



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجليلي بونعامه خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

الاضراب في المرفق العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: القانون الاداري

ياشرف :

— الدكتورة بن ناجي مديحة

إعداد الطالبين:

— هواري محمد

— لعيساوي سمير

لجنة المناقشة:

1) الأستاذة: معزوزي نوال.....رئيساً.

2) الأستاذة(ة): بن ناجي مديحة.....مشرفاً ومقرراً.

3) الأستاذ: يعقر الطاهر.....عضواً ممتحناً.

السنة الجامعية : /2019/2020

كلمة شكر

يقول عليه الصلاة والسلام

"من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

أولاً نشكر الله سبحانه وتعالى جلا جلاله وعظم شأنه ونحمده على رحمته ونعمه الواسعة،
التي لولاها لما تمكنا من انجاز هذا العمل المتواضع، ونسأله تعالى أن ينفعنا بما علمنا
ويوفقنا الى ما يحبه ويرضاه في الدنيا والاخرة.

نتقدم بتحية شكر وعرقان وبأحر معاني التقدير والاحترام الى الذي لم يبخل علينا يوماً
بالنصائح والتوجيهات القيمة فكان لنا خير مشرف ومؤطر ونعم المرشد الأستاذة " د بن
ناجي مديحة".

كما لا يفوتني ان أتوجه بالشكر الى أعضاء لجنة المناقشة الذي جهدوا في قراءة هذا البحث
من اجل تقويمه وتثمينه

والشكر والتقدير الى كل من مد لنا يد المساعدة من قريب ومن بعيد

الإهداء

أحمد الله الذي أعطاني الصحة وأعانني على إتمام هذا البحث، وأتقدم في هذا الإهداء إلى:

إلى روح أبي الطاهرة رحمة الله عليك، اللهم أسكنه فسيح جناته

التي حملتني تسعة أشهر وأرضعتني حولين والتي بدعائها حفظتني والتي الجنة تحت أقدامها إلى أعلى ما عندي أُمي حفظها الله.

وإلى كل عائلتي التي أفخر وأعتز بها، إلى أخي واختي حفظهما الله وانار دربهما

وإلى كل من يحمل لقب هوارى.

ولا أنسى أصدقائي في الدراسة وإلى كل شخص حتى ولم اذكرهم إلا أنهم في قلبي موجودون.

محمد

الإهداء

أحمد الله الذي أعطاني الصحة وأعانني على إتمام هذا البحث، وأتقدم في هذا الإهداء إلى:

التي حملتني تسعة أشهر وأرضعتني حولين والتي بدعائها حفظتني والتي الجنة تحت أقدامها إلى أعلى ما عندي أُمي حفظها الله.

وأهدي عملي هذا إلى الشخص الذي أعطاني القوة وشجعني على إتمام دراستي، الذي تعب معي طيلة مشواري الدراسي إلى أعز الناس على قلبي أبي حفظه الله.

وإلى كل عائلتي التي أفتخر وأعتز بها، وإلى كل من يحمل لقب لعيساوي.

ولا أنسى أصدقائي في الدراسة وإلى كل شخص حتى ولم اذكرهم إلا أنهم في قلبي موجودون.

سمير

مقدمة

لقد شهد العمل تطورات هامة عبر مختلف المراحل التاريخية المتعاقبة لكونه شرط ملازم لقاء تطور الأفراد والمجتمعات، انطلق متخذا صورة النشاط الفردي لسد الحاجات الشخصية، ثم تطور شيئا فشيئا ليصبح نشاط يلبي حاجات الغير، فنشأ العمل التابع المأجور، الذي اتخذ بدوره عدة اشكال و نظم متنوعة تطورت بتطور المجتمعات ذاتها ، متأثرا في شكله و مضمونه بكل الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة، و أدى التطور المستمر للحياة في هذه المجالات و اتساع نطاق نشاط السلطة الحاكمة، إلى ضرورة وضع قواعد لتنظيم سير العمل و ذلك بإنشاء مرافق تابعة للدولة تكملة لما بدأ به الفرد من نشاط فردي و هذا تلبية للحاجيات العامة و من هنا ظهرت فكرة المرفق العام كنوع من الخدمة التي تقدمها السلطة الحاكمة للشعب تلبية للحاجات العامة المتزايدة و تقوم الإدارة في الدولة الحديثة بأنشطة متعددة، و هذه الأنشطة تختلف من حيث نوعها و تتدرج من حيث مدى تدخلها في الحياة الاقتصادية فقد يقف تدخل الإدارة في نشاط الأفراد عند حد تنظيم هذا النشاط، و أحيانا تذهب إلى حد أبعد قليلا عندما توجه النشاط الاقتصادي و جهة معينة عن طريق تشجيع من يقوم بنشاط اقتصادي معين و تقديم التسهيلات له و أحيانا تذهب الإدارة بتنظيم هذا النشاط، و يعتبر المرفق العام من المفاهيم الأساسية في القانون الإداري، فالفقيه "دوجيه" مؤسس مدرسة المرفق العام اعتبر أن فكرة المرفق العام ، تفسر كل القانون الإداري و في نظر هذه المدرسة فإن القانون الإداري هو المرفق العام ، و الدولة هي مجموعة المرافق العامة أي أنها تهدف إلى إشباع الحاجات العامة، و الخدمات الأساسية للجمهور، و لما كانت هذه الخدمات تمس الأفراد في صميم حياتهم، و يتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم ، كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد يضمن تحقيق الغرض المرجو على أتم وجه، و من أهم هذه المبادئ مبدأ استمرارية المرفق العام و سيره بانتظام و اضطراد، أي تقديم الخدمات دون توقف أو انقطاع و تلبية المصالح العامة للأفراد التي ترتب على

أساسها تنظيم أحوالهم المعيشية، و بذلك فإن حدوث أي انقطاع أو تعطيل في سير مرفق من المرافق العامة، يترتب عليه حدوث اضطراب و إلحاق ضرر بالأفراد و مساس بحقوقهم لأن الأصل في إنشاء المرافق العامة هو تقديم الخدمات و تلبية حاجيات الأفراد و أكبر العراقيل التي تتعارض و مبدأ الاستمرارية و هو الإضراب و يعد من أكبر المواضيع جدلا و إثارة للنقاش.

و لذلك تشهد المصطلحات المرتبطة بالإضراب في المرافق العمومية تطورا ملحوظا، لأن سير المرافق العمومية لا ينحصر في الساحة السياسية فقط، و لكن يمس المواطنين المتعاملين في المرفق العام أيضا و كل المتعاملين الاقتصاديين ، ذلك أن الحركات الاجتماعية في المرافق العمومية، تستطيع أن تؤثر بشكل محسوس في حياة الجماهير المتعاملين في المرفق العام، و بما أن التوقفات عن العمل التي تمس المرافق العمومية، ينجر عنها عموما و في الوقت نفسه ببطء في النشاط ، و اختلال في القواعد المألوفة للسوق، فإن بعض المرافق العمومية تبدو ضرورية و أساسية للجمهور، باعتبار أن هؤلاء الأخيرين، يحاولون دائما الحصول عليها بنوعية خاصة، و بأداء حقيقي، و لكن التحولات الاجتماعية لها صداها في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية، فعند حدوث اختلال في استمرار خدمات المرفق العام ، فإنها تأخذ في الحساب مصالح الجمهور، ذلك أن المرفق العمومي ليس مجرد شكل للتنظيم فحسب، بل إنه مؤسسة كما أن القائمين عليه قد تقلدوا وظائف تتجاوز تقديم الخدمات، أي أن لهم وظائف سياسية و هي تعزيز الروابط الاجتماعية في الدولة، و من هذا الأساس تستمد المبادئ الأساسية للمرفق العام و خاصة مبدأ استمراريته في الزمان و الفضاء الوطنيين و التأقلم المستمر و التكيف و طلبات الجمهور.

غير أنه من الصعب التوفيق بين هذه المبادئ لاسيما استمرارية المرفق العام مع الإضراب فالنزاع بينهما يعتبر موضوعا للنقاش ، إذ يصعب الدفاع عن مبادئ المرفق

العام إذا ما وضعت موضع الشك بمناسبة كل نزاع اجتماعي ، فلأعوان العموميون يدركون قبل غيرهم المصاعب التي يسببها توقف المرفق العام و الخسائر التي تلحق بالأطراف جراء ذلك¹.

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

عمليا تتمثل أهمية دراسة الموضوع في تحديد الإطار القانوني للإضراب وجميع مشتملاته وإمكانية التوفيق بين الإضراب واستمرارية المرفق العام مستقبلا.

أما علميا فالهدف من الدراسة هو التطرق إلى الجانب المفاهيمي والقانوني للإضراب وذلك من خلال تحديد مفهومه وشروطه والأثر الناتجة عنه وكذا الأساليب التي بموجبها يتم فض النزاع.

قمنا باختيار هذا الموضوع لأسباب ذاتية و موضوعية ، فالسبب الذاتي هو بغية دراسة الإضراب عن قرب و التطرق إليه لأنه يعتبر الشغل الشاغل و أكبر المواضيع التي قد يتواجه و إياها الموظف مستقبلا في حياته المهنية فقد أصبح حالة اجتماعية واردة في أي حين ، و السبب الموضوعي يتمثل في كون المرفق العام يعتبر أحد الأسس التي يقوم عليها القانون الإداري و النشاط الإداري خاصة و لما يكتسيه من أهمية داخل الدول باعتباره همزة وصل بين الدولة و الجمهور في نوع خدمة و مصالح و رؤية مدى تأثير الإضراب و مخلفاته على هذه العلاقة .

¹ عبد الوهاب برتيمة، "مبدأ استمرارية المرفق العام والحق في الإضراب"، ملتقى_الملتقى_الدولي حول المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن -دراسة قانونية وعملية جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مخبر نظام الحالة المدنية، ص 8

وللقيام بهذه الدراسة توجب علينا طرح التساؤل التالي: ما مدى فعالية الاضراب في المرفق العام؟

وتدفعنا هذه الاشكالية الى طرح التساؤلات التالية: ما مفهوم الاضراب في المرفق العام؟ وماهية حدود نطاق ممارسة حق الاضراب؟ ماهي الاثار التي تنتج عن الاضراب في المرفق العام؟ وكيف تتم اجراءات تسويته؟

وللإجابة على الاشكالية عالجتنا الموضوع باستخدام المنهج التحليلي من خلال استقراء الاحكام والأطر القانونية المنظمة للإضراب في المرفق العام والمذهب الوصفي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع من المذهب المقارن باللجوء لبعض الدراسات المماثلة في تشريعات أخرى احيانا في بعض المواضع.

