



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة - سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



اضراب العمال و موظفي المرفق العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر

التخصص: قانون اجتماعي

من إعداد الطالب:

تحت إشراف الدكتور:

معلوم محمد

قميدي محمد فوزي

لجنة المناقشة

رئيسا

خنفوسي عبد العزيز

الدكتور

مشرفا ومقررا

قميدي محمد فوزي

الدكتور

عضوا مناقشا

طيطوس فتحي

الدكتور

عضوا مناقشا

هني عبد اللطيف

الدكتور

الموسم الجامعي: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ"

سورة التوبة الآية (105)

شكر وتقدير

أشكر الله الذي وفقني لانجاز هذا العمل

كما أتقدم بجزيل الشكر:

إلى العائلة الكريمة التي وفرت لي كل الظروف

لاستكمال هذا العمل، و إلى الدكتور المحترم

قميدي محمد فوزي الذي ساعدني و لم يبخل عليا بالنصح

والإرشاد، وجزيل الشكر إلى أساتذة كلية الحقوق وخاصة أساتذة

تخصص قانون اجتماعيو إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو

من بعيد.

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى الوالدين العزيزين

أطال الله في عمرهما و إلى أفراد أسرتي و إلى

كل الأصدقاء و الأحباب.

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً يستفيد منه جميع

الطلبة المقبلين على التخرج.

مقدمة

لقد عانت الطبقة العاملة ردحا من الزمن، لا سيما في اعقاب النهضة الصناعية التي واكبت قيام الثورة الصناعية حيث ادت الى سيطرة راس المال على العمل، و حرمان العمال من كثير من الحقوق، الامر الذي ترتب عليه اختلال التوازن الاقتصادي و الاجتماعي بين الطرفين، و قد حاولت الطبقة العاملة الحصول على حقوقها قبل اصحاب الاعمال من خلال الوسائل التي كانت متاحة في ذلك الوقت، و لكن لم تفلح هذه الوسائل في تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال و اصحاب الاعمال، مما جعل الحاجة ماسة الى و سيلة قانونية اكثر فاعلية لإعادة التوازن المختل في العلاقة بين طرفي العملية الانتاجية، و قد كافح العمال طويلا لإفراز هذا احق لتمثل في ممارسة الاضراب.

يعتبر الاضراب اخر الوسائل التي يمكن ان يضر بمصالحه ايضا يلجأ اليها العمال لضغط على أصحاب العمل الاستجابة لتلبية مطالبهم المهنية حيث يعد الاضراب من اهم الامور التي تعمل على عرقلة سير العمل بانتظام و اطراد.

بالرغم من اهمية الإضراب بالنسبة للعمال و الموظفين، و ذلك على اعتبار انه يشكل سلاحا في ايديهم يؤدي الى الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالبهم المهنية، الا انهم يلجؤون اليه مضطرين في محاولة للضغط على صاحب العمل، فتوقف العمل نتيجة للإضراب

يؤدي الى الحاق ضرر بأطراف عقد العمل (أصحاب العمل و العمال و الموظفين) ذلك لان من شان الاضراب الحاق ضرر كبير بأصحاب العمل نتيجة توقف المؤسسة.

أما بالنسبة للطرف الضعيف فان الإضراب يضر بمصالحه أيضا، و ذلك لان التوقف عن العمل يمكن ان يكون دون أجر كما فعلت بعض التشريعات عندما اعتبرت فترة الاضراب اجازة بدون اجر فضلا عن ان الاضراب يؤدي الى الاضرار بالإنتاج القومي و منه يؤدي تدني الانتاج.¹

¹ ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب و أثره في العلاقات التعاقدية دراسة مقارنة، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر و التوزيع، 2012، الاردن، ص 11.

من هذا الباب تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع "اضراب العمال و الموظفين في المرفق العام" محاولين بذلك ابراز الاليات القانونية لممارسته و طرق تنفيذه و المسائل المرتبطة.

و يكتسي الموضوع اهمية بالغة من خلال:

- الحاجة الماسة للموضوع كوسيلة يعبر من خلالها كل من العامل و الموظف التعبير عن مطالبهم المهنية المشروعة، خاصة امام التحديات الاقتصادية التي قد تواجهها المؤسسة.
- يعد الاضراب عن العمل آلية ديمقراطية فعالة و مؤثرة في يد الطبقة العاملة.
- معرفة ضوابط ممارسة الاضراب حتى لا يجرد النضال النقابي عن مساره الصحيح.
- حاجة المكتبة الجامعية الى مثل هذه الدراسات التي تلامس واقع المجتمع و تطلعات افراده.

أما عن اسباب اختيار الموضوع فيمكن اجمالها في النقاط التالية:

- قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في التفرقة بين إضراب العامل و الموظف.
- أمام التحديات الاقتصادية التي اضحت تعيشها الجزائر، يبرز الاضراب كأحد الوسائل و الطرق التي تلجأ اليها الطبقة العاملة للمحافظة على مكتسباتها المهنية، أمام ضغط الإدارة و أرباب العمل، فارتأينا دراسة الموضوع من الناحية القانونية.
- الرغبة في تناول هذا الموضوع تصادف ذلك مع اقتراح الاستاذ المشرف.

و لمعالجة هذا الموضوع نطرح الاشكالية التالية:

- ما هي الآليات التي تحكم اضراب العمال و الموظفين في المرفق العام؟

و للإجابة عن هذه الاشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- ماهي الضوابط القانونية التي تكفل ممارسة هذا الحق؟
- ما هي الانعكاسات الناجمة عن الاضراب، سواء على العامل أو على المؤسسة؟

للإجابة على الإشكالية و التساؤلات الفرعية اتبعنا المنهج التحليلي الذي يعتمد على استقراء النصوص القانونية و تحليلها، كما استعنا بالمنهج الوصفي من خلال عرض مختلف الآراء التي عالجت هذا الموضوع

و قد جاءت هذه الدراسة منتظمة في مقدمة و فصلين و خاتمة، عالجنا في الفصل الاول تكريس حق الاضراب، مبينين مدى مشروعيته و كيفية ممارسته، أما الفصل الثاني الموسوم بالنتائج المترتبة عن الاضراب، فقد بينا فيه انعكاسات ممارسة الاضراب على العامل و المؤسسة مبرزين في الوقت ذات الاليات التي سنّها المشرع الجزائري لتسوية النزاعات المرتبطة به، أما الخاتمة فتناول جملة النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة.

و كأني بحث علمي جاد فقد واجهنا مجموعة من الصعوبات من أبرزها:

- قلة المراجع المتعلقة بالموضوع.
- ضيق الوقت المتاح لإنجاز هذه الدراسة.

الفصل الأول: **تكريس حق الإضراب**

على غرار الدساتير و التشريعات العمالية الدولية التي أقرت و اعترفت بالإضراب بأنه حق محول للعامل، و الذي يعد من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم و يبدو هذا الاهتمام من خلال ما تضمنته القوانين الوضعية لمختلف الدول، و قد عرف الإضراب لفترة طويلة وسيلة للفوضى و العنف، قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح.

أما فيما يخص المشرع الجزائري فقد اعترف بهذا الحق عبر دساتيره المتعاقبة من بينها الدستور الجزائري لسنة 1989 الذي اعترف بهذا الحق في المادة 54 منه بنصها على أن: " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون"، و دستور 1996 في المادة 57 منه، و أخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه و يحدد شروطه و ضوابطه و كيفياته من أجل تكييف ممارسته¹.

سنتطرق في هذا الفصل و المقسم بدوره إلى مبحثين، الأسس القانونية لتنظيم حق الإضراب (المبحث الأول)، ممارسة حق الإضراب (المبحث الثاني).

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2005، الجزائر، ص 124.

المبحث الأول: الأسس القانونية لتنظيم حق الإضراب

على الرغم من إن المشرع الجزائري لم يقيم بتقديم أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق اللجوء إليه حسب تدابير قانون 90-02 المتعلق بالوقابة من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارستها حق الإضراب، حيث ينظر إليه على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال بقصد إحداث الضغط و التأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلي أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية و المهنية، غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم و إنما ربط و جوده بوجود النزاع الجماعي¹، و هكذا يصبح حق الإضراب هو التوقف عن العمل الناتج عن نزاع جماعي و يربطه بالنزاع الجماعي يجعل منه حركة منظمة و واعية لها مصلحة مشتركة، و تتحرك في اطار جماعي.

قسم هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب، مشروعية حق الإضراب (مطلب أول)، التطور التاريخي للإضراب (مطلب ثاني)، مفهوم الإضراب (مطلب ثالث).

المطلب الأول: مشروعية حق الإضراب

الحق في الإضراب معترف به في الكثير من المواثيق الدولية مثل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المادة (8/د)، الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961 المادة (6/4) والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في الميدان الاقتصادي والاجتماعي والحقوق الثقافية لعام 1988 المادة (1/8).

وقد التزمت منظمة العمل الدولية الصمت فيما يخص هذا الحق، مما جعل أمر تطوير مفهومه وتحديد نطاقه مسؤولية الهيئات المعنية بأعمال حقوق الإنسان².

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص 220..

² المعهد الوطني للعمل، حق الاضراب.د.ح. الجزائر، 2005، ص26

فالهيات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية تعترف بالحق في الإضراب على انه عنصر داخلي مكمل للحق النقابي الذي تحميه الاتفاقية رقم 87، وهو مشتق من حق المنظمات العمالية في صياغة برامجها ونشاطها لتعزيز ودعم مطالب أعضائها الاقتصادية والاجتماعية.

