

الحق في الاضراب- دراسة على ضوء القانون 08-23

The Right to Strike- Study in the Light of Law 23-08

Benabid siham

Ferhat Abbas University, Sétif 1.

Algeria.

benabidsihem@yahoo.fr

سهام بن عبيد

جامعة فرحات عباس سطيف 1.

الجزائر

benabidsihem@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2025/09/ 21

تاريخ الاستلام: 2025/05/ 17

ABSTRACT:**ملخص باللغة العربية :**

The strike is an important mechanism for the settlement of collective labour disputes. It is a means of pressuring employers to implement the professional and social demands of workers. Therefore, the intervention of the legislator was necessary to regulate the exercise of this right so as not to be abused. It was constitutionally enshrined and regulated in accordance with the provisions of Law 90-02 of 06/02/1990, which was repealed by Law 23-08

We will Therefore, address in this study, the conditions of practicing the strike, the restrictions contained in it, the methods of settlement.

Keywords: Strike; The collective labor disputes; Reconciliation; Mediation; labor pressur

يعتبر الاضراب آلية هامة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، فهي وسيلة للضغط على ارباب العمل لتنفيذ المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، لذلك كان تدخل المشرع ضروري لضبط ممارسة هذا الحق حتى لا يتم التعسف فيه، حيث تم تكريسه دستوريا وتنظيمه وفقا لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 الذي ألغي العمل به بموجب القانون 08-23. لذلك سنتناول في هذه الدراسة شروط ممارسة حق الاضراب والقيود الواردة عليه وطرق تسويته.

كلمات مفتاحية: الاضراب؛ المنازعات الجماعية للعمل؛ المصالحة؛ الوساطة؛ الضغط العمالي.

مقدمة:

يعتبر العمال الطرف الضعيف في علاقة العمل، لذلك سعى منذ عقود لتحقيق مكاسب تحمي وتعزز حقوقهم من تعسف ارباب العمل، لذلك أنشأ الإضراب كآلية للضغط على ارباب العمل ودفعهم لتنفيذ مطالبهم المهنية والاجتماعية بعد استفاد الطرق الودية لتسوية وحل النزاعات الجماعية للعمل، لذلك كان تدخل المشرع ضروري لتحقيق التوازن بين مصالح العمال من جهة وارباب العمل من جهة ثانية، وكان ذلك بتكريس هذا الحق دستوريا وتنظيمه وفقا لأحكام القانون 90-02¹ الذي ألغى العمل به بموجب القانون 08-23².

وتهدف دراستنا الى تسليط الضوء على أهم ضوابط ممارسة حق الإضراب التي أقرها القانون الجديد مقارنة مع القانون 90-02 الملغى، وانطلاقا مما سبق عرضه نطرح الإشكالية التالية:

- إلى أي مدى وفق القانون 08-23 في سن ضوابط ممارسة حق الإضراب ونجاحها في تحقيق التوازن بين مصالح أطراف النزاع؟
ويتفرع عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:
 - ماهي شروط ممارسة الحق في الإضراب؟
 - ماهي موانع ممارسة الحق في الإضراب؟
 - ماهي طرق تسوية الإضراب؟
- وللإجابة على الإشكالية والأسئلة الفرعية اخترنا المنهج التحليلي، الذي رأيناه مناسبا لتحليل الاحكام القانونية التي تضمنها القانون 08-23 مع مقارنتها بالقانون 90-02 الملغى لاستخراج اهم التعديلات، وذلك من خلال الخطة التالية:
المبحث الأول: شروط ممارسة حق الإضراب.

1 القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 6 المؤرخ في 07/02/1990.

2 القانون 08-23، المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 2 مؤرخ في 25 يونيو 2023.

المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب.
المبحث الثالث: طرق تسوية الاضراب.

المبحث الأول: شروط ممارسة حق الاضراب

يعرف الاضراب بأنه امتناع العمال عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب العمل على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل، فالاضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب العمل ومساومتهم للوصول الى مطالبهم¹، لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث تناول مختلف شروط ممارسة حق الاضراب.