ومنه فقد قسمنا هذا البحث إلى فصلين، الفصل الأول بعنوان ماهية الاضراب في المرفق العام، والذي قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول مفهوم الاضراب في المرفق العام أما المبحث الثاني حدود نطاق ممارسة حق الاضراب في المرفق العام

أما بالنسبة للفصل الثاني فهو بعنوان آثار الاضراب في المرفق العام واساليب تسويته" والذي قسم هو الآخر إلى مبحثين، المبحث الأول تحت عنوان اثار الاضراب في المرفق العام أما الثاني بعنوان اساليب تسوية الاضراب في المرفق العام

الفصل الأول

ماهية الإضراب في المرفق العام

إن قيام الثورة الصناعية في أوروبا أدى إلى استخدام الآلات في الإنتاج، إذ حلت الآلة محل الإنسان، و نظرا للإنتاج الواسع للآلة أدى ذلك إلى تقليص الأيدي العاملة، إذ أصبح هنالك فائض في العمال كما أحدث ذلك صراعا حادا بين أصحاب العمل و العمال و تحول أصحاب الحرف الصغيرة إلى عمال و استغل أصحاب العمل العمال بأبشع الصور و بدأوا يفرضون شروط تعسفية على العمال من ساعات عمل طويلة و أجور منخفضة ورداءة في الخدمات، و أمام هذه المظالم و التعسف و ضياع حقوق العمال كان لابد لهم أن يتحركوا لمواجهة أصحاب العمل، و كان تحركهم في البداية هو اتخاذ موقف سلبي من البطيء في الإنتاج إلى كثرة الغياب و ترك العمل دون اعدار و لكن الأمر لم يؤد إلى نتيجة ذات مردود ايجابي و حيال ذلك كان يجب على العمال التكتل بصورة جماعية ضد الموقف، في صورة الإضراب حيث قامت الإضرابات بصورها المختلفة، فأمام هذه الظواهر أصبح الإضراب ضرورة بالنسبة للعمال لحل مشاكلهم و تحقيق مطالبهم و أنجع الوسائل للضغط على أرباب العمل، لذلك يعد حق الإضراب أقدم و أهم وسائل تنظيم حل منازعات العمل الجماعية و من خلال هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية الإضراب في المرفق العام، بحيث المبحث الأول معنون بمفهوم الإضراب في المرفق العام و المبحث الثاني شروط و قيود ممارسة الإضراب في المرفق العام.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام

يعتبر الإضراب في المرفق العام من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف و العامل على حد سواء ، إلا أن هذا الحق أعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا و غموضا و إثارة للجدل خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام و القطاع الخاص ، مما جعل منه مجالا لإختلاف الفقهاء و رجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له ، كما عرف الإضراب من حيث شكله عدة صور تتوفى كلها للتأثير و الضغط على المستخدم و السلطة العامة لحملها على الرضوخ لمطالبهم¹.

المطلب الاول: تعريف الاضراب

إن تحديد معنى الإضراب من الصعوبة بمكان، حيث نلاحظ ندرة التشريعات التي تناولت تعريف الإضراب، بالإضافة إلى انقسام الفقهاء الذين عالجوا الموضوع حيث ركز كل منهم على عنصر ما.

الفرع الاول: التعريف اللغوي

هو الترك، فيقال أضرِب أو أعرِض وترك وامتنع، ويعرف أيضا بأنه الكف والإعراض، فيقال أضرِبَت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه فالإضراب يحمل معنى الإعراض والكف والإمتناع في اللغة العربية، أما في اللغة الفرنسية فمعناه ' التوقف الجماعي المتعلق بالعمل أو التوقف الإرادي والجماعي المتعلق بالعمل الذي يقرره العمال'.

1 مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، ط 1، 2013، ص16.

أما اصل الكلمة فيرجع إلى مكان معين بالعاصمة الفرنسية باريس يطلق عليه (place de grevé حيث كان يجتمع فيه العمال العاطلين عن العمل و من هذا المكان اشتق مصطلح الإضراب و الذي اصبح لاحقا وسيلة للعمال لإجبار صاحب العمل¹ على إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من قبل، فالإضراب مصطلح قانوني خاص بالقانون الفرنسي

الفرع الثاني: التعريف التشريعي

كما هو متعارف عليه فغالبا التشريعات لا تعرف و انما تشير و تتطرق إلى المواضيع فقد جاء في المادة 20 من دستور 1963 الجزائري إلى أن الإضراب حق معترف به و يمارس في إطار القانون ، و في قانون الوظيفة العمومية الصادر في جوان 1966 كذلك تمت الإشارة إليه دون بيان شروطه أو أسبابه.²

أما الأمر 71.74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي اكتفى بالإعلان عن مجموعة من الحقوق كالحق في الأجر و الحق في المشاركة في التسيير و الحق في الأرباح و التكوين و لم يشر إلى الحق في الإضراب نظرا لطبيعة المرحلة الخاصة بالتسيير الاشتراكي و التي كانت في مبادئها تتنافى و فكرة الإضراب³ .

¹ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 17.

² المرجع نفسه، ص 17.

³ المرجع نفسه، ص 17.

وحتى في الدساتير التي جاءت بعد ذلك لم تعطي مفهوما مضبوطا للإضراب ولم تحدد مشتملاته بصورة واضحة وإنما كانت تشير إليه أو إلى أحد عناصره فقط أو تأكيد مشروعيته.

الدستور الفرنسي لسنة 1946 كذلك لم يعرف الإضراب و إكتفى بالنص على أن " يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تتضمنه " و غالب التشريعات الأخرى كالمرشع المصري و هذا التجاهل كان متعمدا و ذلك من أجل ترك التعريف لأهل الإختصاص و يقصد بذلك الفقه و القضاء من أجل الإجتهداد و ايجاد تعريف لمصطلح الإضراب¹

الفرع الثالث: التعريف الفقهي

لقد لجئ العديد من اهل الإختصاص إلى تعريف مصطلح الإضراب ومن أبرزهم،

د. محمد حسين منصور عرف الإضراب على انه ' الإمتناع عن العمل بصفة جماعية و منظمة ، بقصد حمل أصحاب العمل على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل ، فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجئ إليها العمال للضغط على أصحاب العمل و مساومتهم لتحقيق المطالب المزعومة²

و يعرف كذلك الإضراب بأنه اتفاق العاملين على الإمتناع عن العمل، لفترة معينة من الزمن بقصد تحقيق الأهداف الإقتصادية و الإجتماعية أو السياسية³.

¹ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 17.

² محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، مصر، ص130.

³ سيهومي أمينة، ربحان رمضان، تنظيم الإضراب لتحقيق استمرارية المرفق العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016/2017، ص 9.

وهناك من ميز بين الإضراب في كل من القطاع العام والقطاع الخاص، فيعتبرونه إجراء يقوم به العامل في القطاع الخاص ليجبر رب العمل للخضوع لمطالبهم، أما في القطاع العام فإضراب الموظفين يهدف إلى انقطاع الخدمة العامة.

المطلب الثاني: صور الإضراب

يعتبر الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية، ومن ثم فإن القرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل، أو ترك منصب العمل، تعتبر تصرفا إنفراديا غير مشروع لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك.

ويتخذ الإضراب عن العمل عدة صور وأشكال هي كالتالي:

الفرع الأول: الإضراب التقليدي

هو الأسلوب الأكثر شيوعا و يعني التوقف الجماعي عن العمل ، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشهار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل ، و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة و المحافظة على ممتلكات و أمن المؤسسة ، مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل¹.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2003، ص 219.

الفرع الثاني: الإضراب بالتناوب

ويقصد به الإضراب الجزئي والمتتابع، حيث تضرب 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 لإستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المشابهة.

الفرع الثالث: الإضراب المتكرر والقصير

ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء في التأخر عن مزاوله العمل، ويكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامة على صاحب العمل من الإضراب التقليدي، لأنه يؤدي إلى اضطراب نظام الإنتاج، نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة وفجائية.

الفرع الرابع: الإضراب البطيء

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس وبالتالي يستتبع وجود تخطيط مسبق لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة ويعد هذا النوع من صور الإضراب الأقل حدوثاً لأنه لا يناسب إلا عدداً قليلاً من الأنشطة والأعمال و يؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل¹.

¹ بشير هدي، مرجع السابق، ص 220.

الفرع الخامس: الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط

و يتم في شكل تغيير وتيرة النشاط و المبالغة فيها ، و ذلك للزيادة المفرطة في الإنتاج ، أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها ، و عموما فإن الإضراب عن العمل مهما كان أسلوبه يمثل ظاهرة قوة ، يعمل على تحقيق المطالب العمالية ، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة ، و من ثم تظهر أهميته في إجبار صاحب العمل على تعديل قراراته و الرضوخ للمطالب العمالية إضافة إلى دوره في نشر الوعي و تدعيمه لدى الطبقة العمالية¹.

المطلب الثالث: أسس تكريس الإضراب في المرفق

يقوم الاضراب في المرفق العام على اساسين اثنين الا وهما:

الفرع الأول: الأساس التشريعي

كانت الجزائر فيما سبق تتخذ من الاشتراكية منهجا وأسلوبا وكان الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة في تحقيق الأهداف والمساعي الاشتراكية، فعملت على توفير كافة الوسائل التي تهيئ أداة العمل في جميع قطاعاتها والتي كانت تشغل فيها نسبة 80% من اليد العاملة الجزائرية ومن أجل تحقيق هذه الأهداف حرص المشرع الجزائري على تحريم الإضراب في القطاع العام.

إلى أن هذا التحريم لم يرد النص عليه صراحة بل ورد ضمنا حيث لم يشر القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر في الثاني من شهر جوان 1966 أسباب و أحكام الإضراب و ذات المسلك تضمنه الأمر 74.71 الصادر في 16 نوفمبر 1976

¹ بشير هدي، مرجع سابق، ص 221.

المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي تم الاكتفاء به في الإعلان عن مجموعة من الحقوق ، كالحق في الأجر و حتى المشاركة في التسيير و الحق في الأرباح و التكوين و الراحة دون الإشارة لحق الإضراب¹.

و قد جاء نص المادة 61 من دستور 1976 كما يلي ” تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأسباب الإشتراكية ، في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به و ينظم القانون ممارسته²”

فالموظفين العموميين تم تكريس حقهم في الإضراب في دستور سنة 1989، فبذلك صدر قانون 02.90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب ، و يرجع السبب في أحكام أغلب التشريعات عند الإعتراف بهذا الحق للموظفين ، في الوضعية التنظيمية و القانونية التي توجد فيها هذا من جهة و من جهة أخرى ما تفرضه عليه من واجب الطاعة و الإحترام للسلطة السلمية ، مما يتعارض مع استخدام الإضراب للمطالبة بحقوقهم و الدفاع عن مصالحهم مما يتعارض و مبدأ استمرارية المرفق العام³.

ففي ظل الإصلاحات التي جاء بها دستور 1989 في المجال السياسي والإقتصادي و التعددية الحزبية فقد إعترف كذلك في نص المادة 54 منه على الحق في الإضراب ،حيث جاءت كما يلي ” الحق في الإضراب معترف به يمارس في القانون و يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل الممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع

¹ عيسى بريكي، حق الإضراب في المرفق العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016/2017، ص.21.

² أمينة ربحان رمضان، مرجع سابق، ص.11.

³ أمينة ربحان رمضان، مرجع سابق، ص 11.

الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الخيرية للمجتمع ” ، و في نفس السياق جاء في دستور 28 نوفمبر 1996 في المادة 57 منه النص كذلك على حق الإضراب و نفس مجالات التحريم التي يمكن ان يمنع ممارسته فيها لأنها تعتبر من الوظائف السيادية في الدولة فلا يتصور إضراب الجيش ، و جاء نتيجة ذلك أول قانون أقره المجلس الشعبي الوطني قانون 02.90 والمتعلق بالرقابة من النزاعات الجماعية في العمل و تسويقها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون 27.91 حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيمه و ممارسته ، كما وضع شروط و ضوابط تتماشى مع النظام الجديد الذي تسيير إليه السياسة العامة¹.

فعلة تحريم الإضراب في بادئ الأمر كانت لسبب واحد وهو تحقيق الهدف من النهج الإشتراكي، حيث شهدت تلك الفترة العديد من الإضرابات خاصة لسنوات 1978، 1979 و1980 ولكن إنخفضت بعد سنة 1989 وذلك أنه قد تم إدراج نصوص قانونية تطبيقية خاصة بحماية العامل وذلك يشمل القطاع الخاص.

فالنسبة للقطاع العام فنتيجة النظام الإشتراكي السائد وقتها واعتبار العامل مسيرا ومنتجا في ذات الوقت، ورغم منعه من الإضراب أدى ذلك إلى تفاقم المشاكل، مما جعله يخرق القوانين ويتوقف عن العمل حتى يضغط على الحكومة لتحسين أوضاعه

¹ربيع أمينة، النظام القانوني للمرافق العامة في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محمد أولحاج البويرة، 2016/2015، ص58.