حيث نشرت منظمة العمل الدولية في عدد من مطبوعاتها، كالمجلة الدولية للعمل، المبادئ والأحكام الواجب اتخاذها إزاء الحق في الإضراب، وأكدت على هذه المبادئ لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحريات النقابية ومن بين هذه المبادئ:

- يجب اعتبار الإضراب كحق أساسي للتنظيمات النقابية للعمال، يتم حمايته على المستوى الدولي طالما يكون اللجوء إليه بصفة سلمية.
- يجب أن يكون الاعتراف بحق الإضراب ساريا على جميع العمال، سواء كانوا من القطاع العام أو الخاص.
- يمكن تحديد خدمة دنيا لاستمرار بعض النشاطات في حالة إضراب داخل مصالح الخدمة العمومية، وتشارك في تحديد المجالات المهنية بهذه النقطة وكيفية ممارستها كل من التنظيمات النقابية للعمال إلى جانب المستخدمين والسلطات العمومية.
- إن منع الإضراب يقلل إلى حد خطير من الوسائل المتاحة للنقابات من اجل الدفاع عن مصالحها. ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها¹.
- لا تعتبر قرارات عدم تقديم أجور مدة الإضراب مخالفة لمبادئ حق الإضراب.

أما اللجنة المعنية بحقوق الإنسان فقد أوضحت في عدد من القضايا المطروحة أمامها، أن استخلاص حق الإضراب من نص المادة (1/22) من العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ليس أمرا يسيرا، فالعنى العادي للألفاظ المستخدمة في النص، لا يدل على وجود حق كهذا في إطار المادة (1/22) من العهد.

¹ عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، قانون المؤسسات كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2003، 2004، ص107.

و أشارت اللجنة إلى تزامن وضع العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية مع العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و أن هذا الأخير تضمن نصا يتناول الحق في الإضراب المادة(8/د)، في حين أن الأول اكتفى بالتأكيد على الحق في تكوين الجمعيات والنقابات دون أدنى إشارة للحق في الإضراب.

كما أوضحت اللجنة أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي أقر الحق في الإضراب، اعترف أيضا بالحق في الحرية النقابية، وأن عدم النص صراحة على الحق في الإضراب في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يدل على الحق في الإضراب ليس متفرعا عن الحق المنصوص عليه في المادة (1/22) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

ولكن تفسير اللجنة المعنية بحقوق الإنسان للمادة(1/22) من العهد، انتقد من طرف مجموعة من الدارسين والمختصين، كما لم يحظ برضى أعضاء اللجنة. وانصب الانتقاد الذي وجه لرأي اللجنة بان الإضراب هو أحد الأنشطة ذات الصلة بالحق في تكوين الجمعيات، وأن هناك أنشطة نقابية أخرى بالإضافة إليه لم يرد ذكرها في نص المادة(1/22)، وذلك لاتساع نطاق الحق في تكوين الجمعيات، فالحق في تكوين النقابات المرتبط بالحق في تكوين الجمعيات ذكر على سبيل المثال لا الحصر، لان التمتع الفعال بالحق في تكوين الجمعيات يفترض ابتداء إمكانية ممارسة كافة الأنشطة المتصلة به، والإضراب هو أحد أهم وسائل المطالبة والتعبير عن الرأي.

فأول نص تضمن إباحة الإضراب في هذا القطاع هو نص المادة (15) من الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، حيث نصت على انه « لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية »فهذا النص جعل حق الإضراب مقيد بشرط إجازة مفتش العمل.

أما دستور 1976 فقد نص في مادته(61/2) على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص فقط، مع وجوب تنظيمه بواسطة قوانين خاصة، وهي القوانين التي لم يصدر منها أي نص إلى غاية إلغاء هذا الدستور¹.

لم يكن الاعتراف بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب هدية من السلطة، بل في الواقع ثمرة نضال طويل للطبقة العمالية، حيث شهدت فترة الثمانينيات نشوب أكثر من 2479 إضراب، وارتفع هذا العدد بكيفية مذهلة في سنة 1988 التي عرفت لوحدها حدوث أكثر من 1933 إضراب².

فلم يكن أمام السلطة سوى الاعتراف بالمشروعية القانونية لهذا الحق، وتم ذلك بموجب دستور 1989 الذي أدمج الحق في الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث اعتبر 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 كالكفاح والأمن، وهي نفس المادة الواردة في دستور 1996³ حيث تضمن هذا الدستور مبادئ تركز ممارسة الحق في الإضراب في إطار الحريات العامة⁴.

¹أحمية سليمان، 2003 آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ، ص144.

² عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005، ص220،

³ عجة الجيلالي، نفس المرجع السابق، ص220.

⁴ المادة (57) من دستور 1996 إلى ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، او في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع"

لقد خصص المشرع الجزائري أحكاما خاصة ضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹، تضبط وتحد ممارسة حق الإضراب²، تعكس مضامينها ما جاء في الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي لعام 1948، التي صادقت عليها الجزائر بمجرد انضمامها إلى منظمة العمل الدولية في سنة 1962.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لفكرة الإضراب

لقد مر التطور التاريخي لممارسة الإضراب بعدة مراحل تاريخية³، حيث يعتبر ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات حسب الأعقاب الزمنية التي مرت بها البشرية، فقد أعتبر في أول الأمر كجائحة وكخطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، فحق الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات التاريخية، ونمر بعجالة على أبرز مراحل تطور الإضراب في الحضارات القديمة، ثم على تطور فكرة الإضراب في الأنظمة القانونية محل الدراسة وذلك فيما يلي :

أولا: تطور الإضراب في الحضارات القديمة

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل والأزمات التاريخية وبالأخص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة، التي وجدت في الإضراب طريقا من طرق الاحتجاج والتمرد، ففي كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال (الأجراء) تكاد تكون منعدمة، لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب، وهذا يرجع للفوارق الاجتماعية

¹ عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص 104.

² قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 06 فبراير 1990. ح.ر. العدد 6 لسنة 1990.

³ براهيم صالح صرايرة، المرجع السابق، ص 81.

الناجحة عن حكم وسيطرة القوي، ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي و الاجتماعي للعامل.

أكد المؤرخون على أن الاضطرابات الاجتماعية كانت كثيرا ما تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية القديمة، نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية.

نعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من أجل تسديد أجورهم ولتحسين ظروف العمل، ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال والمتمثلة في تشييد قبر فرعون، أما عن الرقيق -العبيد- فبسبب مركزهم أو وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات والاحتجاجات¹.

أما الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة آنذاك حيث قام النحاتون بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم، وعن الحضارة اليونانية فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات و الاضطرابات العمالية، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار و وضع قوانين لقمع الإضراب.

ثانيا: ظهور الإضراب في الجزائر

إن ظهور الإضراب في الجزائر فالبوادر الأولى التي ترجع للعهد الاستعماري الفرنسي، ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة قليلة جدا، إذ لم نقل كانت منعدمة².

إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1936، حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف (120000) عامل من فرنسيين

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 147.

2 عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 466.

وجزائريين، ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، ونرى من المفيد أن نسير إلى إضراب عام 1936 الذي حدث في كل من وهران والجزائر العاصمة.

أ- حركة إضراب 1936 في وهران:

عرفت الجزائر خلال شهري جوان و جويلية لعام 1936¹ أعنف إضراب لم تراه من قبل ولقد كان الإضراب مدعم من طرف النقابة الفرنسية، ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من ارتفاع وغلاء للمعيشة الذي أثر في زيادة نسبة البطالة هذا الأمر أدى إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوماً بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية ولذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، وكانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع، وهذا ما جعل ردود فعل أصحاب المصانع تتصف بالحقد ورد الفعل العنيف، بحيث لجؤوا إلى إفراغ أماكن العمل وغلقها، وبعد انتهاء مدة الإضراب، عاد العمال إلى أماكن عملهم وتكر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها.

ب- حركة إضراب 1936 في الجزائر:

لم تبقى الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تشهدها فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة، مما أضعف القدرة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936².

ولقد أثرت كذلك حركة الإضرابات التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء وعدم الإعلان عن تلك الاحتجاجات والإضرابات ولقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات و انتشارها خاصة في

¹ الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، معهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، الجزائر، 1979، ص 475.

² عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص 104.

العاصمة، وكان ذلك بتاريخ 18 جويلية بمؤسسة البناء بحروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الموالي للإضراب على رفع أجور العمال، هذا الإضراب أدى إلى تشجيع القيام بإضرابات أخرى، فلم تتوقف هذه الإحتجاجات إلى هذا الحد، بل زاد انتشارها خاصة بين 10 و 20 من شهر جويلية من نفس السنة، حيث وصل عدد العمال المضربين إلى 15000 عاملاً.

ونشير إلى أن ماعرفته هذه الاضطرابات أدى إلى تدخل رجال الشرطة لإطلاق النار على العمال المضربين ، وذلك عند احتلالهم للمؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي ، حيث قتل 3 عمال جزائريين، ورغم ماخلفه الإضراب من خسائر إلا أنه من خلال ماحدث استفاد العمال المتواجدون بالجزائر من نفس الامتيازات التي تحصل عليها العمال بفرنسا ، فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن¹.

المطلب الثالث: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب ظاهرة من الظواهر الحديثة و المعاصرة، التي يلجأ إليها الأطراف الضعيفة ألا وهم العمال للمطالبة بحقوقهم أو الاحتجاج على فواتها أو التقصير في تحقيق مطالبهم، فالإضراب عن العمل عنوانه الاعتراض و أدواته الامتناع و مقوماته الروح التضامنية الجماعية.

كما يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاولة العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار رب العمل على تلبية مطالبهم المهنية المنشودة، و من ثم فان القرارات و التصرفات الفردية التي تصدر من العامل بالتوقف عن العمل، أو ترك منصب عمله، يعتبر تصرفاً انفرادياً غير مشروع لأنها لا تسعى إلا لتحقيق غرض مشترك².

يعتبر الإضراب حق من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيداً وغموضاً وإثارة للجدل، خاصة فيما يتعلق بنطاق

¹ عبد المجيد صغير بيرم، مرجع سابق، ص 110.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، 2003، الجزائر، ص 219.

ممارسته في القطاع العام والقطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء وإيجاد تعريف جامع مانع له، كما عَرَفَ الإضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لحاملها ، على الرضوخ للمطالب المهنية.