المطلب الأول: استنفاد كل الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي للعمل

لقد اكدت المادة 42 من القانون 08-23 في فقرتها الاخيرة على أن اللجوء الى ممارسة حق الاضراب لا يكون الا بعد أن يستنفذ العمال أو ممثلوهم النقابيون اجراءات التسوية الودية للنزاع، والبعض من هذه الاجراءات الزامي كإجراي المصالحة والوساطة وبعض آخر غير الزامي كإجراء التحكيم إلا إذا نصت عليها الاتفاقيات الجماعية.

حيث تمر تسوية نزاعات الجماعية العمل بثلاث مراحل المرحلة الاولى هي مرحلة وقائية تهدف لحل بوادر أي نزاع جماعي للعمل، اما المرحلة الثانية هي مرحلة علاجية وتتمثل في التسوية الودية، اما المرحلة الثالثة هي مرحلة ممارسة الضغط على المستخدم من خلال التوقف الجماعي عن العمل (الاضراب).

الفرع الأول: الاجراءات الوقائية.

يعد الإجراء الوقائي لحل المنازعات الجماعية في العمل مرحلة ضرورية والتي يسعى لها اطراف علاقة العمل، حيث تحتوي أغلب الاتفاقيات الجماعية للعمل على إجراءات احتياطية تهدف للحيلولة دون وقوع أي نزاع جماعي بينهما، لاسيما

1 محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011، ص 472، في حين عرفت الاضراب المادة 42 من القانون 08-23 السابق ذكره.

أن النقابات أصبحت تتمتع بصلاحيات واسعة تمكنها من المشاركة في التفاوض مع أرباب العمل وهذا لإيجاد الطرق الفعالة لمنع هذه النزاعات¹. ولقد ألزم القانون 08-23 أرباب العمل على إجراء اجتماعات دورية للتفاوض مع ممثلي العمال حول الظروف العامة للعمل ووضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، وذلك مرة واحدة كل سداسي على الأقل، في حين لم تحدد المادة 4 من القانون 02-90 آجال هذه الاجتماعات تاركة أمر تحديدها إلى الاتفاقيات الجماعية.

الفرع الثاني: إجراء المصالحة.

قد تقشّل أو تعجز الطرق الوقائية في التوصل إلى اتفاق عند دراستها لمسائل العلاقات المهنية والاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة لذلك لجأ المشرع إلى تأمين مواجهة ملائمة لها من خلال وضعه لمجموعة من القواعد للتسوية الودية لهذه الخلافات سعياً منه لضمان استقرار نظام العمل في المؤسسات الاقتصادية واستقرار العلاقات المهنية.

1- تعريف المصالحة:

المصالحة إجراء إجباري في حالة استمرار الخلاف بين المستخدم وممثلي العمال، وذلك بتدخل طرف ثالث من أجل إيجاد حلول المناسبة لتسوية النزاع الجماعي بين أطراف النزاع².

2- إجراءات المصالحة:

طبقاً للمادة 8 من القانون 08-23 يختص مفتش العمل المختص بإجراء مصالحة بين المستخدم وممثل العمال وذلك تبعا للمراحل التالية:

1 أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الاطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر، العدد 1 المجلد 25، أبريل 2014، ص 161.

2 نادية يحيوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد، المجلد 12، العدد 1، أبريل 2021، ص 974-975.