الإجتماعية وكل الحاجيات والمتطلبات التي يجب أن تتوفر له، كالأجر والترقية والتأمين والعطل والعديد من الحقوق.

والتي بفقدانها يتوقف العامل عن العمل ، فهذه الأسباب التي لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل كالأجر و تحسين الظروف تعد من أهم الأسباب التي تؤدي عادة إلى الإضرابات ، و خاصة إذا انعدم الحوار المباشر بين الإدارة المستخدمة و العمال¹.

الفرع الثاني: الأساس الفقهي

شرح الحق في الإضراب للعمال، للدفاع عن مصالحهم المهنية، التي تنشئ من جراء انعدام التوازن الإقتصادي و الإجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، فقد ثبت بالتجربة أن الحق في الإضراب هو الوسيلة الفعالة و الناجعة في تحقيق هذا التوازن في مجال علاقات العمل، و في هذا الصدد تتسم المجتمعات الحديثة، و لا سيما المجتمعات الرأسمالية، بخاصية جوهرية تتمثل في فكرة الصراع بين الطبقات الإجتماعية المختلفة "نزاع حول اقتسام فائض القيمة"، ذلك الصراع الذي مرده اختلال التوازن الإقتصادي و الإجتماعي بين الطبقات، و من هذا وجدت النقابات العمالية كنظام قانوني ، أنيط به مهمة الدفاع عن مصطلح العمال، و تطور الأمر في الدفاع عن تلك المصالح إلى ممارسة الحق في الإضراب، ذلك الحق الذي ناضلت من أجله الطبقة العاملة ردحا من الزمن ، لتعزيمه حتى تكفل هذا الكفاح باعتراف المشرع به صراحة، كوسيلة لإعادة التوازن الإقتصادي و الإجتماعي بين العمال و صاحب العمل².

¹ عيسى بريك، مرجع سابق، ص32.

² المرجع نفسه، ص 33.

ولإلقاء الضوء على فكرة التوازن الإقتصادي والإجتماعي، كأساس لحق الإضراب، سنعرض أمورا منها ما يذهب إليه أغلب الفقه الفرنسي إلى أن أساس الحق في الإضراب، يكمن في وجود علاقات العمل غير المتكافئة، تلك التي يتميز أحد طرفيها بمركز إقتصادي قوي ، يستطيع بموجبه فرض شروط تناسبه ، دون إستقالة الطرف الآخر معارضة ذلك ، و من ثم تثور فكرة انعدام التوازن بين طرفي العلاقة¹.

وقد أشار إلى هذه الحقيقة العديد من أساتذة القانون العام في النصف الأول من القرن العشرين، أمثال الفقيه هوريو، سالومون وسيناء ومن المتفق عليه فقها، أن أساس حق الإضراب لا ينشأ من علاقات العمل التي يكون أطرافها في مراكز متوازنة، إنما أساس هذا الحق، ينشأ عندما يكون أحد طرفي العلاقة له الكفة الراجحة إجتماعيا وإقتصاديا على الطرف الآخر.

فيرى الفقيه "سالومون" أنه فيما يتعلق بحق الإضراب ، يجب على المشرع ان يمنح العاملين الوسيلة الضاغطة من أجل إعادة التوازن بينهم و بين أولئك الذين يفرضون عليهم شروطهم².

ويذهب الفقيه ' لاروك' إلى أن " الإضراب يشكل الحماية الوحيدة للعاملين ضد أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج".

أما الفقيه " أولييه" فيرى أن " الإضراب كواقعة قانونية يؤدي إلى ضرورة التفاوض، وهذا في ذاته يعتبر أحد الضمانات التي يتحقق بها التوازن".

¹ عيسى مرجع، مرجع سابق، ص 34.

² المرجع نفسه، ص 34.

و الفقيه 'سيناء' يرى في حق الإضراب أنه "وسيلة الطبقة العامة في تحقيق التوازن بين القوى الإجتماعية¹.

المبحث الثاني: الضوابط والقيود الواردة على الاضراب في المرفق العام

ان الاصل والهدف الذي جاء من اجله قانون 02/90 المعدل و المتمم سالف الذكر هو محاربة و مواجهة الخلافات الجماعية بشتى الحلول الممكنة تجنباً للإضراب²، و ذلك بتنظيم الاضراب عن طريق اجراءات قانونية تعطي المشروعية للإضراب حفاظاً على المصلحة العامة و على حقوق عمال و موظفي المرافق العامة ، فهذه الاخيرة اوجدت لإشباع حاجات الافراد ، و الاضراب من شأنه تعطيل هذه الغاية و المساس باستمرار المرفق العام و خدماته.

وسنتطرق في هذا المبحث الى مطلبين، المطلب الاول الضوابط والاجراءات التي يجب القيام بها قبل شن الاضراب، والمطلب الثاني حدود نطاق ممارسة حق الاضراب.

المطلب الاول: الضوابط والاجراءات القانونية للجوء للأضراب

لقد وضع المشرع الجزائري شروط و ضوابط لممارسة الاضراب طبقاً لنص المادة 24 من القانون 02/90 المعدل و المتمم السالف الذكر "... يمارس حق العمال في اللجوء للإضراب وفقاً للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون³.

¹ عيسى بريكى، مرجع سابق، ص 35

² _عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2017، ص 45

³ راجع المادة 24 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 7 فبراير.

وتتمثل هذه الشروط في موافقة جماعية للعمال على الإضراب (فرع اول)، والاشعار المسبق بالإضراب (مطلب ثاني)، وضمان امن وسلامة اماكن العمل (مطلب ثالث).

الفرع الاول: موافقة جماعية للعمال على الاضراب.

من بين الشروط الاساسية لشرعية الاضراب، ان يصدر قرار اللجوء الى ممارسة هذا

الحق بصفة ديموقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع ، بعيدا عن اي ضغط او اكراه او مساومة او توجيه من اية جهة كانت.¹

وقد جاء نص المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر كما يلي: "تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 اعلاه، جماعة العمال المعنيين الى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد اعلام المستخدم، قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه. وتسمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم او السلطة الادارية المعنية بناءً على طلبهم."

وهذا يعني انه يجب استدعاء جماعة العمال من قبل ممثليهم لحضور الجمعية العامة التي تعقد خصيصا لغرض النظر في الاضراب في اماكن العمل المعتادة للجهة المستخدمة اثناء فترة العمل، ولا يكون قرار الشروع في الاضراب نهائيا الا بالتوصل الى موافقة اغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الاقل.

¹ احمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر ، 2008، ص 390

و يعتبر الاستفتاء اجراء جوهري و اجباري يجب احترامه قبل الاعلان ع اللجوء للإضراب طبقا للمادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر التي تنص على : "يوافق على اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري، و تكون بموافقة اغلبية العمال المجتمعين..."¹. كما يجب الاشارة الى ان قرار الاغلبية لا يلزم الاقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء للإضراب و ان عدم اضراب الاقلية لا ينف شرعية اضراب الاغلبية باعتبار ان الاساس هو احترام اجراء التصويت عن الاضراب و ليس عدد العمال.²

الفرع الثاني: الاشعار المسبق:

يعد الاشعار المسبق شرط لازم قبل الشروع في الاضراب حتى لو تمت الموافقة الجماعية على اللجوء للإضراب، حيث نلاحظ ان المشرع الجزائري قد نص صراحة على وجوب الاشعار المسبق طبقا لنص المادة 29 من القانون 02/90 التي نصت على انه يشرع في الاضراب المتفق عليه عند انتهاء اجل الاشعار المسبق للإضراب.

و يقصد بالاشعار المسبق للإضراب ذلك الاجراء الشكلي الذي يلتزم به التنظيم النقابي الاكثر تمثيلا في المرفق العام و المكلف بإدارة الاضراب ، حيث يقوم بإبلاغ و اعلام الادارة المعنية او المستخدم بالوقت الذي يقوم فيه جماعة العمال او الموظفين بالتوقف عن اداء الخدمة³، كما انه يعتبر ضمانا من الضمانات التي تمنح للإدارة للاستعداد للإضراب و اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان توفير الخدمة و لو بقدر ادنى

¹ انظر المادة 28 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 7 فبراير.

² بوزكري صليحة، كبان ليلية، الاجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019/07/11، ص41

³ عويسات أحسن، مرجع السابق، ص83.

حفاظا على المصلحة العامة ، و من جهة اخرى يعتبر شرطا مانعا يترتب على مخالفته عدم شرعية الاضراب و بالتالي قيام المسؤولية التأديبية.¹

ونلاحظ ان المشرع الجزائري لم يحدد شكل ومضمون الإشعار المسبق للإضراب غير انه نستنتج من العبارة الاخيرة من المادة 30 من القانون 02/90 " ... ابتداءً من تاريخ ايداعه" يجب ان يكون مكتوب، ويتم الرجوع الى الاتفاقيات والمفاوضات الجماعية لتحديد مضمون الإشعار مثل شكل الإضراب، مدة الاضراب ومكان الاضراب ... الخ ويرجع ذلك دائما الى إضفاء الشرعية على الاضراب.²

اما بخصوص المهلة او المدة القانونية للإشعار فقد جاء في نص المادة 30 من القانون 02/90 " تحسب مدة الاشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا. تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن ان تقل عن ثمانية (08) ايام ابتداءً من تاريخ ايداعه". نلاحظ من خلال هذه المادة ان المشرع الجزائري ترك المجال مفتوح لتحديد هذ المهلة وفي نفس الوقت حددها بان لا تقل عن ثمانية ايام، ويبدأ سريان هذه المدة من تاريخ الايداع لدى الهيئة الادارية المختصة او مفتشية العمل المختصة اقليميا وهنا نقصد الوصول الفعلي للإيداع في حالة بعد مقر المؤسسة المستخدمة عن مقر مفتشية العمل، وبالتالي فان بداية سريان الاضراب تكون بعد نفاذ مهلة الاشعار المسبق وليس بعد ايداع الاشعار المسبق.

¹ طالبي امينة، ضوابط ممارسة الاضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014، ص 73.

² المرجع نفسه، ص 73.

الفرع الثالث: ضمان امن وسلامة اماكن العمل

مفاد هذا الشرط هو اتخاذ كافة الاحتياطات والاجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وادوات واماكن العمل، وعدم تعريضها للأخطار والاضرار وعدم تخريبها او اتلافها، اي المحافظة على الاملاك العقارية والمنقولة التابعة للإدارة او المؤسسة المستخدمة (المرافق العامة).

و من واجبات الموظف على مستوى المرافق العامة ان يحافظ على الاموال العمومية¹ و استعمالها في الغرض الذي اوجدت من اجله ، حيث تنص المادة 50 من الامر رقم 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على " يتعين على الموظف ان يحافظ على ممتلكات الادارة في اطار ممارسة مهامه "² ، و يفهم من نص المادة ان الموظف ملزم بالحفاظ ممتلكات و وسائل الادارة اثناء ممارسة المهام المنوطة به، و ذلك تحت طائلة المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجنائية .

ويلتزم المستخدم وممثلو العمال بعد ايداع الاشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير والاجراءات الازمة التي من شأنها المحافظة على املاك الادارة او المؤسسة المستخدمة و يقوم الطرفين بتعيين عمال مكلفين بهذه المهمة³، فبمجرد ايداع الاشعار

المسبق بالأضراب يلتزم المستخدم او السلطة الادارية المعنية والعمال او الموظفين باتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة للمحافظة على ممتلكات الادارة ووسائل واماكن العمل.