لقد اعترفت معظم التشريعات في حق العامل في ممارسة الإضراب، باعتباره وسيلة للدفاع عن حقوقهم و حماية مصالحهم المهنية، كما أن الاعتراف بحق الإضراب كمكسب للطبقة العاملة على المستوى الدولي و الوطني، لم يحصل في البلدان الصناعية، إلا بعد مرور عشرات السنين، كما أصبح حقا من حقوق الإنسان معترف به في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية.¹

سيتم تناول في هذا المطلب و المقسم إلى فرعين، تعريف الإضراب (فرع أول)، أشكال الإضراب (فرع ثاني)

الفرع الأول: تعريف الإضراب

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب نظريا وقضايا بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب، مع أنه من الأهم معرفة إذا كنا أمام أعمال تأديبية أي أن العامل خالف التزاماته أو أنه قام بإضراب.

يعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، ولذلك نجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.

¹ أنظر المادة 8 فقرة د من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية المصادق عليه في 16 ديسمبر

يجب أن نرى المقصود بالإضراب لغة ، فقد عرف على أنه الكف والإعراض فيقال أضربت عن الشيء أي أعرضت، وبالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجد أنها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يتجمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (grève)، بغية طلب العمل ولقد كانت هذه الساحة مكاناً لتنفيذ عقوبة الإعدام .

أما عن المعنى الفقهي للإضراب ، فيمكن تعريفه بأنه اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة، وهناك من يعرفه على أنه امتناع موظفين أو المستخدمين العموميين عن عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عامة لهذا الأسلوب إظهاراً لسخطهم عن عملهم من أعمال الحكومة لإرغامها على التراجع عن موقفها أو الاستجابة لمطالبهم¹.

عرف كذلك على انه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف الع²

هناك من يعرف الإضراب موضحاً أنه لا فرق بين الإضراب بين القطاع العام والقطاع الخاص حيث عرف أنه : التوقف الجامعي عن العمل غايته تحسين شروط العمل ن وإما لمساندة حركة اجتماعية وحتى سياسية.³

إلا أنه هناك من يميز في تعريفه للإضراب بين القطاع الخاص والقطاع العام، فعرف على أنه تجربة إثبات القوة يأخذها إجراء ضد أرباب عملهم، ليبرزوا قضيتهم ومطالبهم غير أن إضراب الموظفين يسعى لشلل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام، وعليه فإضراب موظفي وعمال المرافق العامة هو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من المجتمع في مواجهة المجتمع ككل فإذا أضرب مثلاً رجال الشرطة

¹ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري -دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988. ص 485.

² ابراهيم ركي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوات المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1987، ص 37.

³ طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين و مسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1978، ص 93.

و المعلمون وموظفو المؤسسات القضائية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب العمل، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من الخدمات العامة الضرورية، ومن ثم فإضراب العامل أو الموظف العام هو تمرد على النظام و السلطة وإلى جانب أن الإضراب يشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة فهو يسعى إلى تحريك الرأي العام ، وبالتالي فهو يجبر -الإضراب- الدولة على تلقي ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة العامة .

هكذا يعد الإضراب وسيلة فعالة كلما كان قادرا على التأثير، والإضراب بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا لأنه ذو علاقة بكل فرد من أفراد المجتمع مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والنقل مما يشل الخدمات اليومية الضرورية¹.

كما توجد إلى جانب هذه التعاريف الفقهية عدة تعاريف أخرى صادرة عن اجتهادات قضائية ،يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال، أن "الإضراب هو وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال"، وعلى أنه " توقف إرادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم و الاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها المستخدم أو صاحب العمل"

عرف كذلك من خلال القرار الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في 25 جولية 1979 على أنه " توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية"²

من خلال ما سبق ذكره من تعاريف نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام و الالتزامات الوظيفية بهدف إلزام وإجبار صاحب العمل والسلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين أو بغية درء ضرر يروونه ماسا بمصالحهم، وأغلب المطالب المهنية تنحصر في رفع الأجور أو بالمطالبة بتحسين ظروف العمل.

¹ ابراهيم زكي أخنوخ، نفس المرجع، ص37.

² بهذا التعريف أسند إلى ما جاء به مجلس الدولة الفرنسي في قرار DEHAENE بتاريخ 7 جولية 1950 و اخذ في نفس الوقت و فقا لما جاء في قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة التمييز بباريس بتاريخ 28 جوان 1951 و الذي ثم النص فيه على أن الإضراب ينتمي الى النظام القانون الجماعي لحق بسيط و يغير نظام العلاقات الفردية.

الإضراب خاصة في صورته الجماعية يعتبر أخطر ما يهدد قاعدة سير المرافق العامة بانتظام و إطراد وبناء على ذلك يجب تنظيمه حماية للصالح العام وأمن الدولة .

يكون عادة الإضراب جماعيا وهو الصورة الغالبة والمألوفة له، ويكون الإضراب فرديا ناتجا عن توقف فرد واحد متى ما تولدت عليه ذلك نتائج وآثار خطيرة¹.

لكي نكيف كل توقف عن العمل على أنه إضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية أهمها ما يلي :

- يجب أن يكون التوقف عن العمل بصفة إرادية ، بمعنى صادرة عن إرادة العمال أو موظفي المرافق العامة وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا ، إذ أنه يعتبر بناء على هذا إضرابا حالة التوقف عن العمل الذي قد تفرضه بعض عوامل الإنتاج كنفص المواد الأولية للإنتاج مثلا ، أو ما يسمى البطالة التقنية ، و لا يعد إضرابا رفض العمال العمل لساعات إضافية طالما كانوا غير ملزمين بأدائها بنص القانون أو عقد العمل²، كما لا يعتبر إضرابا كذلك التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع إلى صاحب العمل
- كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال وموظفي المرافق العامة أو أغلبيتهم سواء بصفة مباشرة من قبلهم، وقد عرفت مسألة عدد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي فبعد أن أعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضرابا صدرت قراراته تحت تأثير فكرة أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال، وإلى جانب هذا أستبعد الاجتهاد القضائي فكرة الإضراب إلا من طرف النقابة³.

¹ سليمان محمد الطماوي، مبادئ في القانون الإداري -دراسة مقارنة-، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 532.

² ابراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص39.

³ عبد السلام ديب، ص، ص370-371.

- كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال وموظفي المرافق العامة المعنيين بالإضراب حيث أن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضراباً¹، إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة كما تنص عليه قوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب.

نضيف في التوقف عن العمل أنه لا يطلب فيه أن يكون لمدة معينة من الزمن ويكفي

لمدة دقائق محدودة.

- وأخيرا يجب أن يكون هناك مقاصد متوخاة من الإضراب فيمكن أن تكون لتغيير الأوضاع السائدة في العمل والتي لا ترضي العمال وذلك بتغيير بنود عقود العمل، أو الضغط على الدولة قصد تغيير ظروف العمل أو لاستقرار الشغل، وقد يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال وذلك كالأجور وتحسين ظروف العمل وذلك للحصول على المزيد من الحقوق و الامتيازات مهنية كانت أو اجتماعية أو مالية، وقد يحدث أن يكون الدافع للإضراب تحقيق أغراض أو أبعاد سياسية، لامطالب مهنية ، كالضغط بواسطة على الدولة وحملها على اتخاذ موقف سياسي معين، أو منعها من السير فيها، وبناءا على ذلك تكيف هذه الإضرابات بعدم شرعيتها، إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الأسباب السياسية لها آثار أو علاقات بظروف العمل كالإضراب على قرار سياسي متعلق برفع الأسعار أو زيادة الضرائب على العمال أو تجميد التوظيف أو التوقف عن دفع الرواتب أو قرار سياسي أو إستراتيجية تمس أو تؤثر على عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة².

يجب أن نشير إلى أن الإضراب قد يحدث نتيجة للتوقف عن العمل كما قد يحدث

ولو لم يكن هناك أي امتناع عن العمل، حيث يباشر العمال عملهم مع تعطيل الإنتاج، أو

¹ محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 806.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 140.

استمرار الموظفين في التواجد بأماكن عملهم دون القيام بالأعمال المطلوبة منهم لمصلحة الجمهور.

فمن خلال ما سبق توصلنا إلى أن الإضراب سلاح مخيف أحيانا، ومخيب أحيانا أخرى لا يجوز للموظفين العموميين اللجوء إلى استعماله إلا بحرص شديد وقد يكون -الإضراب- فعالا إذا سبب إزعاجا للجمهور، لكنه قد يضر بأفراد المجتمع وبالتالي يسيئون إلى أنفسهم عند نظر الرأي العام إلى قضيتهم، لهذا يفضل العديد من العمال والموظفين استخدام التهديد بالإضراب أو ما يسمى بالإضراب التنبهية.

الفرع الثاني: أشكال الإضراب

يتخذ الإضراب عدة أشكال و أساليب، فقد تختلف طريقة التوقف عن العمل فقد تكون بصفة جماعية أو فئوية أو قطاعية، لذلك قد يتخذ الإضراب صورا و أشكال مختلفة سنتناول أشكال المختلفة للإضراب و هي كالتالي:

1-الإضراب التقليدي :

يشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية و الاجتماعية بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك أماكن عملهم، أو يمتنعون عن الالتحاق بمناصب عملهم بطريقة محكمة و منظمة مدروسة مسبقا¹، ويعد من الأساليب الأكثر شيوعا بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال².

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ضل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 119.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

كما يقع على عاتق العمال و هم يمارسون حقهم في الإضراب أن يضمنوا الحد الأدنى من الخدمة و هذا في بعض المجالات المحددة على سبيل الحصر، و أن يحافظوا على ممتلكات و أمن المؤسسة المستخدمة.¹

2-الإضراب الدائري :

يتميز هذا الشكل من الإضراب بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع فئة من العمال عن العمل لمدة معينة و محددة تليها فئة أخرى، و وذلك بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف للمؤسسة المستخدمة، و يطلق عليه كذلك الإضراب بالتناوب، حيث كانت فرنسا من أكثر الدول تأثراً بهذا الشكل من الإضراب.²

كما يعتبر هذا النوع من الإضراب الأكثر ضرراً من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظراً لاستمرار و بقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام و غيرها من التكاليف المشابهة.³

3-الإضراب القصير و المتكرر:

ويكون في شكل توقف قصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو قد يكون عن طريق بدء متأخر لمزاولة النشاط في أماكن العمل، و يكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جساماً من غيره لأنه يؤدي إلى اضطراب نظام الإنتاج، نتيجة

1 المادة 31، 38 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

2 رشيد واضح المرجع السابق، ص 123

³ بشير هدي، نفس المرجع، ص 220.