- يتم استدعاء أطراف النزاع في أجل لا يتعدى 8 أيام الموالية للإخطار إلى جلسة أولى للمصالحة، من أجل تسجيل مواقفهم وملاحظاتهم في جميع المسائل المتنازع عليها.
 - يجوز لمفتش العمل أن يباشر تحقيق لدى كل من المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الاطراف جميع الوثائق ذات الطبيعة المحاسبية والمالية، والتي يمكن أن تساعد في اتمام المصالحة.
 - يلتزم أطراف النزاع بالحضور وجوباً لجلسات المصالحة، وعندما لا يمثل احد طرفي النزاع يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة¹، يحزر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر الغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة.
 - طبقاً لنص المادة 11 من القانون 08-23 مدة اجراء المصالحة بـ 15 يوم ابتداء من الجلسة الاولى، وما يلاحظ أنها مدة قصيرة والهدف من ذلك هو الاسراع في حل النزاع الجماعي للعمل قبل أن يتفاقم النزاع أكثر.
 - عندما ينتهي مفتش العمل من اجراء المصالحة يعد محضر الصلح، يوقعه أطراف النزاع ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل التي يستمر قائما في شأنها².
 - أما في حالة فشل المصالحة يحزر مفتش العمل محضر عدم الصالحة.
- ولعل من أهم التعديلات التي جاء بها القانون 08-23 هو اقراره لمصالحة ثانية عندما يتجاوز النزاع حدود المؤسسة ومن المحتمل أن يؤثر على خدمة أساسية، في هذه الحالة يجوز للوزير المعني في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تحرير محضر عدم الصلح اخطار وزير العمل، الذي يكلف مفتش العمل بإجراء مصالحة حول جميع مسائل النزاع أو بعضها.

1 انظر المادة 9 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص15.

2 انظر المادة 11 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص15.

تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء مصالحة ثانية بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل¹، وينتهي اجراء المصالحة في أجل 5 أيام التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني.

الفرع الثالث: الوساطة.

تعتبر الوساطة من أهم وسائل التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، وتظهر فعاليتها من خلال تدخل طرف محايد لحل النزاع.

أولاً- تعريف الوساطة:

تعرف الوساطة بأنها طريقة من طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، ويتم اللجوء إليه عند خروج النزاع عن إطار المؤسسة وذلك بتدخل طرف محايد لا تربطه اية علاقة بهذا النزاع. تعتبر الوساطة أعلى درجة في إجراءات المصالحة²، ويتم اللجوء الى الوساطة كإجراء الزامي في حالة عدم المصالحة الكلية او الجزئية ويباشر الوسيط مهامه بمبادرة من اطراف النزاع خلال اجل 15 يوم التي تلي تاريخ محضر الغياب³.

ب- تعيين الوسيط:

تعيين الوسيط يكون باتفاق مشترك من قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني⁴.

حيث يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانون والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية، كما يجب أن لا يكون للوسطاء مصلحة مباشرة أو غير مباشرة⁵.

1 انظر المادة 13 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص16.

2 نادية يحيائي، المرجع السابق، ص978.

3 انظر المادة 14 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص16.

4 انظر المادة 38 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص18.

5 انظر المادة 39 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 18.

في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط وعندما يتعلق الامر بقطاعات الانشطة يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وسيطا تلقائيا من قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل طبقا للمادة 15 من القانون 08-23¹.

ت- صلاحيات الوسيط:

يتمتع الوسيط بعدة صلاحيات في حدود مهامه بالبحث عن المعلومات اللازمة حول قضية النزاع وله ان يحصل على كل المعطيات والمستندات من طرفي النزاع والتي تمكنه من تقديم مقترحاته لتسوية النزاع كما يحق للوسيط طلب مساعدة أي خبير اذا تطلب ملف النزاع ذلك، كما يلتزم بالسر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم اخطاره بها².

ث- إجراءات الوساطة:

يباشر الوسيط إجراءات الوساطة بعد تسلمه لملف النزاع مرفق بمحضر الغياب أو عدم الصلح الكلي أو الجزئي من طرف مفتشية العمل المختصة اقليميا وجوبا في أجل 15 يوم، على ان يقوم الوسيط بتقديم مقترحاته إلى الاطراف لتسوية النزاع في أجل اقصاه عشرة ايام من تاريخ استلام الملف، ويمكن تمديد هذا الأجل 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين مع تسليم نسخة كتابية إلى مفتش العمل المختص اقليميا³.

لتسوية النزاع في شكل توضيحات معللة في أجل أقصاه 10 أيام من تاريخ استلام الملف، ويمكن تمديد هذا الاجل 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين مع تسليم نسخة كتابية إلى مفتش العمل المختص اقليميا⁴.