¹ يقصد بالأموال العمومية: الوسائل المادية التي تستعين بها الادارة لأداء وظيفتها في تقديم خدماتها للجمهور

² الامر 03/06 المؤرخ في 19 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 يوليو 2006

³ انظر المادة 31 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

المطلب الثاني: حدود نطاق ممارسة حق الاضراب

ان الحق في ممارسة الاضراب يتعارض مع مبدأ استمرارية المرفق العام وفكرة النظام فرغم الاعتراف بهذا الحق في الدستور ضمن قائمة الحقوق الاساسية للمواطن إلا ان هذا الحق ليس مطلق ويخضع لبعض القيود، وقد نصت المادة 71 من الامر 01/16 المتضمن تعديل الدستور على أن "الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.

يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الامن، او في جميع الخدمات و الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹. فبعض القطاعات و النشاطات التي تضمن الامن و النظام العام في البلاد، لا يمكن تصور توقف العمل بها ، فعلى سبيل المثال لا يمكن تصور دولة بدون امن، حيث ان ممارسة الاضراب في هذا القطاع معناه غياب السهر على حفظ الامن و النظام العموميين²، و بالتالي لقد فُيد هذا الحق دستوريا لعدم التعسف في استعمال الحق من جهة و عدم المساس بالنظام العام من جهة اخرى ، و تحيل أغلب الدساتير تنظيم هذا الحق الى التنظيم حيث نظم المشرع الجزائري هذه القيود فب القانون 02/90 السالف ذكره.

وتتمثل حدود نطاق ممارسة حق الاضراب في المرافق العامة في القيود التالية:

¹ القانون 01/16 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن مشروع تعديل الدستور الصادر في 7 مارس 2016 ج ر عدد 14.

² شامي يسين، النسق الاجرائي للاضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، عدد 5 ، 2018، ص 209.

الفرع الاول: موانع الاضراب

ان نطاق مشروعية ممارسة حق الاضراب محدد بعدم خرق مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد وفكرة النظام العام، حيث يتقلص هذا النطاق بتدخل المشرع عن طريق نصوص صريحة تمنع كليا اللجوء للإضراب على بعض الفئات المهنية، وبعض الوظائف والقطاعات والنشاطات، حيث يشكل هذا المنع قيودا على الحق في ممارسة حق الاضراب. وجاء في نص المادة 43 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر كما يلي:

"يمنع اللجوء الى الاضراب في ميادين الانشطة الاساسية التي قد تعرض توقفها حياة او امن او صحة المواطنين او الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء الى الاضراب على:

1_ القضاة.

2_ الموظفين المعيّنين بمرسوم او الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3_ اعوان مصالح الامن

4_ الاعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5_ اعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6_ الاعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

_ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.¹

¹ انظر المادة 43 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير، 1990.

غير ان منع المشرع هذه الفئات من ممارسة الاضراب قابله وضح حلول بديلة لتسوية الخلاف الجماعي ، و تتمثل هذه الحلول في اسلوب المصالحة و اسلوب التحكيم التي سنفصل فيهما لاحقا ، حيث جاء في نص المادة 44 من القانون 02/90 المعدل و المتمم انه تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي تكون احدى الفئات السابقة طرفا فيها الى اجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 الى 20 من القانون 02/90 المعدل و المتمم ، و الى لجنة التحكيم الوطنية في حالة اقتضاء الامر لذلك.¹

ونستخلص مما سبق ان المشرع الجزائري حاول التوفيق والتوازن بين الحفاظ على حقوق المواطنين بصفتهم عمال وموظفين من جهة والحفاظ على النظام والامن العموميين من جهة اخرى.

الفرع الثاني: القدر الادنى من الخدمة

بالرجوع المادة 37 من القانون 02/90 سالف الذكر، نجد ان المشرع الجزائري جعل القدر الادنى من الخدمة التزاما اجباريا يقع على عاتق اطراف النزاع²، في حالة اذا كان الاضراب يمس الانظمة التي يمكن ان يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الاساسية او يمس الانشطة الاقتصادية الحيوية او تموين المواطنين او المحافظة على المنشآت و الاملاك الموجودة³ ، و يحدد ذلك عن بمقتضى الاتفاقيات

¹ انظر المادة 44 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 الموافق 7 فبراير 1990.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون، جامعة مولود معمري، 2014/09/29، ص263.

³ المادة 37 من نفس القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

الجماعية و اذا لم يكن ذلك يحدد من طرف السلطة الادارية المعنية او المستخدم بعد استشارة ممثلي العمال.¹

وحدد المشرع بعض المجالات التي يجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة فيها وذلك بصفة وجوبية، لأن عدم ضمانه يؤدي إلى الإضرار والمساس بالمرافق الأساسية أو الأنشطة الحيوية أو الخاصة بتموين المواطنين أو الرامية إلى المحافظة على الأملاك والمنشآت، وتتمثل هذه الأنشطة في:

- 1-المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعمالات وتوزيع الأدوية.
- 2-المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3-المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4-المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
- 5- 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.
- 6-المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7-المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

¹ بوزكري صليحة، مرجع سابق ، ص52

8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

11- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.

12- مصالح الدفن والمقابر.

13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).

14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.¹

و اضاف المشرع مصالح اخرى اضافة لما سبق، في المادة 07 من القانون 27²/91 الذي جاء ببعض التعديلات على القانون 02/90 حيث جاء مضمون المادة انه اضافة الى المصالح المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 02/90 ن يقدم القدر الادنى من الخدمة في:

¹ _ انظر المادة 38 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

² قانون رقم 27/91 مؤرخ في 14 جمادى الثانية 1412 الموافق ل 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 02/90 جريدة رسمية عدد 68، انظر المادة 07 منه.

_ الانشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة اجرائها.

_ مصالح الادارة العمومية التي تتولى الانشطة الديبلوماسية للدولة.

و اعتبر المشرع في المادة 40 من القانون 02/90 ان رفض العمال القيام بالقدر الاذنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما يترتب المسؤولية التأديبية.¹

الفرع الثالث: عدم عرقلة حرية العمل

لا يمكن للعمال التعسف في استعمال الحق في لإضراب بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل²، حيث تأخذ عرقلة لحرية العمل المظاهر التالية:

- منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان حسب مضمون المادة 34 من القانون 02/90.

-احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم حسب مضمون المادة 36 من القانون 02/90.

و يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناءً 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 عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة وأدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين بأنه احتلال لأماكن العمل، كما لا يعتبر كذلك احتلال لأماكن

¹ انظر المادة 161 من الامر 03/06 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية.

² أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع السابق، ص375.

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

نصت الفقرة الأولى من المادة 34 من القانون 90-02 على معاقبة عرقلة حرية العمل، حيث احوالت ذلك إلى نص المادة 56 من قانون 90-02 التي تقضي بأنه كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم المادة 34 الفقرة 2 بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2.000.00 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حسباً أو بإحدى هاتين العقوبتين.

خلاصة الفصل

ان الاضراب من المواضيع التي لا تزال تلاقي اهتمام رجال القانون بصفة عامة، وذلك لعدة اعتبارات اهمها: تعارض هذا الحق مع مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام اطراد وفكرة المصلحة العامة، ورغم الاعتراف بحق الاضراب دستوريا الا ان التشريعات وضعت قوانين وتنظيمات تضبط كيفية وحدود نطاق ممارسة هذا الحق، مع الاخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة في صورة استمرارية المرفق العام وتقديم الخدمات للجمهور، وحقوق العمال والموظفين على حد سواء.

¹ أحمية سليمان، مرجع السابق، ص383

الفصل الثاني

اثر ممارسة الاضراب في المرفق العام وأساليبه
تسويته

إن المرافق العامة تكتسي أهمية بالغة لان الغرض من إنشائها هو تقديم الخدمات الضرورية و الوفاء بالحاجات العامة، كما تمس الأفراد في صميم حياتهم و يتوقف عليها إلى حد كبير قيامهم بوظائفهم و أداء واجباتهم، فكان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد الأساسية تملئها الاعتبارات العملية و العدالة الاجتماعية كما أن الإضراب وسيلة لحماية المصالح المهنية، ينشئ علاقة غير عادية في علاقات العمل، مما يخلف آثار مباشرة للأطراف و غير مباشرة للدولة ككل، فكان من الضروري التوفيق بين هذه المصالح، مما يضيف دافعا عن تلك المصالح المهنية وحماية للمصالح العامة.

وتختلف الآثار القانونية التاريخية عن ممارسة حق الإضراب وكذلك تختلف أساليب تسوية المنازعات الناتجة عن هذا الحق.

وعرفت منازعات العمل الحماية في المادة 02 من القانون 02.90 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة هذا الحق حيث " يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل"، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 من نفس القانون.

وعليه فإننا سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، الأول نتناول فيه آثار ممارسة حق الإضراب وكل الجهات التي يمسها الأثر، أما المبحث الثاني فهو مخصص لأساليب تسوية المنازعات الناشئة عن حق الإضراب.

المبحث الأول: الآثار الناتجة عن ممارسة حق الإضراب

وتقسم الآثار التي تظهر جراء ممارسة حق الإضراب على حسب الجهات التي يمسها من موظفين ومنتفعين وكذا بالنسبة للمرفق على حد سواء كمؤسسة بما فيها كهيئة بنظامها وعلاقات عملها

المطلب الأول: الآثار الناتجة بالنسبة للموظفين

إذا كان الإضراب يحقق للعمال بعض مطالبهم المهنية المشروعة عن طريقا لتوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة فإنه قد يؤدي أيضا إلى إلحاق خسائر جسيمة بصاحب العمل بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال حيوي كالمواصلات أو البترول، على أن آثار الإضراب تعتمد للعمال للمضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر في مدة التوقف، وهنا تكمن خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم.

و حرمان العامل من الأجر عند فترة الإضراب يعني وقف عقد العمل وبالتالي توقف العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة، وعليه فإن هذا يدفع إلى وقف العلاقة الأجرية ، فالعامل الذي يعمل في مؤسسة لا يربطه بها عقد هذا الأخير هو الذي يحدد العلاقة بينهما، فالعقد شريعة المتعاقدين، وتقاضي العامل للأجر يكون وفق بنود العقد الذي يفترض القيام بعمل معين في زمن معين فتوقف العقد يلغي محتوى العلاقة.¹

أي أنه بممارسة حق الإضراب يوقف هذا التصرف العلاقة الوظيفية التي تجمع العامل المضرب بالإدارة المستخدمة ولا تنتهيها، وهذا هو الموقف الذي يأخذ به الفقه

¹ حرار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد أكلي

محمد أولحاج البويرة، ص 50

والتشريع الحديثين، شريطة أن يمارس هذا الحق والشروع فيه وفقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما، وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الأثر المترتب على الإضراب، حيث تنص المادة 32 من القانون 02.90 المعدل والمتمم على " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ول يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة العمل.

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها¹.

كما نصت المادة 27 في فقرتها الاولى من الامر 31.75 الصادر في 29 افريل 1975 والمتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبداء عدم انتهاء علاقة العمل بسبب الاضراب، وانما تجميدها فقط.

و اقرت الفقرة الثانية من نفس المادة على عدم شرعية اي تصرف يمس بمصلحة العمال يصدر من المستخدم كنوع من الانتقام بسبب ممارستهم لحق الاضراب باستثناء ارتكابهم لأخطاء جسيمة اثناء الاضراب².

اما تسليط العقوبة على موظف او عامل مارس حقه في الاضراب ، فلقد نص القانون 02.90 في المادة 33 من الفقرة الثانية منه على عدم تسليط اي عقوبة تجاههم اذا مارسوا او شاركوا في اضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة سابقا³.

¹ حرحار محمد، مرجع سابق، ص 51.

² عيسى بريكي، مرجع سابق، ص 54.

³ المرجع نفسه، ص 55.