التوقف القصير عن العمل في فترات زمنية فجائية¹، ويطلق على هذا الشكل من الإضراب بالإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة ليستأنفوا العمل بعد ذلك.2

لهذا النمط تأثير كبير على السير الحسن للمؤسسة، حيث أن العمال المضربين يكونون في أماكن عملهم دون نشاط، و هذا ما يتولد عنه آثار علاقة العمل التي تبقى قائمة كالأجر و الراحة و غيرهما.

4-الإضراب البطيء :

يتميز هذا النوع من الإضراب بالتخفيض و التقليل من وثيرة الإنتاج، كما يستمر العمال في مزاوله نشاطهم دون أن يتوقفوا كلياً عنه إلا أن الفعالية تكون قليلة، لذلك يصعب تكيف هذا العمل بالإضراب داخل أن العمل داخل المؤسسة المستخدمة يبقى مستمر.3

كما يطلق على هذا النوع بإضراب الإنتاجية أو المردودية، إلا أن هذا النوع من الإضراب يعد أقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة و الأعمال، و يؤدي إلى حدوث أضرار بالمؤسسة المستخدمة.4

5-الإضراب الايجابي:

يطلق عليه كذلك اسم المبالغة في النشاط، ويتميز هذا الشكل من الإضراب بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، كما يتخذ هذا الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية.

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل المكتبة القانونية، الإسكندرية، 1996، ص 132.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 128.

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص 121.

المبحث الثاني: ممارسة حق الإضراب

سنتناول في هذا المبحث الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع، ويفرض احترامها على كافة العمال والمؤسسات، عند ممارسة حق الإضراب - وهذا ما يسمى بالتنظيم القانوني للإضراب - انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية و احترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة، لكي لا تؤثر أو تمس بحقوق هذا الأخير الذي يقصد به الإدارة المستخدمة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.

لهذا فقط وضعت التشريعات العمالية الوظيفية المختلفة عدة قواعد وأحكام ورسمت حدود وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة سليمة وشرعية، بهدف المحافظة على الجانب المهني والجماعي والفردى من جهة والمحافظة على استقرار الأمن المهني و الاجتماعي و الاقتصادي في المؤسسات المستخدمة بصفة خاصة ، والمجتمع ككل بصفة عامة، من جهة ثانية.

ومن أجل الوقوف على هذه التنظيمات والضوابط القانونية لكيفيات ممارسة حق الإضراب التي يمكن وصفها بالاحتياطات والضمانات القانونية لممارسة هذا الحق، ارتأينا أن نتطرق إلى أحكام وشروط شرعية للإضراب والقيود الواردة على هذا الحق (حق الإضراب)¹.

المطلب الأول: شروط ممارسة الإضراب

حتى يمارس الإضراب في إطار قانوني نظم المشرع الجزائري كيفية ممارسته، وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، والإحكام الواردة فيه، نجد أن المشروع قد وضع أربع شروط رئيسية لشرعية الإضراب وهي كالتالي.

1 رشيد واضح المرجع السابق، ص 125.

أولاً: استنفاد إجراءات التسوية الودية

نقصد بهذا الشرط انه لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية و القانونية و الرضائية والاتفاقية و التي سيتم التطرق إليها لاحقاً بالتفصيل، والمتمثلة في الوساطة والمصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، وفي هذا المجال رأينا انه من الأحسن الإشارة إلى الطرق السلمية لمعالجة النزاع الجماعي، ومن بين هذه الطرق السلمية نجد الوساطة التي تعتبر شكلاً من أشكال التوفيق حيث يقوم وسيط بإقناع الأطراف المتنازعة حول حل وسط بل انه يقترح شخصياً - الوسيط- حل النزاع بعد سماعه للطرفين ويدعوهم إلى قبول الحل الذي اقترحه¹، ويلجا الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلاً يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أن الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها.

أما عن التوفيق فيتميز بوجود طرف ثالث محايد مهمته السعي من اجل تقريب وجهات نظر الطرفين وحثهما على قبول حل وسط ويقوم الشخص الموفق بتحرير محضر بالتوفيق أو بفشله مما يعني فشل الأطراف المتنازعة في قبول أو رفض الحلول المقترحة لحد للنزاع.

من الطرق السلمية كذلك نجد المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية وبفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية كونها تقوم على أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية.

كما انه يمكن اللجوء إلى للتحكيم الذي يتم باتفاق طرفي النزاع²، ويمنع اللجوء إلى للإضراب أو يتم توقيفه إذا تم الشروع فيه، حيث نصت المادة 25 من القانون رقم 90-02 المذكور سابقاً بأنه:

¹ رمضان براهيم، "نزاعات العمل في الجزائر" رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص31.

² محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة بيروت، 1994، ص86.

«لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم».

لان قرار التحكيم بفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق نص أحكام المادة 13 الفقرة 02 من القانون رقم 90-02 المذكور أعلاه، وذلك لان أمر اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام به وتنفيذه¹

ثانيا : موافقة جماعة العمال على الإضراب

بمعنى أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط أو انفعال ويتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو نصفهم على اقل تقدير، يعبرون فيها عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري ويشترط ان يكون القرار النهائي اللجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال الحاضرين لهذه الجمعية، وذلك حسب نص المادة 28 من القانون 90-02 السالف الذكر²، أما أقلية العمال الراضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل ولا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير المضربين عن التوقف عن العمل، فان كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فانه يحمي في المقابل حق وحرية العامل في ممارسة عمله، هذه الحماية نصت عليها المادة 34 من القانون السابق ذكره والتي تقضي بأنه: " يعاقب القانون عرقلة حرية العمال، ويعد عرقلة لحيه العمل ، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته، بالتهديد أو المناورة الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

ومعنى ذلك إن العامل الذي لا يتفق والإضراب يبقى حرا في تأدية عمله ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها³.

¹ سليمان احمية، المرجع السابق، ص، 149.

² ابراهيم ركي أخنوخ، المرجع السابق، ص، 45.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق ص ص.354.

ثالثا : الإشعار المسبق بالإضراب

مؤدى هذا الشروط انه يجب الإشعار مسبقا بتاريخ ومدة الإضراب وذلك بإعلام صاحب العمل سواء كانت الإدارة أو السلطة العامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إذا كانت محددة المدة، أو إذا كان مفتوح، مما يعني إن بداية الإضراب ليس هو تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية المهلة إخطار المسبق، وتحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشيه العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه وذلك وفقا لنص المادة 30 من القانون رقم 90-02.

عن القانون الفرنسي فبغية تدارك الإضرابات الفجائية أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية 1963 الإشعار أو الإخطار المسبق فقد حدد بثلاثة أيام كاملة بمقتضى القانون، إلا إن تطبيق هذا القانون قد بدا صعبا أو عديم الجدوى في العديد من الحالات، فخلال شهر ماي من عام 1968 نشطت حركة إضراب لم يودع منها أي إشعار مسبق من قبل النقابات، ومع هذا لم تتخذ الحكومة أي تصرف ضد المضربين مع انه كانت لها الإمكانية الشرعية لذلك¹.

إلا أن القانون المذكور أعلاه تم تعديله بالقانون رقم 82-88 الصادر بتاريخ 19 أكتوبر 1982 والسبب في ذلك التغييرات السياسية التي حدثت عام 1981 ومن بين التعديلات ما تعلق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة والتي تنص على انه: "من الواجب على الأطراف المعنية ان تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق."²

كما اقر المشرع العقوبات المقررة لكل من خالف هذه الشروط، وهذه العقوبات تمثلت في العقوبات التأديبية (النظر في ملف المضرب - التخفيض في الدرجة المتعلقة بالمنصب-العزل...)،

¹ طلال عامر المهتار. المرجع السابق.ص-79.

²HélèneSinay et Jean Claude Javillier , Droit du travail. Dalloz ,Paris ,1984,p.142.

والعقوبة التعويضية التي نصت عليها المادة الرابعة من قانون المالية 61-825 المؤرخ في 29 جويلية 1961 والتي تقتضي على: "خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة للغياب عن المصلحة".

وقد تم تعديل هذا القانون بقانون رقم 82-889 المؤرخ في 19 أكتوبر 1982 ونصت المادة الأولى الفقرة منها على أن. "الغياب عن المصلحة خلال فترة زمنية في اليوم يسمح من مرتب جزء يساوي فترة الغياب عن المصلحة وفقا للقانون المعمول به".

وعن القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1963، قد تم منع الإضراب الذي يمس بتوازن والسير الحسن للمؤسسات، ويلزم هذا القانون القائمين بالإضراب بتقديم إشعار مسبق للحكومة قبل القيام بأي توقف عن العمل كان، ويكون التصريح والإشعار قبل القيام بالإضراب بخمس أيام على الأقل¹.

لقد قصد المشرع من النص على وجوب الإشعار المسبق بالإضراب هو تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وفي حالة عدم التوصل إلى تسوية تجعل مدة الإشعار المسبق المستخدم ومثلوا العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

رابعا: الدخول في الإضراب مع ضمان امن وسلامة أماكن و وسائل العمل

أي عدم احتلال أماكن العمل بالقوة وذلك باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولة و المنشآت التابعة للمستخدم².

ذلك أن أي تصرف من هذا النوع من طرف العمال المضربين يترتب عليهم المسؤولية المدنية والجزائية وذلك وفقا لما قرره المادة 55 الفقرة الثانية من القانون 90-02 الذي يقضي برفع العقوبة

¹Pierre Delvolvé , Le Droit Administratif .2e Edition , Dalloz ,Paris , 1996,p.439.

