------------|--------------------|
| 1/حق الإضراب | 2/النزاع | 3/المطالب المهنية |
| 4/صاحب العمل | 5/علاقة العمل الجماعية | 6/التشريع الجزائري |

Abstract of The master thesis

The collective work relationship gives rise to disputes and conflicts due to the contradictory interests of both workers and employers, and by virtue of the changes that may occur in the data that control this relationship, which often leads to a disruption of the balance between these interests, and in this case the opportunity is provided for workers To resort to putting pressure on the employer in order to force him to accept their professional demands, and this pressure is done through exercising the right to strike, the latter which represents a stage of a radical transformation in the course of the nature of professional relations as a means that affects the parties to the relationship

Key words:

| | | |
|------------------|--------------------------|-------------------------|
| 1 right to strik | 2/ dispute | 3/ professional demands |
| 4/ employer | 5 /business relationship | 6/ Algerian legislation |