و لقد نص القانون سالف الذكر كذلك على الافعال التي تعد بمثابة ارتكاب اخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون ذلك ما جاءت به المادة 33 مكرر، ومن بين هذه الافعال عرقلة حرية العمل و يكون ذلك اما بمنع المستخدم او ممثليه من الالتحاق بمكان العمل و اما باحتلال اماكن العمل من طرف المضربين، وهنالك اخطاء من شأنها ان تكون جسيمة اذا قد تم النص عليها في القانون الداخلي للمؤسسة او الادارة و تقدير مدى مشروعية الاضراب من عدمه في حالة قيام هذه الاخطاء لا يكون الا امام القاضي الذي سيفصل في النزاع امامه¹.

و كما ذكرنا سابقا فالأثر الكبير الذي ينشئ من جراء الاضراب و الذي يمس العامل المضرب مباشرة يكون في الاجر فعلاقة العمل خلال فترة الاضراب تتوقف و بذلك تتوقف عن انتاج اثارها ، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل او الهيئة المستخدمة و يعنى بذلك الادارة انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل او العلاقة الوظيفية و من ثم يكون الاقتطاع من الاجر او الراتب بقدر ايام الاضراب عن العمل ، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل اذا كان الاضراب غير مشروع ، اي مخالفا للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به².

كما قد لا يشارك كافة الموظفين او العمال في الاضراب ومن هنا يثار التساؤل عن الذين لم يشاركوا فيه.

يجب ان نشير بداية الى ان الاضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل او الادارة بالعمال غير المشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة و منتجة لكافة اثارها ، و

¹ عيسى بريكي، مرجع سابق، ص 56

² العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، جامعة سوسة تونس، ص 115.

يعني ذلك ان صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من اداء العمل بالتالي يلتزم بدفع اجرهم المقابلة لهذا العمل على ان الاضراب قد يحول دون هؤلاء العمال و بين اداء عملهم كما لو اقترن باحتلال اماكن العمل او بتشكيل لجان تمنع باقي العمال من اداء عملهم للضغط على صاحب العمل ليستجيب سريعا لمطالبهم¹.

في الاخير يمكن القول ان المشرع تطرق الى الاثر الناجم عن ممارسة حق الاضراب و الذي يمس الموظف او العامل المضرب و الذي يظهر بصورة واضحة للانعدام الكبير للضمانات و الحماية لأصحاب الحق الشرعي في ممارسة الاضراب و ذلك بتشريع عقوبات تأديبية و تنظيمات و قوانين ردعية في هذا الشأن بحيث تكبح العمال عن المطالبة بحقوقهم و لو كان بعرقلة سير المرفق عن طريق الاضراب الا انه حق دستوري و سلوك شرعي لا غبار عليه مما يظهر لنا ان الاضراب لا فعالية له في ظل هذه الاجراءات².

المطلب الثاني: الاثار الناتجة بالنسبة للمرفق العام

ينحصر هذا الاثر حسب اهمية الاضراب، فقد تنخفض الخدمات او تتوقف تماما، وان تكلفة وقيمة هذا الاثر تتوقف بالنسبة للمؤسسة على نوعية وطبيعة نشاطها.

فبالنسبة للمبادلات البحرية و للعلم فان 80 بالمئة من السلع التي يتم تبادلها عالميا يتم نقلها عن طريق البحار، و عليه فان هذا الامر يجعلنا نقتنع بان الاضراب في قطاع النقل البحري يؤدي الى تأثير خطير على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي ، و بالنسبة للشركات البحرية فان الاضراب يعتبر كارثة حقيقية لان باخرة متوسطة الحمولة يؤدي تعطيلها الى تكلفة قدرها 25000 دولار يوميا ، و بالتالي فان مردودية اي باخرة مرتبطة

¹ العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، مرجع سابق، ص 115.

² المرجع نفسه، ص 116.

بحركتها و سرعة التفريغ و الشحن ، مع ان تحالف الشركات البحرية يؤدي في بعض الاحيان الى التقليل من هذه الخسائر¹ .

ان الخسائر التي تصيب المؤسسات العمومية تؤثر بالضرورة على باقي القطاعات الاقتصادية الاخرى، وبصرف النظر عن كفيات تأثير هذه الخسائر، وكيفية استقبالها من قبل باقي المؤسسات وعناصر الاقتصاد الاخرى

1 - إذا كانت المؤسسات مجبرة على احترام التزامات مالية محددة، فيجب ان تتخفف برامجها الاستثمارية، او ان تعطل نمو كتلة الاجور من خلال ارجاء التوظيفات.

2 - قد تلجأ المؤسسات الموجودة ، في حالة سيطرة كلية على السوق من أجل رفع قيمة و تعريفات منتجاتها² .

3 - وأخيرا فإن حجم الخسارة الناجمة عن الإضراب، يمكن امتصاصها من خلال ميزانياتها، والشئ الذي ينجم عنه تدني المصاريف العامة، أو ارتفاع في الاقتطاعات الإجبارية.

4 - ومهما يكن، فإن تأثير الإضراب يبدو على الاقتصاد الكلي في شكل تدني المداخيل المتاحة للأسر واستهلاكها، أو على شكل تدني مداخيل المؤسسات الخاصة أو ارتفاع تكاليفها وديونها الجبائية.

كما أن الإضراب ، يمكن أن ينتج عنه تأثير مباشر على متعهدي المؤسسة العمومية من خلال تعطل ، أو توقف الطلبات أو التسديدات ، و تبعا لما تقرر من توجيه سريع

¹ عيسى بريكي، مرجع سابق، ص 61

² عبد الوهاب برتيمية، "مبدأ استمرارية المرفق العام والحق في الإضراب"، المرجع السابق، ص 19.

لإنتاج هذه المؤسسات نحو زبائن جدد فإن صلابتها المالية أو حجمها يكون عرضة لتخفيض حجم الإنتاج أو الوقوع في حالة عجز¹ .

أي أن التوقف الجماعي عن العمل خلال فترة الإضراب من شأنه أن يلحق ضررا جسيما بصاحب العمل يتمثل في الخسائر التي يتكبدها بسبب وقف أو خفض الإنتاج في المنشأة ، و تتفاقم تلك الخسائر إذا كان رب العمل مرتبطا مع الغير بعقود توريد للسلع أو الخدمات التي تقدمها منشأته ، خاصة و أن هذه العقود تتضمن عادة شرطا جزائيا عن الامتناع أو التأخير في توريد السلعة أو الخدمة ، يرى كذلك جانب من الفقه أنه في حال حصل إضراب و استجمع عناصر القوة القاهرة و كانت الجهة الإدارية في المرفق ملتزمة بعقد ما ، أن تنقسم تلك المسؤولية الناجمة عن عدم تنفيذ.

العقد مناصفة بين الجهة الإدارية في المرفق الحاصل فيه الإضراب و الطرف الآخر في العقد ، و ذلك على أساس أنه لم يكن بمقدور الجهة الإدارية بالمرفق توقع حصول القوة القاهرة و عدم تمكنها من تنفيذ التزاماتها الواردة في العقد² .

المطلب الثالث: الآثار الناتجة بالنسبة للمنتفعين

إن آثار إضراب المرافق العمومية على الاقتصاد تبدو أكثر وضوحا من خلال ما يحس به الزبائن من نقص في الخدمات العمومية ، و إذا استحال إيجاد بدائل لهذه الخدمات ، فإن بعض النشاطات المنتجة مضطرة للتوقف بكل سهولة في كامل الوطن ، أو في جزء منه كانقطاع الكهرباء ، نفس الشيء يقال بالنسبة للمؤسسات التي تقوم بعمليات البيع عن طريق الإرسال كالبريد مثلا³.

¹ عبد الوهاب برتيمية، مرجع سابق، ص 20.

² بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، كلية الحقوق، جامعة حلب، سوريا، 2015، ص113.

³ المرجع نفسه، ص 20.

و أشار الفقهاء إلى أن المرافق العامة تقوم بأداء خدمات حيوية للأفراد ، تعجز غالبا المشروعات الخاصة عن القيام بها ، لذلك فإن تعطيل سير المرافق العامة عن طريق الإضراب من شأنه أن يؤدي إلى ارتباك الأحوال المعيشية للأفراد ، الأمر الذي يعرض المجتمع للخطر ، لذلك فإن من حق المواطنين أن يعمل المرفق العام بصفة منتظمة و مضطربة ، و من حقهم كذلك أن لا يمتنع العمال بالمرافق العامة عن العمل أيا كانت الأسباب ، لأن توقف المرافق العامة له من الأثر السيء على كافة شرائح المجتمع¹.

و حيث أن الإضراب يؤدي إلى آثار بالغة الخطورة على قطاعات هامة داخل الدولة ، حيث أن توقف العمل في هذه القطاعات قد يؤدي إلى المساس بالنظام العام ، و يعرض المجتمع ككل إلى أخطار تفوق حد المكتسبات التي يمكن تحقيقها نتيجة الإضراب لهذا عهدت العديد من الدول و منها الجزائر إلى تقييد حق الإضراب في العديد من المجالات الحساسة كالأمن و الدفاع ، إلا أن هنالك مجالات أخرى أيضا لها من الأهمية ما يجعل الإضراب كارثة حقيقية لا يستحب وقوعها².

ففي النهاية وبعد البحث في الآثار التي تترتب على الإضراب، فقد أستنتج ما يلي:

أن للإضراب العديد من الآثار سواء كان على العاملين المضربين أو على العاملين غير المضربين أو حتى على الغير المتعاقد في المنشأة.

فالإضراب يؤثر على أجر العامل المضرب حيث يؤدي إلى حرمانه من الأجر باستثناء بعض الحالات التي تم تقريرها و التي تؤدي إلى استحقاقه للأجر ، كما أنه تم تقرير بعض الضمانات للعاملين المضربين كأثر للإضراب و هي أنه لا يجوز فصل العاملين المضربين

¹ هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، 2015، ص124.

² هبة الله عيسى الداووك، مرجع السابق، ص125.

فيما إذا كان إضرابهم مشروعاً ، كما أنه لا يجوز الاستعانة بعمال آخرين عوضاً عن العمال المضربين خلال فترة الإضراب ، بالإضافة إلى حظر تعويض صاحب العمل عن الساعات المفقودة بسبب الإضراب المشروع¹ .

كما رأينا مما تقدم، أن للإضراب أثر على العاملين غير المضربين، من حيث استحقاقهم لأجرهم، وإن كان هناك اختلافاً في ذلك بين التشريعات المنظمة لذلك.

أما فيما يتعلق بعلاقة صاحب العمل مع الغير المتعاقد معه، فإذا أدى الإضراب إلى تخلف صاحب العمل عن الوفاء بالتزامه فإنه غير مجبر بتعويض الغير، وذلك إذا ما استجمعت الظروف الموجودة في المنشأة أثناء الإضراب شرائط القوة القاهرة، أما فيما عدا ذلك أي إذا لم تستجمع الظروف شرائط القوة القاهرة فإن الغير يستحق تعويضاً من قبل صاحب العمل.

و في الختام و بعد الإنتهاء من شرح آثار الإضراب ، نكون قد تطرقنا إلى كل الجهات التي يمسها الإضراب في المرفق العام و التبعات التي تلحق بها من جرائه سواء كان مشروعاً أو غير مشروع ، فباعتباره حق مكفول دستوريا للعمال إلا ان له آثار عليهم و كذا على المرفق و بالخصوص الأشخاص و العامة و كل من له مصلحة أو حاجة في المرفق أو المرفق

¹ بشار شعبان عكش، مرجع السابق، ص 115.

ملتزم بعقد بأن يعهد بخدمة لكائن كان ، و كانت هذه هي الآثار التي تترتب عن ممارسة الإضراب في المرفق العام¹.

¹ بشار شعبان عكش، مرجع سابق، ص 116

المبحث الثاني: أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام

من أجل ضمان استمرارية المرفق العام في تقديم الخدمات للجمهور، وضمان حقوق عمال وموظفي المرافق العامة من جهة أخرى قام المشرع الجزائري بسن قوانين وتنظيمات من شأنها معالجة ظاهرة الإضراب، فالقانون 02_90 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب نص على الوسائل والأساليب التي من تحمي حق الإضراب وتنظمه، وهذه الأساليب تتمثل في المصالحة، الوساطة والتحكيم.