² سليمان احمية، المرجع السابق، ص 151.

إلى حدود ثلاث سنوات حسباً في حالة الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات فكما يمنع على العمال المضربين احتلال المحلات المهنية للمستخدم أو منع العمال الغير المضربين من الدخول إليها للعمل حيث يعتبر القانون هذه التصرفات خطأ مهني جسيم¹.

نصت المادة 34 من القانون رقم 02-90 على انه "يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم". ما نفهمه من نص المادة انه في حالة احتلال العامل لاماكن ووسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه ذلك لعقوبات مدنية أو جزائية.

المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم دستورية حق الإضراب والاعتراف به ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق، بل مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية، وهذه القيود مقررّة دستوريا كذلك، فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هذه القيود وتحيل تنظيمها وتحديدّها للقانون²

من ثمة يمكن القول أن هناك نوعين من القيود ما هو جزئي ومنها ما هو كلي، فالقيود الكلية هي المنع المطلق للممارسة حق الإضراب على بعض الفئات العمالية في بعض القطاعات أو المرافق، وذلك إما بسبب حيوية و إستراتيجية المنصب، و إما نتيجة الآثار التي قد تنتج عن ممارسة هذا الحق في هذه المرافق أو القطاعات أو النشاطات، أما عن القيود الجزئية فهي وضع مجموعة من الالتزامات التي من شأنها الحد من ممارسة حق الإضراب كلية أو كاملة، في بعض القطاعات والنشاطات لعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية و اقتصادية.

¹ المادة 36 من القانون 02-90: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الانتقال تنفيذ امر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً دون المساس بالعقوبات الجزائية".

² - المادة 54 من الدستور الجزائري سنة 1996

أولاً: القيود الكلية على حق الإضراب

منع القانون الجزائري مثله مثل باقي القوانين الأجنبية وخاصة القانون الفرنسي، ممارسة حق الإضراب في بعض ميادين الأنشطة الأساسية، حيث نصت المادة 43 من القانون رقم 90-02 على مجموعة من القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها، فقد نصت على أنه: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

-القضاة

-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشتغلون مناصب بالخارج

- أعوان مصالح الأمن

-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية

-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

من خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري أباح ممارسة الإضراب لعمال الوظيفة العمومية، إلا أنه أستثنى/ ذلك منع بعض الفئات من الموظفين، انطلاقاً من معيار وظيفي، كما يلاحظ كذلك إن هذا التحديد جاء حصرياً بمعنى أنه جاء على سبيل الحصر لا المثال، وبناءً على ذلك فلإدارة أو أجهزة التحكيم السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق

الإضراب، إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار الواردة في الفقرة الأولى من المادة 43 المذكورة أعلاه، كعمال قطاع المالية مثلا، إذ قد يعرض توقف عمال هذا القطاع إلى أخطار وأضرار شتى¹.
أما عن القانون الفرنسي فقد جاء فيه منع بعض الفئات من ممارسة حقهم في الإضراب، وفقا لنصوص قانونية خاصة:

- القضاة (القرار رقم 58-1270 الصادر في 22 ديسمبر 1958)

- عمال القطاع الإداري بمراكز إعادة التربية (القرار رقم 58-696 الصادر بتاريخ 06 أوت 1958)

- عمال خدمات النقل لوزارة الداخلية (القانون رقم 68-14 الصادر في 31 جويلية 1968)

- بعض عناصر الملاحه الجوية والكهربائي مركبي الأجهزة الثابتة (القانون الصادر في 02 جويلية 1962)

-عناصر مرافق مخبرات وزارة الداخلية (القرار الصادر في 31 جويلية 1968)

- عناصر الطيران المدني (القانون رقم 71 -458 الصادر في 127 جوان 1971)

- القطاع العسكري (القانون الصادر في 13 جويلية 1972)

- موظفي قطاع الشرطة (القانون الصادر في 09 جويلية 1966)²

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه بشدة هو : كيف يقتضي العمال المحظور عليه الإضراب حقهم في مثل هذه الحالات؟

نصت المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب رقم 90-02 على الأساليب والطرق التي يتبعها العمال في تسوية نزاعاتهم القائمة بينهم وبين المستخدم، حيث نصت بأن تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها،

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص160.

² طلال عامر المهتار، المرجع السابق، ص85.

لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 أعلاه للدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن إقتضى الأمر كما ينص عليه الباب الخامس من هذا القانون¹

يفهم من نص المادة هو أن المشرع حدد الطرق المتبعة في تسوية النزاعات الجماعية التي قد تحدث في مثل هذه المرافق، وستتطرق إلى هذه الطرق في حينه.

ثانيا : القيود الجزئية الواردة على حق الإضراب:

هذه القيود وردت في القانون رقم 90-02 السابق الذكر ، حيث يعتبر أهم قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون هو إلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات ، فقد نص القانون الجزائري على أنه إذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر إقطاعيا التام ، استمرار المرافق العمومية العمومية الأساسية، أو يسير الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتدوين المواطنين ، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري، أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود²

لقد نص المشرع على إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حالة ما إذا الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية مرافق العامة الضرورية³.

على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يكن ذلك فيمكن أن تحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال⁴.

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 160.

² المادة 37 من قانون 90-02.

³ محمد أمين بوسماح ، المرفق العام في الجزائر . ترجمة رجال بن اعمر - رجال مولاي إدريس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1995، ص115.

⁴ المادة 39 من قانون 90-02.

لو يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب ، بل إنه وتفاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو إهمال أو إهمال أو تفسير ضيق لهذه المادة ، من جهة وضمنا لتطبيق وتقييم الحد الأدنى الإلجباري في بعض القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية والأمنية من جهة ثانية ، فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات ينظم ذلك، وأعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب، خطأ مهنيا جسيما¹

نصت المادة 38 من القانون رقم 09-02 أنه : " و ينظم قدر الأدنى من الخدمة الإلجبارية في

المجالات التالية:

- المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و مصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني

¹ المادة 40 من نفس القانون.

- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية، الإشارة البحرية، والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع)
 - مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن المباشرة
 - مصالح الدفن والمقابر
 - المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوية (مراكز المراقبة الجوية، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة)
 - مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم
 - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك طوال فترة إجرائها
 - مصالح الإدارة العمومية التي تولى الأنشطة الدبلوماسية¹
- وعن القانون الفرنسي وحسب القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1984، والمتعلق بإضراب عمال وموظفي الطيران الجوي، فقد قضت المادة الثانية منه على أنه في حالة التوقف عن العمل في ميدان الطيران الجوي يجب في جميع الحالات القيام ب:
- استمرارية الفعل الحكومي وتطبيق مهام الدفاع الوطني
 - الحفاظ على مصالح و الاحتياجات الأساسية لفرنسا واحترام المسؤوليات العالمية، خاصة حق الطيران في المنطقة
 - المهام اللازمة للحفاظ على الأشخاص وعلى ممتلكاتهم
 - صيانة العلاقات الخاصة
 - الحفاظ على العتاد والتجهيزات
- وغرض المشرع من هذا القيد هو الحفاظ على مصالح المواطنين وذلك لما لأبعاد الإضراب من ضرر على تموين الأفراد بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وضياع المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد ويستوي في هذه القيود كل من المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة -أي الدولة- أو ذلك المسيرة أو المدارة عن طريق عقود

¹ المادة 07 من القانون رقم 91-27.

الامتياز، حيث يفرض على الحائزين على عقود الامتياز، التزام ضمان الأحدث الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقاً لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واطراد¹

بالرجوع إلى المادة 39 من القانون رقم 90-02 المعدلة و المتمم نجد أن المشرع سمح بتحديد القدر الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة المنصوص عليها في الاتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في نص المادة في 38 المذكورة آنفاً ، وإذا لم يقم المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي عمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة ، والعمال المضربين للتكفل به.

فإذا رفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه قانوناً بعد خطأ مهنياً جسيماً.

التسخير أو المصادرة عملية تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالالتزام، ولقد ظهرت قضية التسخير خلال الحرب العالمية الثانية أي سنة 1948، وهذا عندما طبق على عمال محطات فحم الكوك وفي عام 1950 على عمال الغاز والكهرباء وفي عام 1956 على الخبازين وفي عام 1957 على موظفي إدارة السجون، وفي ظل الجمهورية الخامسة ارتفعت عملية تطبيق التسخير بصورة سريعة ، حيث طبق ذلك على عمال السكك الحديدية عام 1959 وفي عام 1960 على عمال الخطوط الجوية الفرنسية ، وفي عام 1963 طبق على عمال الخطوط الجوية أيضاً وعمال المناجم، ومجلس الدولة الفرنسي يرى أن التسخير إجراء قانوني لأنه مبرر وفقاً لضرورة الحياة في المجتمع ويرجع كذلك لمبدأ استمرارية الخدمات العامة كقرار الفيدرالية الوطنية للإدارة ، إلا أن القضاء أصدر بعد ذلك قراراً آخر اعتبر فيه أن التسخير لا يوجب قانوناً إلا إذا مس بمصالح المجتمع².

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 158.

² محمد أمين بوسماح ، المرفق العام في الجزائر ، ص 120.

عليه فيمكن أن تمارس حق مصادرة الأشخاص عملا بقانون 11 جويلية 1983 إذا وقع الإضراب إخلال بالصالح العام والمصادرة لا تقتصر على الموظفين الحقيقيين بل تشمل عمال الدولة الآخرين الذين يساهمون بإدارة المرافق العامة¹.

لقد نصت المادة الثالثة من القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1984 المذكور سابقا، على أن الوزير المختص بالطيران هو الذي يختار المستخدمين اللازمين لتطبيق المهام ويجب على هذه الفئة من عمال أن لا يتوقفوا عن العمل.