1 انظر المادة 15 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 16.

2 انظر المادة 16 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 16.

3 انظر المادة 17 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 16.

4 انظر المادة 17 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 16.

وفي المقابل يبلغ أطراف النزاع بأية وسيلة قانونية مع الاشعار بالاستلام في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ استلام مقترحاته لتسوية النزاع الجماعي للعمل بقبول اقتراحاته أو برفضها على أن يتم اعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، في حالة سكوت الطرفان عن الرد في أجل المحدد تعتبر اقتراحاته مرفوضة¹. أما في حالة اتفاق أطراف النزاع على اقتراحات الوسيط يحزر اتفاق جماعي للعمل، يوقع عليه أطرافه، ويجب إيداعه لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً.

عند انتهاء الوساطة يلتزم الوسيط خلال 48 ساعة بإعلام كل من وزير بالعمل وكذا وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً بتقرير مفصل يتضمن نتائج مهمته.

الفرع الرابع: إجراء التحكيم.

يعتبر التحكيم إجراء اختياري للتسوية، وتعتبر المرحلة الثالثة من مراحل التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.

أولاً- تعريف التحكيم:

في حالة فشل إجراء الوساطة بشكل كلي أو جزئي يتم اللجوء إلى التحكيم بناءً على اتفاق أو طلب الأطراف المتنازعة². ولقد نص المشرع على إجراء التحكيم في نص المادة 20 من القانون 08-23، حيث يتم اللجوء إلى التحكيم باتفاق أطراف النزاع، وذلك بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة. وطبقاً لأحكام قانون الاجراءات المدنية والادارية إذا تم اتفاق أطراف النزاع على شرط التحكيم فهنا يلتزمون بعرض نزاعهم على التحكيم، ويتم اثبات هذا الشرط بالكتابة تحت طائلة البطلان.

1 انظر المادة 18 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص 16.

2 عمار زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد، العدد 10، المجلد 6 جانفي 2015، ص 33.

ولقد أقر القانون صلاحيات واسعة للمحكمين، تمكنهم من استخدام كل الطرق والوسائل التي يرونها ضرورية للوصول إلى قناعة حول القضية المعروضة، من خلال الإستماع إلى أطراف النزاع والإطلاع على كل الوثائق التي تساعد في عملها لإصدار حكمهم وفق قواعد الإنصاف والعدالة¹.
ولقد حددت آجال إصدار قرار التحكيم بـ 30 يوم الموالية لتعيين المحكمين، ويلتزم أطرافه بتنفيذ مضمونه بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ المادة 20 من القانون 08-23².

المطلب الثاني: أن يمارس الإضراب بمناسبة نزاع جماعي للعمل.

وهو ما أكدته المادة 42 من القانون 08-23، وبالتالي لا يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب بمناسبة نزاع فردي والتي أقر لها المشرع طرق أخرى للتسوية. ويعتبر النزاع الجماعي للعمل بأنه كل نزاع يتعلق بالعلاقات المهنية والاجتماعية للعمل بين عدد من المستخدمين وممثلهم النقابيين من جهة ومستخدم وعدد من العمال أو ممثلهم النقابيين من جهة أخرى لم تتم تسويته³.

المطلب الثالث: مباشرة الإضراب تحت إشراف نقابي أو ممثلي العمال المنتخبين.

اشتراط نص المادة 47 من القانون 08-23 حتى يكون الإضراب قانوني أن يتم تحت إشراف منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، فمن بين حالات التي تعد فيها الإضرابات غير قانونية الإضرابات التي تشرع فيها المنظمات النقابية التي لم تثبت وجودها القانوني أو تمثيلها النقابي.

1 عمار زعبي، المرجع السابق، ص 34.

3 انظر المادة 02 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص14.

ولعل من أهم صلاحيات المنظمات النقابية المستقلة أنها تساهم في عمليات التفاوض الجماعي، كما لها دور فعال في الوقاية من النزاعات الجماعية لعمل وكذا ممارسة حق الإضراب¹.

المطلب الرابع: اشتراط موافقة العمال على الإضراب.