المطلب الأول: المصالحة

نظم المشرع الجزائري اجراءات تسوية الإضراب في المرفق العام في القانون 02_90 المتعلق بالنزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، وجعل المصالحة اول اجراء للقيام بالتسوية الودية للنزاع وستناول في هذا المطلب تعريف المصالحة، اجراءات المصالحة ونتائج المصالحة

الفرع الأول: تعريف المصالحة:

لم يعرف المشرع الجزائري المصالحة وانما اشار اليها والى كيفية اجرائها في القانون 02_90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

يمكن تعريفها على انها اجراء سابق للإضراب يهدف الى تقريب وجهات نظر طرفي النزاع والوصول الى حل وتسوية الخلاف القائم بينهما،

حيث إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة او في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات او العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها وإذا لم تكن هناك اجراءات اتفافية للمصالحة او في حالة فشلها يرفع

المستخدم او ممثلو العمال الخلف الجماعي في العمل الى مفتشية العمل المختصة اقليميا.
1.

اما على مستوى الادارات العمومية فان هذا الطرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة اجهزة رسمية تتكفل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال و رب العمل²

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة او في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلف الى:

السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية او الولاية التي تنتمي اليها المؤسسة او الدارة المعنية.

الوزراء او ممثليهم المخولين اذا كانت المؤسسات او الادارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم او اذا كان الخلف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا او وطنيا.³

الفرع الثاني: اجراءات المصالحة:

فيما يخص اجراءات المصالحة بالنسبة لعمال الادارات والمؤسسات العمومية في حالة الاضراب يحاول ممثلو العمال والادارة حله في الاجتماعات الدورية التي يدرسون فيها المشاكل المهنية التي تعني المؤسسة الادارية، وفي حالة عدم تسوية النزاع تستدعي السلطة السلمية العليا طرفي الخلف خلال 08 ايام الموالية للإخطار بحضور السلطة

¹ انظر المادة 5 من القانون القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

²عمار زغبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية، جامعة حمة لخضر الوادي، عدد 10، ص 30.

³ المادة 16 من القانون 02_90 السالف ذكره.

المكلفة بالوظيفة العمومي المختصة اقليميا طرفي النزاع و حينها ينظر في سبب الخلاف و امكانية التكفل به طبقا للنصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها ، هذا و يجب الا تتعدى اجراءات المصالحة 15 يوما من تاريخ اخطار السلطة السلمية التي تعد محضر محضرا بالنقاط المتفق عليها.¹

اما المستمر الخلاف فيها فيمكنها اقتراح حلول للهيئة المكلفة بالوظيفة العمومي ورفعها لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء.

لا يلجأ الى هذا المجلس الا بعد ان تكون النتائج اجتماعات المصالحة سلبية، ولم تؤدي الى حل النزاع، حيث إذا ظهر وان الاسباب التي يتنازع بشأنها والتي ادت الى الخلاف الجماعي في العمل ترجع اما الى تأويلات مختلفة نظرا لأحكام قانونية او تنظيمية سارية المفعول، واما الى مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار التنظيمات والاحكام المعمول بها، مثل المطالبة برفع الاجور.²

يجتمع مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وجوبا بقوة القانون للاستماع الى ممثلي التنظيمات النقابية وممثلي الادارة او المؤسسة العمومية.

يتم اخطار هذا المجلس بواسطة محضر المصالحة الذي تعده السلطة السلمية العليا، والذي يوقعه الاطراف، والمتضمن النقاط المتفق عليها ان وجدت والنقاط الباقي الخلاف قائم حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية هذه الخلافات.³

¹ طالبي امينة، مرجع السابق، ص82.

² شامي يسين، مرجع السابق، ص 205.

³ نظر المواد 19,20 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

يتشكل المجلس المتساوي الاعضاء للوظيف العمومي من ممثلي الادارة و ممثلي المستخدمين، و به جهازان، الاول مختص في مجال الخلافات في الوظيفة العمومية و الاخر مختص في مجال الخلافات الاجتماعية التي هي على مستوى المؤسسات و الادارات العمومية ، كما انه يستشار زيادة على ذلك في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل¹.

و في حالة اذا ما حصل و تم الاتفاق بين طرفي الخلاف على مستوى المجلس ، يقوم هذا الاخير بتحرير محضر و يبلغه رئيسه في الحين للأطراف المعنية و يكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الاطراف قابلا للتنفيذ عند تبليغه².

اما في حالة ما إذا فشل المجلس في احداث التوفيق بين طرفي الخلاف او في جزء منه يتم تحرير محضر يقضي بعدم المصالحة وتوضح فيه كل من النقاط المتفق عليها والاخرى غير المتفق عليها ويرسل الطرف النزاع³.

اما اجراءات المصالحة في المؤسسات العمومية الاقتصادية تكون كالتالي:

من خلال قراءة المادة 05 من القانون 02_90 السالف ذكره نلاحظ ان المشرع اشارة الى نوعين من المصالحة النوع الاول مصالحة اتقاقية، النوع الثاني مصالحة قانونية.

¹ انظر المادة 22 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

² شامي يسين، مرجع السابق، ص 205 .

³ المرجع نفسه، ص 206.

الفرع الثالث: أنواع المصالحة

أولاً: المصالحة الاتفاقية

يقصد بها تلك الاجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية ، سواء بقصد ايجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ اثناء تنفيذ علاقة العمل ، او بقصد تفسير أحكام التفاقية الجماعية ، حيث يتم تشكيل اللجان بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على اساس التساوي في الاعضاء ، أي على شكل لجان متساوية الاعضاء و يحددون نظام عملها و الصلاحيات المخولة لها ، و نطاق عملها ، الذي قد يكون محليا او جهويا او وطنيا ، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية.¹

ويكون دور هذه اللجان إما دورا ايجابيا ويصل الى اتفاق الطرفين بإنهاء النزاع، وإما دورا سلبيا وها في هذه الحالة يرفع الخلاف الى مفتشية العمل المختصة اقليميا لتعمل على اجراء مصالحة قانونية بين رب العمل والعامل.

ثانياً: المصالحة القانونية

بعد فشل المصالحة الاتفاقية، وبعد إخطار مفتشية العمل المختصة اقليميا، تقوم هذه الاخيرة بعد رفع الخلاف اليها وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال.

¹ احمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 237 .

و لهذا الغرض ، يستدعي مفتش العمل المعين طرفا الخلاف الجماعي في العمل الى جلسة اولى للمصالحة ، خلال الثمانية (08) ايام الموالية للإخطار ، قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها ¹.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل ان يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل. ²

عند الفشل في التوصل لاتفاق حول مسألة من مسائل النزاع، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ليفتح الباب امام اجراءات اخرى غرضها تسوية النزاع بين اطرافه.

وقد قيد المشرع الجزائري مدة اجراء المصالحة القانونية في المادة 08 من القانون 90_02 ب خمسة عشر (15) يوما على الاكثر ابتداءً من تاريخ اول جلسة، حيث يعد محضر

يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، وتلك المستمر الخلاف فيها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفقا عليها نافذة من اليوم الذي يودعها لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليميا. ³

¹المادة 06 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

² المادة 07 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

³ انظر المادة 08 من نفس القانون.

ثالثاً: نتائج المصالحة

ان القيام بإجراء المصالحة كتسوية ودية للإضراب في المرفق العام يسفر عن نتيجتين،
نتيجة ايجابية ونتيجة سلبية

النتيجة الايجابية: وتتمثل في التوصل الى اتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية للنزاع حيث
انه: إذا حصل اتفاق امام مجلس الوظيفة العمومية المتساو الاعضاء يحزر محضر ويبلغه
الرئيس في الحين للأطراف المعنية

ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الاطراف قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه.¹

كما يكون الاتفاق الذي يحصل في جلسات المصالحة التي يعقدها مفتش العمل نافذة ابتداءً
من تاريخ ايداعها لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة اقليمياً من الطرف الاكثر استعجالاً
النتيجة السلبية: وهي النتيجة التي يتم الوصول فيها الى تسوية جزئية للنزاع ، حيث يبقى
النزاع قائم ، الخاص بعد فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، او
في على بعضه ، يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة.²

اما بالنسبة للإدارات والمؤسسات العمومية يبادر مجلس الوظيفة العمومية المتساوي
الاعضاء الى تحرير محضر بعدم المصالحة، يتضمن النقاط المتفق عليها والنقاط المستمر
الخلاف فيها، ويرسل الى أطراف النزاع.³

¹ انظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90_416 المؤرخ في 05 جمادى الثانية 1411 هـ، الموافق ل 22 ديسمبر
1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة
بتاريخ 16 جمادى الثانية عام 1411 الموافق ل 02 جانفي 1991.

² انظر المادة 09 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات
الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990

³ انظر المادة 20 من المرسوم التنفيذي 90_416 السالف ذكره.

ثم يمكن لأطراف النزاع اللجوء لوسائل اخرى لتسوية النزاع القائم بينهم.

المطلب الثاني: الوساطة

تعد الوساطة وسيلة واسلوب من اساليب تسوية الاضراب في المرفق العام، حيث بعد استنفاد إجراء المصالحة كإجراء ودي، وفي حالة فشل هذا الاجراء، منح المشرع لطرفي النزاع إجراءات أخرى تتمثل في الوساطة والتحكيم، وهي إجراءات الودية يتم بموجبها حل النزاع الجماعي، حيث يمكن للطرفين أن يلجأ إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام القانون 90_02.

الفرع الاول: تعريف الوساطة

اولا تعريف الوساطة:

لقد عرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 10 من القانون 90_02 السالف ذكره على انه: الوساطة هي اجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

يقصد بالوساطة احتكام اطراف النزاع الى شخص محايد لا علاقة له بهما ، حيث يقدمان كل المعلومات و المعطيات المتعلقة بالخلاف، و الملايسات التي تحيط به ، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في ايجاد الحل او الحلول المناسبة له ، على ان تقدم هذه الحلول في شكل اقتراحات و توصيات للأطراف اللذين قد يأخذون بها او يرفضونها ، ذلك ان الوسيط ليس له أي سلطة قانونية او تنظيمية او عقدية على اطراف النزاع.¹

¹ احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، ص394.

وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل الى تسوية ودية له.

يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته و يتعين عليه ان يتقيد بالسر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها اثناء قيامه بمهمته و تساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناءً على طلبه , مفتشية العمل المختصة اقليميا .¹

ثانيا تعريف الوسيط

الوسيط هو طرف أجنبي عن النزاع يتسم بالكفاءة والحيدة والاستقلال تسند له مهمة فحص النزاع واقتراح تسوية ودية له.

ويلعب الوسيط بما يتمتع به من خبرات ومهارات خاصة وسمات شخصية مميزة دورا حاسما في إنجاح الوساطة والوصول إلى تسوية مقبولة للنزاع، وتتضاعف أهمية هذه الخصائص والصفات والمقومات التي ينبغي أن تتوفر في الوسيط بالنظر إلى أن الوساطة تنطاط في معظم الأحيان، إن لم يكن في كل الأحوال بشخص واحد.²

ويتعين على الوسيط ان يكون ذو خبرة في موضوع النزاع، فخبراته وكفاءته هي ضمان لأهليته في فحص النزاع واقتراح الحلول المناسبة لإنهائه، حيث إذا كان النزاع حول امر قانوني يجب ان يكون الوسيط ذو خبرة قانونية، وإذا كان النزاع حول امر اداري يجب ان يكون الوسيط ذو خبرة ادارية ...

¹ انظر المادة 11 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

² توتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2016، ص 24.