هذا عن التسخير في القانون الفرنسي، أما عنه في القانون الجزائري فقد نصت المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر على أنه "عملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون ، وفي الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات ، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص أو المنشآت والأموال، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان"

نصت المادة كذلك المادة 42 من القانون رقم 90-02 على أنه " بعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري "

لقد قضت المادة 422 مكرر من قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم على أنه يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دح أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية "².

¹ زهدي يكن ، القانون الإداري . الجزء الثاني، الطبعة الأولى ، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر ، بيروت.ص 325.

² المادة 442 من قانون العقوبات الجزائري.

الفصل الثاني:

النتائج المترتبة عن الإضراب و طرق تسويته

تتوقف آثار الإضراب على مدى شرعية و احترام العمال المضربين لكافة الأحكام و إجراءات القانونية أو الاتفاقية المقررة لصحته، و على عدم ارتكابهم لأي خطأ جسيم سواء بمناسبة أو أثناء الإضراب، لان ارتكاب أية مخالفة لما هو مقرر لصحة الإضراب، أو أي خطأ جسيم، يقلب الآثار المترتبة على الإضراب لغير صالح العمال¹.

سنتناول في هذا الفصل النتائج المترتبة عند ممارسة الإضراب وطرق تسويته عمالاً لمرافق العامة لحقهم في الإضراب، بمعنى أن الموظف إذا قام بممارسة حق الإضراب هل يوقف مرتكبه عن عمله أو يقطعه علاقة العمل فقط، وهل هنا كتسليط عقوبات معينة على هؤلاء الموظفين والعمال.

¹أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 164.

المبحث الأول: النتائج المترتبة عن الإضراب

لا تقتصر آثار آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة التعاقدية التي تربطهم القائمين به بصاحب العمل بل تمتد لتمس العلاقة بين الهيئة المستخدمة و العمال الذين لا يشاركون في الإضراب من جهة و بينها و بين غير من جهة أخرى هذا ما سنحاول تفصيله في مطلبين تناولت في المطلب الأول (آثار الإضراب القانوني)، و المطلب الثاني (آثار الإضراب غير القانوني).

المطلب الأول: آثار الإضراب القانوني

يترتب على ممارسة حق الإضراب و الشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي:

1-وقف علاقة العمل:

يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام التشريع المعمول به¹، وقف او تجريد علاقة العمل دون إنتهائها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين. ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم²، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، و أقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين، قصد الاستخلاف، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.³

عليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفوضات مع صاحب العمل، وتستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع العقوبات التأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في

¹ محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف الجوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، ص 75-76.

² 01/32 من القانون 02/90 السابق الذكر

³ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 60.

النظام الداخلي للمؤسسة، كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص، أ والإتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن، وغيرها من الحالات التي تجيز التسريح لسبب حقيقي وجدي. وما عدا ذلك فان حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسخا تعسفيا فحسب، بل أيضا تسريحا غير مشروع¹.

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل، وفقا لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي²، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع، عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الإضراب يقع على عاتق العمال المتسببين فيه. كما يتحملون نتائج الإضراب التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل وحوادث الطريق التي تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية، وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.

2-توقف الأجر عن فترة الإضراب:

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج آثارها، مما يستتبع عدم الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل، ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي تحققت لصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخلفا للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، والتي تشمل وفقا للتشريع الجزائري ما يلي:³

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.

¹ -المادة:33 من القانون 90-02 .

² راشد راشد، المرجع السابق، ص 106.

³ المادة 01/32 من القانون 02/90 السابق الذكر.

- موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض، بحضور نصفهم على الأقل وبموجب الأغلبية المطلقة وعن طريق الاقتراع السري.
- انتهاء اجل الإشعار المسبق الذي يجب إن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.

هذا ويمكن إن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب، حسب الحكم الوارد في نص المادة 02-33 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية المشار إليه مسبقا.

وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن.

وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى، يؤخذ بالحلول التالية¹:

1- حالة العطلة السنوية:

حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

2- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد:

عندما تشتمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

¹ المواد 28 الى 30 من القانون 02/90 السابق الذكر.

3- حالة المرض:

حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه، لا يمكنه المطالبة باجره، استناداً إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب، و في جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.

المطلب الثاني: آثار الإضراب غير القانوني

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب الذي أصبح نوعاً من الدفاع عن المصالح المهنية، لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن أن يؤدي إليه ممارسة هذا الحق. فإن كان للأجراء إعلان الإضراب للمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية والمعيشية، إلا أنه من غير المقبول قيامهم بارتكاب الأخطاء الفادحة التي تحول إضرابهم إلى إضراب غير قانوني مع ما يترتب عليه من آثار تتنوع بين عقوبات جماعية وعقوبات فردية.

إن الخطأ الجسيم الذي يمكن أن يرتكبه العمال أثناء الإضراب يحوّل إضرابهم إلى إضراب غير قانوني، وبالتالي فإن هذا يحتم اتخاذ السلطات إجراءات بحقهم. بداية يجب تحديد متى يكون الإضراب غير قانوني، ولكن قبل ذلك نتطرق للحديث عن الخطأ الجسيم ومفهومه لما له من تأثير على آثار الإضراب غير القانوني.

مفهوم الخطأ الجسيم في الإضراب غير القانوني:

لم يعتمد الاجتهاد والفقهاء معياراً ثابتاً لتحديد الخطأ الجسيم، إذ اعتبر أن نظرية الخطأ الجسيم هي نظرية نسبية وشخصية وتقدر حسب ظروف كل حالة وبالنسبة لكل فرد 1954، فمحكمة التمييز في قرار صادر عنها في 23 عمدت إلى التمييز بين الإضراب المهني والإضراب السياسي، معتبرة

أن هذا الأخير مع ما حمل عليه من بواعث وعوامل خطأً جسيماً يجيز فسخ عقد العمل بدون تعويض وفقاً لأحكام قانون العمل¹.

قد يتسم الخطأ الجسيم بدرجة تفصح عن سوء نية المضربين أي عن نية الإضرار وتجاوز الموقف المهني إلى ارتكاب جرائم جزائية كالقيام بأعمال العنف على الأشخاص والممتلكات من إقدام أو جرح أو تخريب والتجمهر في الساحات العامة أو باحتلال أماكن العمل وإجبار المدير أو رب العمل الرضوخ لمطالبهم.

بينما رأى الاجتهاد الفرنسي في بحثه في الإضراب من الوجهة التشريعية، ان بعض الأفعال المادية التي تُعاصر الإضراب لا تخرجه عن مشروعيتها، على أن تنزل العقوبة بمن يخرج الإضراب عن مقاصده ومن يرتكب بمناسبةه جرائم يعاقب عليها القانون. وقد اعتبر أيضاً من قبيل الخطأ الجسيم قيام الموظفين العاملين في القطاع العام والممنوعين من الإضراب بنص خاص كالقضاة والعاملين بالأمن العام على اعتبار أنهم قد تخلوا عن نظامهم وعن الضمانات القانونية التي أحاطهم بها القانون، على أن الأجراء في القطاع العام إذا أضربوا لا يعتبروا أنهم قد ارتكبوا خطأً جسيماً يبرر هذا الفسخ.

¹ عبد العزيز جمعة، بحث قانوني حول الإضراب، لبنان، ص23

المبحث الثاني: طرق تسوية النزاع الجماعي (الإضراب)

عند قيام العمال بالإضراب تعمل الإدارة المستخدمة على تسوية الخلاف القائم بالطرق والأساليب القانونية التي تختلف حسب قانون كل دولة، وما أردنا أن نشير إليه كذلك في هذا المجال هو الأساليب التي من شأنها توقي ودرأ الإضراب هذه الأساليب - كما سترى - متفق عليها في مختلف الدول وفيما يلي تفصيل ذلك.

المطلب الأول: المصالحة و الوساطة

تعتمد أغلبية الدول في تسوية الإضراب إلى التفاوض الجماعي والمصالحة والوساطة وأخيرا اللجوء إلى التحكيم ، هذه الطرق كثيرا ما يتم تنظيمها بموجب الاتفاقيات الجماعية ، وهذا ما سوف نتناوله فيما يلي بنوع من التفصيل في كل من التشريع الفرنسي و الجزائري على حد سواء مبرزين أهم الاختلافات بينهما¹.

طرق تسوية الإضراب في التشريع الجزائري : نص القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل والمعدل والمتمم بالقانون رقم 91- المؤرخ في 21 ديسمبر 1990، على الطرق المتبعة في تسوية النزاع الجماعي وبالأخص الإضراب من مصالحة ووساطة والتحكيم، كما رأينا في التشريع الفرنسي وسنرى الاختلافات بينهما فيما يلي ونشير إلى أن المشرع الجزائري ميز بين الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية، وعلى الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية ، وعليه سوف نتناول كفاءات أو طرق تسوية النزاعات الجماعية في القطاع المؤسساتي والإدارات العمومية²، وبالنظر إلى القانون رقم 90-02 نجده قد تضمن أنواع من الإجراءات إبتداء من التظلم إلى المصالحة إلى التحكيم ، دون نهمل الاحتياطات الوقائية المتمثلة في استمرار التشاور بصورة دائمة ومنظمة وفقا لنص المادة 15 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر ، التي تنص على أن تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية

¹ عمار عوابسي، إعمال الإدارة العامة ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 110.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 180.

والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات الإدارية المهنية .

1- نظام المصالحة:

في حالة فشل وسيلة التظلم في تسوية النزاع القائم يستدعي الأمر تدخل أجهزة وجهات أخرى لإيجاد حل ودي ، يرضي الطرفين ولقد وضع المشرع مستويين للمصالحة نظرا لطبيعة العلاقة المهنية بين العمال والإدارة المستخدمة¹ ويمكن أن نميز بين المصالحة الرسمية الأتي تتم بإشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع (الوالي أو الوزير)، وبين المصالحة العادية التي تتم بإشراف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء والذي يسعى للمصالحة بين أطراف النزاع الجماعي

أ/ المصالحة الرسمية:

تتم تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية ، والتي تقوم باستدعاء أطراف النزاع لجلسة المصالحة الودية بين الطرفين ، وهذا ما قضت به المادة 17 من قانون رقم 90-02: " في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن ، المنصوص عليها في المادة السابقة، تستدعي خلال 08 أيام الموالية لإخطارها ن السلطة السلمية العليا المباشرة ن طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة لحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و مفتشيه العمل المختصة إقليميا"

من خلال نص المادة نستكشف أن الجهة الرئاسية لا تتدخل لتفرض حل ودي معين للنزاع ذ وإنما كوسيط بين الطرفين إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية و مفتشيه العمل ، للتقريب بين وجهات النظر المتنازعين حول المسائل المختلف حولها.