- لممارسة حق الإضراب يشترط موافقة العمال وتملا العملية بالمراحل التالية:
- استدعاء العمال الى جمعية عامة في أماكن المخصصة للعمل المعتادة بأشراف مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية او ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، من اجل اعلامهم بأسباب النزاع والنظر في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.
 - اعلام المستخدم قبل 48 ساعة على الاقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام وتقديم الملاحظات اللازمة حول النزاع².
 - تتمثل آلية موافقة العمال على الإضراب عن طريق اللجوء إلى الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في الجمعية العامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الاقل.
 - تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي³.

المطلب الخامس: الإشعار المسبق للإضراب.

لا يباشر في الإضراب الا عند انتهاء أجل الاشعار المسبق المودع إلزامياً في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المستخدم ومفتشية العمل المختص اقليمياً⁴.

1 انظر المادة 88 من القانون 02-23 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 ابريل سنة 2023، المتعلق بممارسة حق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 29 المؤرخ 2 مايو 2023.

2 انظر المادة 47 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص19.

3 انظر المادة 48 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص19.

4 انظر المادة 49 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص19.

تحدد مدة الاشعار المسبق عن طريق التفاوض الجماعي على أن لا تقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ ايداعه، أما بالنسبة للقطاعات الاقتصادية الحيوية فلا يمكن تقل هذه المدة عن 15 يوم¹. ويجب أن يتضمن الاشعار المسبق تحت طائلة البطلان ما يأتي:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء أو القاب ممثلي العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والادارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الاشعار.
- تاريخ شروع في الاضراب ومدته وسببه.
- عدد العمال المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع في الاضراب.
- النطاق الاقليمي للإضراب².

كما يعد باطلا وعديم الأثر أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها للنزاعات الجماعية للعمل المحددة، وكذا الاشعار المسبق الذي يبادر به ممثلوا العمال غير المنتخبين.

المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب.

الهدف من الاضراب كإجراء بديل لحل المنازعات الجماعية للعمل هو تحقيق التوافق والتوازن بين مصالح أطراف النزاع، وكما أقر القانون 08-23 ممارسة هذا الحق الا أنه قرر له مجموعة من القيود لمنع اي تعسف في استخدامه.

المطلب الأول: القيود الكلية لممارسة حق الاضراب.

نظراً لأهمية ممارسة العمال للإضراب كآلية للضغط على أرباب العمل لتسوية نزاعاتهم، لذلك أحاطه المشرع بحماية دستورية بموجب المادة 70 من

1 انظر المادة 50 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص19.

2 انظر المادة 51 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص19.

الدستور 2020¹، إلا أن القانون يمكن أن يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود لبعض الفئات الوظيفية وذلك راجع إلى خصوصية القطاعات التي يعملون بها والتي يمكن أن تعرض المصالح الأمنية والاقتصادية للبلاد للخطر والتي نصت عليها المادة 67 من القانون 08-23.

الفرع الأول: موانع اللجوء إلى الإضراب.

يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين الذين يعملون في قطاعات يؤدي توقفها أو من المحتمل أن تؤدي إلى تعريض حياة المواطن وسلامته وصحته للخطر، وتتمثل أهم هذه المجالات في:

- الدفاع والأمن الوطنيين
- الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة،
- الذين يشغلون وظائف في القطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو للحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للامة.

ولقد حدد المرسوم التنفيذي 23-361² قائمة القطاعات المعنية ونذكر منها مجالات الدفاع والأمن الوطنيين ومصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

1 المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

2 المرسوم التنفيذي 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا أو قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف المنوعة عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 67 الصادر في 18 أكتوبر 2023.

الفرع الثاني: منع عرقلة حرية العمل.