كما يجب عليه ان يتحلى بالحياد , ويتحقق ذلك عندما لا يكون للوسيط أية مصلحة في النزاع لأنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع ويتعين أيضا لتحقيق حياد الوسيط ألا يكون له آراء شخصية مسبقة فيما يتعلق بالنزاع، والحكمة من هذا الشرط هي أن الوسيط إذا كان قد سبق له إبداء الرأي في النزاع فإنه سوف يتمسك بموقفه وسيكون متأثر بموقفه السابق مما يجعل قراره ليس محايدا ولا موضوعيا، حيث يتعارض ذلك مع نزاهة وعدالة ومصداقية الوساطة ذاتها.¹

الفرع الثاني: إجراءات الوساطة

بعد اتفاق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة لحل النزاع القائم بينهما واتفاقهم على تعيين الوسيط للقيام بهذه المهمة، يتلقى هذا الأخير من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بعمله.²

يعرض الوسيط على الطرفين خلال الاجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ، و ترسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا .³

اما على مستوى الادارات والمؤسسات العمومية، بعد أخطار مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن القاط المتفق عليها، وان اقتضى الامر تضمنه مقترحات مقدمة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،

¹ توتي صبرينة، مرجع السابق، ص 25.

² انظر المادة 11 من القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

³ انظر المادة 12 من القانون 02_90 السالف ذكره.

تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف واجراءاته، وبصورة عامة سير عملية الوساطة والنتائج المتوصل اليها، بغية تنظيم المسألة موضوع النزاع على سبيل الاستشارة والمساعدة في تسوية النزاع.¹

الفرع الثالث: نتائج الوساطة

ان ما يقترحه ويقدمه الوسيط للأطراف المتنازعة تبقى مجرد توصيات، لهم الحق في قبولها او رفضها، كونها غير ملزمة لهم وهو ما اشارت اليه المادة 12 من القانون 02_90 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الاضراب وبالتالي:

- يمكن ان يحدث اتفاق بين الطرفين عملا بتوصيات الوسيط ويكون هذا لاتفاق بمثابة نهاية للخلاف او النزاع القائم بين المستخدم وممثلو العمال.
- ويمكن ان لا يحدث اتفاق فيم اقترحه الوسيط او في جزء فيم اقترحه ويستمر الخلاف، ويقوم طرفا النزاع باللجوء الى التحكيم إذا اتفقا على ذلك.

المطلب الثالث: التحكيم

يتم اللجوء الى التحكيم بعد استنفاد الطرق الودية السابقة، باعتباره المرحلة الاخيرة في تسوية النزاع بالطرق الودية، حيث يقوم الحكم وحده في الفصل بالنزاع المعروض عليه ، و هو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية ، و قد يكون اللجوء الى التحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين ، او اجباريا عن الطريق الاحالة بنص قانوني او بقرار من السلطة الوصية.²

الفرع الاول: تعريف التحكيم

¹شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 130

² بشير هدي، المرجع سابق، ص 92

اولا: التعريف اللغوي: التحكيم في اللغة هو بمعنى التفويض في الحكم، ومصدره حكم يقال حكمت فلانا في مالي تحكيما، إذا فوضت اليه الحكم فيه فاحتكم عليه في ذلك.¹

ثانيا التعريف الاصطلاحي: التحكيم في اصطلاح الفقهاء المسلمين ' هو توليه الخصمين حكما بحكم بينهما، وقد عرفت مجلة الاحكام العدلية التحكيم في المادة 1790 حيث نصت على ان "التحكيم عبارة عن اتخاذ الخصمين حاكما برضاهما، يفصل في خصوماتهما ودعواهما.²

ثالثا التعريف القانوني: تعرف مختلف القوانين على انه اتفاق بين طرفين للاتجاه الى التحكيم لتسوية كل بعض النزاعات التي نشأت او يمكن ان تنشأ بينهما بمناسبة علاقة قانونية معينة ، عقدية كانت او غير عقدية.³

وهذا ما اشارت اليه المادة 13 من القانون 02/90 السالف الذكر رغم ان المشرع لم يعطي تعريف واضح للتحكيم، بل حتى الأحكام المتعلقة بالتحكيم أحالها الى قانون الاجراءات المدنية والادارية.

الفرع الثاني: انواع التحكيم

نلاحظ من خلال تعريف التحكيم ان هناك نوعين من التحكيم، تحكيم اختياري، وتحكيم اجباري.

¹ نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة_الجزائر، د.ط، 2008، ص 546

² المرجع نفسه، ص 547

³ رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوسة منازعات العمل الجماعية اطروحة لنيل شهادة كتوراه تخصص قانون جامعة مولود معمري تيزي وزو 2010/07/12 ص 37 .

التحكيم الاختياري: ان التحكيم الاختياري يمكن ان يكون في عقد اتفاق تحكيمي و يكون بإسناده في اتفاقية جماعية كما قد تتمثل في اتفاق جماعي و هو لاتفاق الذي يقبل الاطراف بموجبه عرض نزاع سبق عرضه على التحكيم،¹ و هو ما نصت عليه المادة 1011 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية فيما يلي : اتفاق التحكيم فو الاتفاق الذي يقبل الاطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم.²

وقد اشترط المشرع الجزائري شروط لصحة هذا التحكيم، حيث لا يجوز اجراء التحكيم في مسائل النظام العام او حالة الاشخاص، وقد نصت المادة 1006 من قانون الاجراءات المدنية والادارية على انه " يمكن لكل شخص اللجوء الى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، ولا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام او حالة الاشخاص او اهليتهم، وال يجوز للأشخاص المعنوية العامة ان تطلب التحكيم، ماعدا في علاقاتهما الاقتصادية الدولية او في إطار الصفقات العمومية."

اما المادة 1012/ف1 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، فقد اشترطت الكتابة بنصها " يحصل الاتفاق على التحكيم كتابيا" ، اما الفقرة الثانية اشترطت ان يتضمن اتفاق التحكيم على موضوع النزاع و اسماء المحكمين او كيفية تعيينهم ، و ذلك تحت طائلة البطلان.³

التحكيم الاجباري : قد يكون التحكيم اجباري عن طريق الاحالة بنص قانوني او بقرار من السلطة الوصية .⁴

¹ بوزكري صليحة، مرجع السابق، ص17.

² انظر المادة 1011 من القانون 09/08، مؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية المعدل والمتمم، ج.ر العدد (21)، الصادرة بتاريخ 23 افريل سنة 2008.

³ انظر المادة 1012 من نفس القانون.

⁴ بشير هدي، مرجع سابق، ص216.

ويتم التحكيم الاجباري امام اللجنة الوطنية للتحكيم التي لا تختلف تشكيلاتها عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية من حيث ثنائية التشكيل، اذ تنص المادة 51 من القانون 02_90 على انه: "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد المثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفيات إجراءات تعيين اعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم".

الفرع الثالث: تشكيل لجنة التحكيم وعملها

تشكيلة لجنة التحكيم: جاء في نص المادة 51 من القانون 02_90 السالف الذكر: " يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد المثلين الذين تعينهم الدولة، وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة و كيفية اجراءات تعيين اعضائها و طريقة تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم¹.

تبعا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 418_90 المؤرخ في 05 جمادى الثانية عام 1411 هـ، الموافق ل 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية و تنظيمها و عملها²، حيث تنص المادة 02 منه على انه تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من 14 عضو دائم منهم 4 ممثلين للدولة (ممثلين عن وزراء العدل، المالية، العمل و الداخلية) ، 5 ممثلين عن العمال من التنظيم النقابي الاكثر

¹ انظر المادة 51 من القانون 02/90 المؤرخ 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.

² المرسوم التنفيذي رقم 418_90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة بتاريخ 02 جانفي 1991.

تمثيلا على الصعيد الوطني، و 5 ممثلين للمستخدمين من بينهم ممثل عن ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.¹

تختص هذه اللجنة بالنظر في الخلافات المستخدمين الممنوعين من ممارسة حق الإضراب، والإضرابات المحالة إليها بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من طرف الوزير المعني، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

وتستمع اللجنة إلى دفاعات أطراف الخلاف، كما تتلقى مستنداتهم وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة، وبعد التحقيق في الموضوع تصدر اللجنة قرارها المعلن، وبتصويت أغلبية الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس اللجنة على أن يرسل قرار اللجنة إلى مكتب الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يضيف عليه الصيغة التنفيذية بموجب أمر صادر عنه، ويبلغ الرئيس القرار إلى طرفي النزاع في ظرف ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدوره.²

اما بالنسبة لنزاعات الفئة الممنوعة من الاضراب ، فان لجنة التحكيم تنظر مباشرة في النزاع فور قيامه او بعد فشل محاولة الصلح ، حيث لا تكن لها سلطة رفض التحكيم فيها، عكس القطاعات الاخرى أين يمكن رفضها حسب ما جاء في المادة 48 من القانون 02/90 اكدته المادة 14 و المادة 16 من المرسوم التنفيذي 418/90 ، حيث تكون لهذه اللجنة السلطة التقديرية في قبل الدعوى او رفضها .³

¹ راجع المواد م 02 الى 07 من المرسوم التنفيذي رقم 418_90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة بتاريخ 02 جانفي 1991.

² تواتي صبرينة، مرجع السابق، ص 59.

³ شوقي بركاني، مرجع السابق، ص 143.

الفرع الرابع: نتائج التحكيم

تنص المادة 19 من المرسوم التنفيذي على ان: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق اصدار حكم مغلل وبتصويت أغلبية الاعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا «»، ترسل القرارات التحكيمية الى الرئيس الاول للمحكمة العليا حسب ما جاء في المادة 20 من نفس المرسوم.

و لا يكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ الا بامر صادر عن الرئيس الاول للمحكمة العليا ، يصدره خلال ثلاثة ايام الموالية لصدور للحكم ، يبلغ رئيس اللجنة الاطراف المعنية بالحكم الصادر¹.

يمكن القول ان هذه اللجنة ي مظهر من مظاهر القضاء، يتمثل اختصاصها في التطبيق الصحيح للقوانين والانظمة التي تحكم قطاع العمل وتتنظر كمحكمة في نزاعات العمل الجماعية قصد تسويتها. مع الاشارة ان اهم اثر يترتب على اخطارها توقيف حركة الاضراب² حماية للنظام العام .

¹ احمية سليمان، مرجع السابق، ص 133.

² شوقي بركاني، مرجع السابق، ص 145.

خلاصة الفصل الثاني:

ان الاضراب في المرافق العامة بطبيعة الحال من شأنه إحداث اثار على عدة أطراف، فمن خلال التشريع المعمول به فان الاضراب يحول دون قيام المرفق العام بتقديم خدماته للمنتفعين منه، وتتوقف علاقة العمل مؤقتا خلال مدة الاضراب حيث يفقد الموظف المضرب الحق في الاجر وملحقاته وتستمر علاقة العمل مرة ثانية عقب انتهاء الاضراب.