فلقد نصت المادة 18 من قانون 90-02 على أنه إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بتطبيق التزام قانوني أو تنظيمي ، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوم من تاريخ الإخطار معنى هذا أن السلطة

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص166.

في هذه الحالة تقوم بإصدار أوامر وتعليمات رئاسية تتضمن إلزام الجهات المعنية بتطبيق نصوص قانونية أو تنفيذية محل نزاع أما في الحالة التي تضمنتها نص المادة 19 من القانون السالف الذكر والتي تقضي على أنه إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها ، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

في هذه الحالة يجب التمييز بين طبيعة سبب النزاع ، فإذا كان النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين يجب البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين وهذه المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية ، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص محل الخلاف وإذا كان سبب النزاع في مسألة لم يتم الحسم فيها أو موضوع لم يتم تنظيمه أو تحديده في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها ففي هذه الحالة يتم عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص (قانوني أو تنظيمي) لتنظيم المسألة موضوع النزاع إلى الجهات المختصة بذلك والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية

ب/ المصالحة العادية :

في حالة فشل المصالحة الرسمية التي تشرف عليها السلطات الرئاسية السلمية ن لتسوية النزاع الجماعي يتم إحالة الموضوع على هيئة متساوية الأعضاء تعرف باسم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء¹ ولقد أسند لهذا المجلس مهمتين رئيسيتين ، تتمثل الأولى في إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية داخل المؤسسات والإدارات العمومية، والثانية في إبداء رأيه - مجلس الوظيفة

¹ المواد من 21 إلى 23 من قانون 90-02.

العمومية المتساوي الأعضاء - في النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية¹.

عن تشكيل وتنظيم المجلس فيتكون من عدد متساوي الأعضاء الممثلين للإدارة ، والأعضاء الممثلين للموظفين ، وحسب نص المادة 23 من القانون رقم 90-02²، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء³، ولقد نصت المادة الثانية من هذا المرسوم على أن المجلس يتكون من ثمانية أعضاء أربع أعضاء يمثلون الإدارة والذين حصرتهم المادة الثالثة على سبيل التحديد في المدير العام للوظيفة العمومية وممثل عن كل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية ، وأربعة يمثلون العمال ، ولقد أوجب على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين يشاركون في اجتماعات المجلس في حالة غياب الممثلين الرسميين⁴

وعن كيفية اختيار هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ولمدة 3 سنوات قابلة للتجديد وذلكما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم التنفيذي وعن الأعضاء الذين يمثلون العمال فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني

فيما يخص إجراءات المصالحة فمنها ما هو محدد ومنها ما هو محدد بمقتضى التنظيم ، وعند فشل المصالحة الرسمية تقوم اللجنة الرئاسية العليا (الوزير -الوالي- رئيس البلدية) بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بمحضر عدم المصالحة الموقع من طرفي النزاع والمتضمن للنقاط المتفق عليها

¹ المادة 22 من قانون 90-02.

² يحدد تاريخ المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وسيره عن طريق التنظيم

³ المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، جريدة الرسمية. العدد الأول، المؤرخ في 02 جانفي 1991 .

⁴ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416.

والباقي الخلاف حولها ن مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط المتبقية¹ ، وبمجرد هذا الإخطار يقوم رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء باستدعاء أعضاء الاجتماع وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة أيام ، وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه.

يجب أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس ملخص النزاع المعروض للتسوية ونسخة من محضر الذي أعدته السلطة الرئاسية والاقتراحات التي عرضتها وذلك مانصت عليه المادة 14 من المرسوم التنفيذي ، أما عن المادة 15 فقد قضت على حضور أطراف النزاع المشاركة في اجتماعات المجلس، قبل بداية الاجتماع يعين رئيس المجلس مقررا من بين أعضائه لكل قضية ومهمة هذا الأخير إعداد تقرير حول معطيات وملابسات النزاع مستندا في ذلك على ملفات ومستندات وتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية ، والمرسلة من قبل المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال² ن ويستوجب على المجلس الاستماع على الأقل إلى 3 ممثلين الأكثر تمثيلا من التنظيمات النقابية لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية المعنية ، و3 ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وذلك من أجل الإطلاع والتحقق والتأكد من كافة الجوانب المتعلقة بالنزاع المعروض عليها (أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي).

بعد كل هذه الإجراءات يشرع المجلس في المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير وإلى وجهات النظر كل من أطراف النزاع ، ويمكن للمجلس الاستعانة برأي أي شخص أجنبي (عن المجلس وعن طرفي النزاع) ذو خبرة ومعرفة (أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي) وبعد إتمام هذا الإجراء يعلن قراره بعد المداولة خلال الثلاث أيام إبتداءا من تاريخ إجتماعه الأول.

أما عن نتائج المصالحة فيمكن أن يتوصل مجلس الوظيفة العمومية لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع ويحرر بذلك محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية (أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي)

¹ المادة 20 من القانون رقم 90-02.

² المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416.

ويكون هذا الاتفاق قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه (أنظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي) وقد لا يصل المجلس إلى تسوية كاملة أو جزئية للنزاع ، وعليه قضت المادة 19 من المرسوم التنفيذي والتي تنص على أنه : "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه ، يبادر فورا إلى تحرير محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ماتم الاتفاق بشأنه من نقاط وما لا يزال الخلاف مستمر بشأنه من نقاط أخرى ويرسل إلى أطراف النزاع"

2- نظام الوساطة:

لا يتم تحريك آلية الوساطة حسب نص المادة 9 من القانون رقم 90-02 و الوساطة هي درجة ثالثة من درجات تسوية النزاع حيث يعرض على طرف محايد لا علاقة له به من أجل اقتراح تسوية ودية بحيث يصبح اللجوء إلى الوساطة أمر ضروري لتفادي استمرار النزاع فقد حظيت الوساطة باهتمام كبير على الصعيد الدولي اذ ظهرت كنظام في القانون الأمريكي حيث أنشأت المصالحة الفيدرالية للوساطة و المصالحة عام 1947 لتسوية خلاقات العمل الجماعية تم انتقال هذا النظام ليظهر في فرنسا سنة 1955 و يمتد العمل به بموجب القانون الصادر 26 جويلية 1957.

أما في الجزائر فلم يعرف التشريع العمالي هذا النظام حتى صدور القانون 90-02¹، و من خلال استقراء مادته 10 التي تنص : "...إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه".

نستشف من ذلك أن الوساطة هي إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات العمل الجماعية أو اللاحقة لها في حالة فشل إجراءات المصالحة بهدف تعيين وسيط يقترح تسوية ودية للنزاع القائم يقدمه في شكل توصية².

¹ المادة 10 من قانون 90-02

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 101، 100

ما يهمننا في دراسة الوساطة نص المادة 46 من قانون 90-02 التي جاءت في باب تسوية الإضراب و التي مكنت الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من تعيين وسيط كفاً يعرض اقتراحات على طرفي الخلاف لتسويته، إذ أبدت صعوبات في مواقفها أثناء المفاوضات المباشرة و ذلك خلال مدة زمنية معينة في شكل تقرير يمكن نشره بطلب من أطراف النزاع مما يضع حدا للإضراب و يسويه¹.

فالوسيط طرف أجنبي في النزاع تقدم له كافة المعطيات و توضح له كل الملابسات و تحدد جميع المطالب على أن تترك له السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول و تقديم الاقتراحات المتوصل إليها لأطراف النزاع الذين لهم الحق في الأخذ بها أو رفضها لأن الوسيط ليست له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على الأطراف²، علما انه ملزم بالسر المهني اتجاه الغير على كل المعلومات التي يستطيع التعرف عليها من خلال مهمته مع أن الأطراف المتنازعة جماعيا هي التي تحدد المدة التي من خلالها يقوم الوسيط بعرض اقتراحه طبقا لنص المادة 47 من قانون 90-02.

المطلب الثاني: نظام التحكيم

في حالة عدم التوصل إلى تسوية الإضراب عن طريق الوسائل سابقة الذكر يلجأ أطراف الخلاف مباشرة إلى إجراءات التحكيم التي نظرا لما تلعبه من دور في البحث والتوصل إلى تسوية للإضراب، سعت معظم الدول إلى الاهتمام بها كأسلوب تسوية، بحيث أولته العناية التامة وهو ما يفسر ظهور مبكرا في بريطانيا سنة 1850، تجنبا لتأزم الأوضاع بتنظيم الإضراب والأمر الذي دفع باقي دول أوروبا الأخرى إبتداءا من النصف الأول من القرن العشرين لتزداد أهميته مع إنتشار الثورة الصناعية ، وينتقل نظام التحكيم الجماعي إلى باقي الدول منها الجزائر بعد الحرب العالمية الثانية³.

¹ المادة 46 من قانون 90-02.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 215.

³ رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 160.