وضعت المادة 59 من القانون 08-23 ضوابط للعمال المضربين، حيث يمنع عليهم ارتكاب أي فعل مصحوب بتهديد أو مناورة أو عنف أو اعتداء قد يعرقل وصول العمال أو المستخدم الى أماكن العمل وممارسة نشاطهم المهني بشكل عادي كما يمنع عليهم أيضا احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل، وهنا يلجأ المستخدم الى الجهات القضائية المختصة لإصدار قرار بإخلاء الأماكن¹، وفي هذا الإطار يعد رفض تنفيذ هذا الحكم القضائي خطأ مهني جسيم يترتب عنه تطبيق عقوبات التأديبية².

ولكن في المقابل اقر القانون 08-23 حماية للعمال المشاركين في اضراب قانوني يحترم الاجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون 08-23 من تطبيق أي عقوبات تأديبية³، وأي مخالفة لهذه الاجراءات يحوله الى اضراب غير قانوني، ومثالها تحريض العمال على الاضراب بغير الطرق القانونية وعصيان صاحب العمل⁴، وفي هذه الحالة كل عامل يشارك في هذا الاضراب يشكل تصرفه خطأ جسيم يستحق عليه عقوبة التسريح⁵، كما تتحمل المسؤولية المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الاضراب.

المطلب الثاني: القيود الجزئية لممارسة حق الاضراب.

يعتبر التسخير وضمان الحد الأدنى للخدمة من القيود الجزئية لممارسة حق الاضراب، والتي سنتناولها تباعاً:

- 1 انظر المادة 60 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص20.
- 2 انظر المادة 61 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص20.
- 3 انظر المادة 56 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص20.
- 4 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية-، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 123.
- 5 مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد1، العدد 2، جوان 2016، ص 91-92.

الفرع الأول: منع استخلاف العمال المضربين.

من آثار ممارسة حق الإضراب تعليق علاقة العمل خلال فترة التوقف الجماعي عن العمل¹، وهنا لا يمكن لرب العمل استخلاف العمال الذين مارسوا حقهم في الإضراب بتعيين عمال جدد²، وذلك راجع إلى أن هذا الاجراء يعتبر نوع من انواع الضغط الذي يمارسه المستخدم يدفع العمال التخلي عن ممارسة حقهم في الإضراب خوفا من فقدان مناصب عملهم.

ولكن المشرع وضع استثناء على منع استخلاف العمال المضربين، فهناك حالات قد يتضرر فيها المستخدم بسبب عدم ضمان حد أدنى من الخدمة مما يؤدي إلى إيقاف تام في النشاط الممارس أو عن طريق الامر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، وهو ما سنوضحه فيما يلي:

أولاً- التسخير:

يعرف التسخير على أنه اجراء ضابط تفرضه الادارة المختصة، الغرض منه وضع الاشخاص والممتلكات تحت تصرف السلطة العامة من أجل الحفاظ على النظام العام وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطرار، وذلك لمدة محددة ومؤقتة نظير تعويض عادل³. ويتمثل الهدف الاساسي من إجراء التسخير هو ضمان استمرارية المصالح العمومية الاساسية وكذا أمن الاشخاص والمنشآت، إضافة إلى توفير الإحتياجات ذات الطابع الحيوي للبلاد.

ويختص بإصدار قرار التسخير الهيئات الادارية المختصة حسب الحالة، وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، ويكلف المستخدم بتبليغ العمال المعنيين بقرار التسخير بكل الطرق القانونية⁴.

1 انظر المادة 55 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص20.

2 انظر المادة 56 من القانون 08-23 السالف ذكره، ص20.

3 عثمان بوشكيوة، اجراء التسخير الادري للوقاية من جائحة كورونا كوفيد 19- في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 1، مارس 2023، ص ص 768-783 ص 771.

4 انظر المادة 65 من القانون 08-23 السالف ذكره.

لقد قيد المشرع ممارسة حق الاضراب بضمان قدر أدنى من الخدمة إجباري لاستمرارية عمل المرافق العمومية وكذا النشاطات الاقتصادية ذات الطابع الحيوي أو للحفاظ على الأملاك العمومية².

ولقد حد المرسوم التنفيذي 23-361 قائمة قطاعات الانشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة وهي حوالي 20 نشاط نذكر منها مصالح الدفن والمقابر، مصالح إدارة العدالة، المصالح العمومية للصحة... الخ³.

ويتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريته للنشاط السابق ذكره، إما بموجب اتفاقية جماعية للعمل وفي حالة غياب الاتفاقية تحدد الجهات المختصة، الحد الأدنى للخدمة بعد استشارت المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين⁴، ولعل الاضافة التي جاء بها القانون 08-23 هو تحديد الحد الأدنى من الخدمة والذي لا يمكن أن يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل حيث يبلغ العمال المعنيين شخصياً إما بأمر بالخدمة موقع من طرف الهيئات المختصة أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية للمصلحة المعنية⁵.

1 الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر علم 1386 الموافق 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966.

2 المادة 65 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 21.

3. تنتظر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 361-23 السالف ذكره ص 15-16.

4 انظر المادة 3 من المرسوم التنفيذي 23-361 السالف ذكره، ص 16.

5 انظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-361 السالف ذكره، ص 16.

المبحث الثالث: طرق تسوية الاضراب.

تضمن القانون 23-08 في الفصل الرابع منه أساليب تسوية الاضراب وهي المفاوضة الجماعية وفي حالة فشلها يتم اللجوء إلى التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.

المطلب الأول: طرق تسوية الاضراب.

قد يفشل الاضراب في تحقيق أهدافه، ما يحتم اللجوء إلى طرق أخرى لتسوية الإضراب وهي المفاوضة الجماعية، التحكيم.

الفرع الأول: المفاوضة الجماعية بعد مباشرة الاضراب.

يتعين على اطراف النزاع الجماعي للعمل، الاستمرار في المفاوضات لايجاد الحلول لتسوية النزاع خلال فترة الاشعار المسبق وإذا توصلت هذه المفاوضات الى اتفاق حول موضوع النزاع، يتعين على ممثلي العمال إشعار العمال في الجمعية العامة بذلك ويجب على هؤلاء أن يقرروا العودة إلى العمل من عدمه¹.

في حين أقر القانون 90-02 الملغى إجراء آخر لتسوية الاضراب وهو إجراء الوساطة، حيث يجوز للجهة المختصة أن تعين وسيطاً يعرض على أطراف النزاع اقتراحات وحلول لتسوية خلافهما، إلا أن القانون 23-08 لم ينص على هذا الإجراء.

الفرع الثاني: التحكيم.

في حالة استمرار الاضراب رغم المفاوضات التي تمت، يمكن لأطراف النزاع بعد استشارة كل من رب العمل وممثلي العمال عرض النزاع على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم حسب الحالة²، كما تختص هذه اللجان بالنظر في النزاع الخاص بالفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.

1 انظر المادة 69 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 22.

2 انظر المادة 70 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 22.

أولاً- اللجنة الوطنية للتحكيم:

تشكل اللجنة الوطنية للتحكيم:

- قاضي لدى الجهة القضائية المختصة رئيساً.
- عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً¹.

حيث تقرر اللجنة في النزاعات التي عرضت عليها في أجل اقصاه 30 يوم عمل. وهنا تخطر بها وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال بالنسبة للمستخدمين الممنوعين من الاضراب وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في غيرها من الحالات.

ثانياً- اللجنة الولائية للتحكيم:

تشكل اللجنة الولائية للتحكيم:

- قاض لدى المحكمة المختصة.
- عدد متساو من الممثلين عن إدارات مختصة ومنظمات النقابية للعمال ومستخدمين الأكثر تمثيلاً.

حيث تختص اللجنة الولائية في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية ويصدر قرارها التحكيمي في أجل لا يتجاوز 15 يوم². أما بالنسبة لقرارات اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم تصبح نافذة من طرف الجهات القضائية المختصة، في حين تبلغ قرارات اللجنة إلى أطراف النزاع خلال أجل ثلاثة (3) أيام العمل الموالية لتاريخ صدورهما، كما ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل وإلى مفتشية الولاية للعمل المختصة إقليمياً³.

1 انظر المادة 73 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 22.

2 انظر المادة 74-75 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 22.