لذلك عهد المشرع الى ايجاد سائل واساليب لضمان استمرارية المرفق العام بانتظام اطراد لتقديم الخدمات المختلفة للجمهور وتتمثل في اسلوب المصالحة، اسلوب الوساطة واسلوب التحكيم

خاتمة

إن حساسية موضوع الإضراب جعلت من التشريعات المعاصرة تندرج في إقراره كحق دستوري لا جدال فيه ، بينما لا تزال بعض التشريعات و الفقهاء يعارضون هذا الحق فيرى النظام الاشتراكي أن الإضراب يمس بالمصالح العامة العليا للاقتصاد، فالالاقتصاد الاشتراكي يقوم على التخطيط الاقتصادي و مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج و هو ما يتعارض مع اقرار هذا الحق في مواجهة هذه المبادئ ، كما أن الفقهاء المعارضين برروا موقفهم هذا بعدة مبررات اقتصادية و أخرى سياسية و اجتماعية و إدارية ، بينما التشريع و الفقه المؤيد يرى في إقرار هذا الحق حفاظا على الحقوق و الحريات الأساسية ، فبعد أن كان المشرع الجزائري يمنع اللجوء للتوقف الجماعي في القطاع العام فقط ، و يقر ممارسته في القطاع الخاص ، نجده و بعد صدور دستور **1989** أجاز ممارسة هذا الحق و لكن بشرط احترام القانون و كل الإجراءات المقررة، و حافظ دستور **1996** و التعديلات التي طرأت عليه على الحق ، و بذلك يتبين أنه إذا كان الإضراب حقا دستوريا فإن ممارسته تبقى خاضعة لجملة من الضوابط و القيود كالتالي جاءت في القانون **02/90** باعتباره أول نص تشريعي يتعرض بصراحة و صراحة لهذا الجانب و هو ما تطرقنا له بالتفصيل و التحليل في موقف المشرع الجزائري الذي قيد ممارسته بشروط و إجراءات تحت طائلة عدم المشروعية ، و هذا راجع لآثار الخطيرة التي يخلفها على المرافق العامة و قد خصص المشرع الجزائري لقطاع الإدارة العامة و المؤسسات الإدارية إجراءات خاصة لما لهذا القطاع من حساسية و دور في السياسة التنفيذية ، لأنه في مقابل مبدأ الإضراب كحق دستوري يظهر مبدأ آخر في المقابل هو استمرارية الخدمة العمومية إلى المبدأ ذي القيمة الدستورية الذي يجب المحافظة عليه ، لأن التبعات المترتبة عن الإضراب هي التي تدفع المنتفعين إلى المطالبة بالحد الأدنى للخدمات هذه المطالبة ليست في الحقيقة إلى نتائج عملية تفكير حول ضرورة الموازنة بين هذا الحق و بين مبدأ استمرارية المرفق العام ، و عليه فإنه إذا تبين ضرورة إقامة حد أدنى

من الخدمات، فإن تفعيله في الحقيقة يتطلب إدراجه كإلتزام في القانون، إضافة إلى أن وجود مثل هذا الإلتزام لا يستوجب بالضرورة تحديداً شرعياً وقانونياً لإجمالي الحدود الدنيا المطبقة في المرافق العمومية، بل على الأقل حداً من النشاط.

فالحق في الإضراب، يجب أن يتمحور حول نظام داخلي حقيقي للحوار الاجتماعي، إذ يبدو من الضروري أن تضي المرافق العمومية على تبعات الإضرابات من خلال وضع نظام، إن أمكن لا مركزي للحماية وتسوية النزاعات وفي هذا السياق فإن الحوار الاجتماعي يمكن أن يتحقق قبل إيداع إشعار الإضراب ومن كل نستنتج أن:

الإضراب حق دستوري مقيد قانوناً، فهو من الحقوق والحريات الأساسية التي أقرتها جل الدساتير والمواثيق والاتفاقيات الدولية وكذلك هنالك تباين في النظرة القانونية لحق الإضراب، حيث اعتبره أغلب الدول أنه حق مشروع يكفله الدستور والتشريعات ذات العلاقة، بينما اعتبره آخرون جريمة تستوجب الجزاء كنوع من التحدي للسلطة، أي أنه ليس حقاً مطلقاً بل مقيد بضوابط حددها القانون تقف بين ممارسة هذا الحق وبين ضرورة المحافظة على استمرارية الخدمة في المرفق العام.

ونطرح التوصيات التالية:

- من المستحسن أن يشمل الإضراب مطالب وغايات مشروعة وعادلة وصادقة فلو تضمن محظوراً عند ممارسته منعت الوسيلة تبعاً للغاية،
- ألا يمس المرافق الحيوية وذات الأهمية القصوى، وكذلك تقادي مصاحبة الصدام وإتلاف المرافق أو الملكيات الخاصة لهذا الحق ولو تشكل لجان دائمة على مستوى الدولة تنتظر في مرتبات وملتزمات الدولة بشكل دوري مع تحديد أسس وضوابط التكافل الاجتماعي، والتأمين والأمن الاجتماعيين مع ما يتناسب والمستجدات والضرورات في الدولة.

- وكذا تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب للتخفيف من حدة النتائج المترتبة عنه وإتباع السبل السلمية في اللجوء إلى الإضراب والخروج منه وممارسته بشكل لا يضر بالصالح العام والنظام العام على الخصوص، فالإضراب هو خلاف للأصل، فالأصل هو الإخلاص والتفاني في العمل، ولكن قد توجب الضرورة أو الحاجة الملحة جوازه وذلك لتحقيق بعض المصالح فيجب التعامل مع هذه الظاهرة بعقلانية وطرق حضارية لكي تعم الفائدة على الجميع وتحقق المصلحة العامة التي لطالما كانت الهدف الأسمى في الدول الحديثة بمفهومها الجديد كدول متدخلة لا حارسة .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

أ- النصوص التشريعية

- 1- القانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد 6 الصادرة في 11 رجب 1410 لموافق 7 فبراير 1990.
- 2- القانون رقم 08 _ 09، مؤرخ في 18 صفر عام 1429، الموافق 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، ج.ر العدد (21)، الصادرة بتاريخ 23 افريل سنة 2008.

ب- الأوامر:

- لأمر 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 المتضمن دستور 1976 ج.ر العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر سنة 1976
- الامر 03/06 المؤرخ في 19 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46 الصادرة بتاريخ 20 يوليو 2006

ثانياً: النصوص التنظيمية:

أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 1996 المتضمن الدستور الجزائري مصادق عليه بالاستفتاء في 28 نوفمبر سنة 1996 ج.ر العدد (76) الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر سنة 1996، معدل ومتم بمقتضى القانون 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ج.ر العدد (14) الصادرة بتاريخ 7 مارس سنة 2016.

ب- المراسيم التنفيذية

1) المرسوم التنفيذي رقم 90_416 المؤرخ في 05 جمادى الثانية 1411 هـ، الموافق ل 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة بتاريخ 16 جمادى الثانية عام 1411 الموافق ل 02 جانفي 1991.

2) المرسوم التنفيذي رقم 90_418 المؤرخ في 05 جمادى الثانية عام 1411 هـ، الموافق ل 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية عدد 01 الصادرة بتاريخ 16 جمادى الثانية عام 1411 الموافق ل 02 جانفي 1991.

ثالثاً: الكتب باللغة العربية:

أ- الكتب العامة:

1) العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، جامعة سوسة تونس.

2) أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية.

3) احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية.

4) بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، كلية الحقوق، جامعة حلب، 2015.

5) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، جسور للنشر والتوزيع، ط2، 2003.

6) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية.

7) مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2013.

8) نبيل صقر، الوسيط في شرح قانون الاجراءات المدنية والادارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، د.ط، 2008.

9) هبة الله عيسى الداھوك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية غزة، 2015.

رابعاً: الرسائل العلمية

رسائل الدكتوراه

1) احمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2008.

2) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة دكتوراه تخصص قانون، جامعة مولود معمري، 2014/09/29.

3) رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية اطروحة لنيل شهادة ككتوراه تخصص قانون جامعة مولود معمري تيزي وزو 2010/07/12

مذكرات الماجستير

1) شوقي بركاني الاضراب في الوظيف العمومي رسالة ماجستير تخصص الادارة العامة جامعة ام البواقي كلية الحقوق والعلوم السياسية 2009/2008.

مذكرات الماستر

1) بوزكري صليحة، كبان ليلية، الاجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل مذكرة ماستر، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019/07/11.

2) توتي صبرينة، تسوية منازعات العمل الجماعية وفق التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، 2016.

- (3) ربيع أمينة، النظام القانوني للمرافق العامة في الجزائر، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد آكلي محمد أولحاج البويرة، 2016/2015
- (4) سيهومي أمينة، ربحان رمضان، تنظيم الإضراب لتحقيق استمرارية المرفق العام، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2017/2016.
- (5) طالبى امينة، ضوابط ممارسة الاضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015/2014.
- (6) عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر، جامعة سعيدة كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2017/2016
- (7) عيسى بريكي، حق الإضراب في المرفق العام، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017/2016.

خامساً: المقالات العلمية والملتقيات:

الملتقيات:

- عبد الوهاب برتيمة، "مبدأ استمرارية المرفق العام والحق في الإضراب"، ملتقى الملتقى الدولي حول المرفق العمومي في الجزائر ورهاناته كأداة لخدمة المواطن - دراسة قانونية وعملية جامعة الجيلالي بونعامة-خميس مليانة مخبر نظام الحالة المدنية.

المقالات:

- (1) حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العقيد آكلي محمد أولحاج البويرة.
- (2) شامي يسين، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية.
- (3) عمار زغبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية، جامعة حمة لخضر الوادي.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
أ	شكر.....
ب	إهداء.....
ت	إهداء.....
02	مقدمة.....
07	الفصل الأول: ماهية الإضراب في المرفق العام.....
09	المبحث الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام.....
09	المطلب الأول: تعريف الإضراب.....
09	الفرع الأول: التعريف اللغوي.....
10	الفرع الثاني: التعريف التشريعي.....
11	الفرع الثالث: تعريف فقهي.....
12	المطلب الثاني: صور الإضراب.....
12	الفرع الأول: الإضراب التقليدي.....
13	الفرع الثاني: الإضراب بالتناوب.....
13	الفرع الرابع: الإضراب البطيء.....
14	الفرع الخامس: الإضراب الايجابي أو المبالغة في النشاط.....
14	المطلب الثالث: أسس تكريس الإضراب في المرفق.....
14	الفرع الأول: الأساس التشريعي.....
17	الفرع الثاني: الأساس الفقهي.....
19	المبحث الثاني: الضوابط و القيود الواردة على الاضراب في المرفق العام.....
19	المطلب الأول: الضوابط و الاجراءات القانونية للجوء للإضراب.....
20	الفرع الأول: موافقة جماعية للعمال على الاضراب.....
21	الفرع الثاني: الإشعار المسبق.....
23	الفرع الثالث: ضمان أمن وسلامة أماكن العمال.....
24	المطلب الثاني: حدود نطاق ممارسة حق الإضراب.....
25	الفرع الأول: موانع الإضراب.....
26	الفرع الثاني: القدر الأدنى من الخدمة.....

29	الفرع الثالث: عدم عرقلة حرية العمل.....
30	خلاصة الفصل.....
31	الفصل الثاني: أثار ممارسة الاضراب في المرفق القام و أساليب تسويته.....
33	المبحث الأول: الآثار الناتجة عن ممارسة حق الإضراب.....
33	المطلب الأول: الآثار الناتجة بالنسبة للموظفين.....
36	المطلب الثاني: الآثار الناتجة بالنسبة للمرفق العام.....
38	المطلب الثالث: الآثار الناتجة بالنسبة للمنتفعين.....
42	المبحث الثاني: أساليب تسوية الإضراب في المرفق العام.....
42	المطلب الأول: المصالحة.....
42	الفرع الأول: تعريف المصالحة.....
43	الفرع الثاني: إجراءات المصالحة.....
46	الفرع الثالث: أنواع المصالحة.....
48	الفرع الرابع: نتائج المصالحة.....
49	المطلب الثاني: الوساطة.....
49	الفرع الأول: تعريف الوساطة.....
51	الفرع الثاني: إجراءات الوساطة.....
52	الفرع الثالث: نتائج الوساطة.....
52	المطلب الثالث : التحكيم.....
53	الفرع الأول: تعريف التحكيم.....
54	الفرع الثاني: أنواع التحكيم.....
55	الفرع الثالث: تشكيل لجنة التحكيم وعملها.....
57	الفرع الرابع: نتائج التحكيم.....
58	خلاصة الفصل.....
60	خاتمة.....
63	قائمة المصادر و المراجع.....
68	الفهرس.....