لم تعرف غالبية الأنظمة القانونية ومنها القانون الجزائري التحكيم و إكتفت بالإشارة إلى عناصره على أنه المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بعد إستينفاذ جميع الطرق الودية، حيث يقوم المحكم بالفصل في النزاع المعروض عليه، الشيء الذي يكسب التحكيم الصفة القانونية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الأطراف المتنازعين أو إجباريا عن طريق الإحالة، بنص القانون أو بقرار من السلطة الوصية، كما قد يكون نتيجة التحكيم ملزمة أو غير ملزمة للطرفين

وعليه يتميز التحكيم عن باقي وسائل الإضراب بالخصائص التالية:

- التحكيم أسلوب شبه قضائي لتسوية وضعية الإضراب لأنه يجمع بين السرية وسرعة الفصل في النزاع

- نظام التحكيم لا يعمل غالبا وفق قواعد إجرائية ، وإنما وفق طرق وأساليب يحددها أطراف النزاع أو بعض الأحكام التي تقررها بعض قوانين العمل

- خلافا للتحكيم التقليدي الذي يسري على النزاعات ذات الطبيعة القانونية فقط ،فالتحكيم المعمول به في مسائل منازعات العمل الجماعية يتسع ليشمل الخلافات ذات الطابع القانوني والإقتصادي¹

يهدف التحكيم في منازعات الإضراب إلى وضع حد للنزاع القائم مع إستمرار علاقة العمل وتحسينها خلافا للتحكيم التقليدي الذي يضع حدا لهذه العلاقات يمكن لأطراف النزاع في نظام التحكيم إختيار المحكم عكس النظام القضائي الذي لايمكنهم فيه من أن يختاروا القاضي وكما سبق القول يمكن اللجوء إلى التحكيم بإتفاق الأطراف طواعية لتسوية وضعية الإضراب عند إيداع الإشعار المسبق بحيث لايمكن الشروع في الإضراب طبقا لنص المادة رقم 09-02 أو حتى قبل إيداعه وعند بداية الإضراب حيث يتم إيقافه ، وفي الحالتين يكون قرار لجنة التحكيم ملزما للأطراف حسب نص المادة 13 التي جاء فيها : "... في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق

¹ عمر زاهي ، إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون 90-02(دراسة مقارنة) الجزائر ، ص 784

نصوص المواد من 442 إلى 445 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون" وهي التي تقابلها المواد من 1016 إلى 1040 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد يستخلص من هذا النص أن التحكيم المعمول به في منازعات العمل الجماعية هو نفسه الذي يسري على المسائل المدنية والتجارية ، وذلك في جميع مراحلها إلى غاية صدور القرار، فهذه المراحل تعتبر جذع مشترك، حيث يتخذ قرار التحكيم في منازعات العمل الجماعية منها مغيرا إذا ماتعلق الأمر بإجراءات التنفيذ¹ .

بعد فشل كل الطرق السابقة يلجأ أطراف النزاع إلى آخر طريق من طرق التسوية أي إلى التحكيم الذي أسندت مهمته إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

فنظام التحكيم في هذا النوع من النزاعات - نزاعات المؤسسات والإدارات العمومية - يتميز بطابعه الإلزامي من حيث الشكل والمضمون ، والإطلاع على مختلف جوانب هذا النظام ، سوف نتناول كل من تكوين وتشكيل هيئة تحكيم وإجراءاتها وتنفيذ قراراتها فيما يلي :

فعن اللجوء إلى لجنة الوظيفة يكون إما بطلب من الوزير ، الوالي أو رئيس المجلس البلدي ن وهذا في حالة ما إذا كانت المصلحة العامة في خطر وحسبما قضت به المادة 49 من القانون رقم 90-12 فإن اللجنة تكون مختصة بتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بالفئات الذين منع عليهم القيام بالإضراب ، كما تنظر كذلك في الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون سابق الذكر، إلى جانب الخلافات السالفة الذكر ، تبث كذلك اللجنة الوطنية للتحكيم في النزاعات الجماعية التي تحال إليها إما من :

- الوزير المعني أو الوالي ، أو رئيس المجلس البلدي

- إما من الوزير المعني أو ممثلوا العمال ، فيما يخص المستخدمين المحددة في المادة 48) وهذا

ما قضت به المادة 50 من قانون 90-02.

¹ -عمر زاهي ، المرجع نفسه، ص 784

خاتمة

من خلال ما سبق تبين لنا أن الحق في إضراب العمال و الموظفين الذي أفرزته النزاعات الجماعية المتعلقة بعلاقات العمل و التي تم حلها بطرق مختلفة التي جاء بها المشرع في قانون العمل، يعد الإضراب من المواضيع الهامة التي لازالت تحتاج إلى أبحاث و دراسات معمقة، و قد جاء هذه الدراسة لتفصل في موضوع إضراب العامل و الموظف في المرفق العام كأحد أهم القضايا التي تثار في علاقات العمل ، وقد خرجنا بمجموعة من الاستنتاجات والنتائج من أبرزها :

- يتجسد الإضراب في امتناع مجموعة من العمال عن العمل المكلفين به .
- يعد الحق في الإضراب تقرير لصالح العمال من احل الدفاع عن المصالح المهنية و الاجتماعية شريطة توافق إجراءات إتباعه و أحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.
- للعمال كامل الحرية في ممارسة حق الإضراب بينما الموظف مقيد في ممارسته هذا الحق الدستوري و تحكم ممارسته بالنسبة للموظف العمومي مادة واحدة و هي المادة 36 من الأمر 06-03.
- إن ممارسة الإضراب و إضفاء عليه و الشرعية القانونية تستلزم إتباع الإجراءات المقررة في قانون 90-02 و الا أنقلب الى إضراب غير مشروع.
- كرس الدستور الجزائري ممارسة الإضراب كأحد أهم الحقوق التي يتمتع بها العامل
- رغم تكريس هذا الحق إلا أنه يمكن أن ترد عليه بعض القيود التي يكون الغرض منها الحفاظ على استمرارية وظيفة المرفق العام .
- فصل قانون 90-02 في الآليات التي تنظم ممارسة الإضراب في المرفق العام ، و بين المراحل والطرق التي يتبعها العامل لتنفيذه بشكل قانوني .
- يعد الإضراب آخر حل يلجأ إليه العامل لتسوية المشاكل المهنية ، فقد أتاح المشرع الجزائري خيارات أخرى تسبقه ، من بينها المصالحة الوساطة و التحكيم .
- لا بد للإضراب أن يكون تعبيراً عن الإرادة الحرة للموظف ، ولا يجب أن يكون نتيجة ضغوط ممارسة عليه ، لأن ذلك يشكل عرقلة لحرية العمل

- من ناحية أخرى قد يكون للإضراب الغير المرخص له ، آثار تنعكس على مسار العامل لعل من أبرزها وقف الراتب، الفصل و انقطاع علاقة العمل.
- و بناءا على النتائج السابقة خرجنا بجملة من التوصيات التي نرى أنه من الضروري أن يأخذ بها المشرع الجزائري حتى يحقق الغاية المرجوة من التكريس الدستور لحق الإضراب:
- تحديد مفهوم احتلال العمال لأماكن العمل بألفاظ واضحة ترفع كل غموض يطرح للتفسير الذي قد يعرض العمال إلى عقوبات على أساس ارتكاب أخطاء جسيمة
- تحديد المركز القانوني للعمال غير المضربين و مسؤولية العمال المضربين عن الأضرار التي قد تلحق بالمؤسسة المستخدم.
- تحديد القدر الأدنى من الخدمة الواجب توفره عند الإضراب بالنسبة للقطاعات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون رقم 90-02 بما لا يدع مجالاً للتأويلات أو التعسف من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية في حالة غياب اتفاق جماعي يحدد القدر الأدنى من الخدمة.

ملحق

قائمة المصادر والمراجع

المصادر:

المواثيق:

الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961.

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

الاتفاقية رقم 87.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

الديساتير:

1- دستور 1976 الصادر بموجب الامر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976.

2- دستور 1989 المعدل بموجب استفتاء 28 نوفمبر 1996 جريدة رسمية عدد 76.

القوانين:

1- قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل

و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 07 فيفري 1990،

المعدل

و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68 المؤرخة

في 25 ديسمبر 1991.

الأوامر:

1- الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 جويلية 2006،

يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46.

المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. ابراهيم زكي أحنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.

2. أحمة سليمان، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، طبعة

2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

3. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
4. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، 2005، الجزائر
5. زهدي يكن ، القانون الإداري . الجزء الثاني، الطبعة الأولى ، منشورات المكتبة العصرية للطباعة والنشر ، بيروت.
6. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الاداري -دراسة مقارنة-، دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
7. سليمان محمد الطماوي، مبادئ في القانون الاداري -دراسة مقارنة-، الجزء الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
8. طلال عامر المهتار، مسؤولية الموظفين و مسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، 1978.
9. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.
10. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
11. عمار عوابسي، إعمال الإدارة العامة ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 110.
12. عمر زاهي ، إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون 90-02(دراسة مقارنة) الجزائر.
13. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة بيروت، 1994.
14. محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الانسان (الحقوق المحمية)، الطبعة الاولى، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع،، الاردن، 2007.

15. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983، ص 806.

المراجع باللغة الأجنبية

1. Hélène Sinay et Jean Claude Javillier , Droit du travail. Dalloz ,Paris ,1984
2. Pierre Delvolvé , Le Droit Administratif .2e Edition , Dalloz ,Paris , 1996.

الاطروحات:

1. رمضان براهيمى، "نزاعات العمل في الجزائر" رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988.
2. عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، رسالة ماجستير، قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، 2004.

الفهرس

6	مقدمة
10	الفصل الأول: تكريس حق الاضراب
12	المبحث الأول: الأسس القانونية لتنظيم حق الإضراب
12	المطلب الأول: مشروعية حق الإضراب
16	المطلب الثاني: التطور التاريخي لفكرة الإضراب
19	المطلب الثالث: مفهوم الإضراب
20	الفرع الأول: تعريف الإضراب
25	الفرع الثاني: أشكال الإضراب
28	المبحث الثاني: ممارسة حق الإضراب
28	المطلب الأول: شروط ممارسة الإضراب
33	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
43	المبحث الأول: النتائج المترتبة عن الإضراب
43	المطلب الأول: آثار الإضراب القانوني
46	المطلب الثاني: آثار الإضراب غير القانوني
48	المبحث الثاني: طرق تسوية النزاع الجماعي (الإضراب)
48	المطلب الأول: المصالحة و الوساطة
54	المطلب الثاني: نظام التحكيم
60	ملحق
62	قائمة المصادر و المراجع