3 انظر المادة 77 من القانون 23-08 السالف ذكره، ص 22.

الخاتمة:

يعتبر الإضراب طريقة من طرق تسوية المنازعات الجماعية للعمل ولكنها طريقة ذات خصوصية، باعتبار أن التوقف الجماعي للعمل دون احترام الضوابط القانونية قد يسبب إضراراً بمصالح أطراف النزاع وكذا يزعزع استقرار الاقتصاد، لذلك حرص المشرع الجزائري من خلال أحكام القانون 08-23 على وضع ضوابط لممارسة هذا الحق، حيث لا يتم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية وهو محاولة من المشرع لتفادي اللجوء إلى الضغط العمالي إلا كحل أخير، كما حرص على أن يتم الإضراب تحت غطاء نقابي وبموافقة أغلبية العمال، ولقد خلصت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- مقارنة مع القانون 90-02 الملغى فصل القانون 08-23 في إجراءات وشروط الإضراب وآجاله، وميز بين الإضراب القانوني والإضرابات غير قانونية، وهو أمر يحتسب لهذا القانون.
- إضافة إلى دور اللجنة الوطنية للتحكيم، أنشأ القانون 08-23 اللجنة الولائية للتحكيم للنظر في نزاعات الموظفين المنتمين لبعض القطاعات الحساسة والاستراتيجية ممنوعين من ممارسة حق الإضراب.
- أكد القانون 08-23 على منع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى إجبار العامل على المشاركة في إضراب أو منعه من العمل أو استئناف العمل، وكذا منع أي تهديد أو إجراء كيدي ضد العمال المشاركين في الإضراب القانوني، حيث أقر هذا القانون عقوبات جزائية على كل مخالف لضوابط ممارسة حق الإضراب، وذلك في المواد 84 إلى المادة 87 منه، وتتنوع هذه العقوبات بين عقوبة الحبس والغرامة المالية.

• الاقتراحات:

- من أجل سد أي فراغ قانوني نقترح التعجيل في سن النصوص التنظيمية المحددة لطرق تطبيق القانون 08-23.
- يحرص القانون 08-23 على تغليب الحوار والطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل، لذلك نقترح تفعيل تطبيق أحكام المصالحة والوساطة حتى لا تكون إجراءات شكلية فقط للجوء إلى الإضراب. والنص على الزامية اللجوء الى

التحكيم، ويكون ذلك من خلال تشديد العقوبات الجزائية لاسيما بالنسبة للمخالفات المتعلقة بعدم تنفيذ هذه الأحكام.

قائمة المراجع:

أولاً- الكتب:

- بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية-، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة 2015.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2011.

ثانياً- المقالات العلمية:

- أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر، العدد 1، المجلد 25، أبريل 2014، ص ص 158-204.
- مهدي بخدة، الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، المجلد 1، العدد 2، جوان 2016، ص ص 81-104.
- نادية يحيوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد، المجلد 12، العدد 1، أبريل 2021، ص ص 964-985.
- عمار زعبي، "الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد، العدد 10، المجلد 6 جانفي 2015، ص ص 26-38.
- عثمان بوشكيوة، إجراء التسخير الإداري للوقاية من جائحة كورونا كوفيد 19 في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، المجلد 10، العدد 1، مارس 2023، ص ص 768-783.

ثالثاً- النصوص القانونية:

1. الأوامر:

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر علم 1386 الموافق 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية رقم 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966.

2. القوانين:

- القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 6 المؤرخ في 1990/02/7، (ملغى).
- القانون 23-02 مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق 25 ابريل سنة 2023، المتعلق بممارسة حق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 29 المؤرخ 2 مايو 2023.
- القانون 23-08، المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 2 مؤرخ في 25 يونيو 2023.

3. المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 82 الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

4. المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تطلب

تنفيذ حد اءنى من الءءمة اءباريا او قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف
الممنوعة عليهم اللوء الى الاضراب، الءريءة الرسمية للءمهورية الءزائرية
الءيموقراطية الشعبية العءء 67 الصاءر في 18 اءءوبر 2023.