

الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في المؤسسات

والإدارات العمومية في ظل القانون رقم 23-08

Legal framework for the exercise of the right to strike in public institutions
and administrations under Law 23-08

رابعي إبراهيم¹

لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، (الجزائر) ibrahim.rabai@univ-msila.dz

مخبر الدراسات والبحوث في القانون والأسرة والتنمية الإدارية

تاريخ النشر: جوان/2025

تاريخ القبول: 2025/05/28

تاريخ الإرسال: 2025/01/19

الملخص

يعد حق الإضراب حقاً دستورياً، كفله الدستور واعتبره من الحقوق الأساسية للأفراد، وخول للمشرع سلطة تنظيمه بما لا يتعارض والحقوق الدستورية الأخرى، لاسيما حق المواطن في الخدمة العمومية، غير أن خصوصية الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية باعتباره يمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة، وقد يؤثر على المصالح الحيوية للأمة، ونظراً لاستفحال ظاهرة الإضرابات - خاصة غير الشرعية منها - فقد خصه المشرع بموجب القانون 23-08 بأحكام وقيود تنظيمية جديدة، ليس القصد منها التضييق على الموظفين في ممارسة حق الإضراب، بل لمحاولة عقلنة هذه الممارسة، بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة، التي تقتضي استمرارية سير المرفق العام، ومصلحة الموظفين في الإضراب دفاعاً عن مصالحهم ومطالبة بحقوقهم.

ونتيجة لذلك منع بعض القطاعات من ممارسة الإضراب، وقيد أخرى بضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وعدد صور الإضراب غير القانوني، تجنباً للوقوع فيه، وفي المقابل كرس حماية للإضراب وجملة من الحقوق للموظف المضرب، متى مارس حقه المشروع في إطار القانون.

الكلمات المفتاحية: الإضراب، الحد الأدنى، التسوية الودية، المصالحة، الوساطة.

Abstract:

The right to strike is a constitutional right guaranteed by the constitution as a fundamental individual right. The legislature is empowered to regulate this right, provided it doesn't infringe upon other constitutional rights, particularly the citizen's right to public services. However, given the unique nature of strikes in public institutions and administrations affecting the continuity of public services and potentially impacting vital national interests and the increasing frequency of strikes-particularly illegal ones- Law 23-08 introduced new regulatory provisions and restrictions. The intent is not to curtail the right to strike but to rationalize its exercise, balancing public interest (requiring the continuous operation of public services) with the employees' interest in striking to defend their interests and claim their rights.

Consequently, certain sectors are prohibited from striking, while others are subject to minimum service guarantees. The law also defines various forms of illegal strikes to prevent their occurrence. Conversely, the law protects legitimate strikes and grants certain rights to striking employees who exercise their right within the legal framework.

KEY WORDS: Strike, minimum, negotiated settlement, reconciliation, mediation.

مقدمة

يعد حق الإضراب حقاً دستورياً، كفله الدستور واعتبره من الحقوق الأساسية للأفراد، وخول للمشرع سلطة تنظيمه بما لا يتعارض والحقوق الدستورية الأخرى، لاسيما حق المواطن في الخدمة العمومية. غير أن خصوصية الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية، باعتباره يمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة، وقد يؤثر على المصالح الحيوية للأمة، أدى إلى التردد والتأخر في إقراره على مستوى مختلف التشريعات المقارنة، ومنها المشرع الجزائري، الذي نظم ممارسة حق الإضراب بموجب القانون 90-02 في القطاعين الخاص والعام. غير أن الممارسة العملية لحق الإضراب أبانت على قصور في تنظيم هذا الحق، على نحو يحقق التوازن المطلوب ويناسب خصوصيته في المؤسسات والإدارات العمومية. ولا أدل على ذلك استفحال ظاهرة الإضرابات - خاصة غير الشرعية منها - مما دفع المشرع إلى سن قانون جديد تحت رقم 23-08، ضمّنه أحكاماً وقيوداً تنظيمية جديدة، رأى فيها البعض تضيقاً على الموظفين في ممارسة حق الإضراب، فيما اعتبرها آخرون محاولة لإعادة ضبط ممارسة هذا الحق بما يحقق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة ومصلحة الموظفين في حماية حقوقهم والدفاع عنها.

هذا ما سنحاول معالجة من خلال الإشكالية التالية: إلى أي مدى استطاع المشرع تحقيق التوازن بين المصلحة العامة للمواطنين في استمرار تقديم الخدمة العمومية ومصلحة الموظف في ممارسة الإضراب دفاعاً عن حقوقه وحماية لها؟ معتمدين في ذلك المنهج الوصفي والتحليلي بالرجوع للقانون 23-08 و نصوصه التنظيمية والقوانين ذات الصلة، لنقف على الأحكام النازمة لحق الإضراب ونحللها على ضوء آراء الفقهاء وملاحظات الباحثين، وذلك في ثلاث عناصر رئيسية تتمثل في:

- الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية

- تنظيم ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 23-08

- الحماية القانونية للإضراب المشروع.

1. الأساس القانوني لتكريس حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية وعناصره الأساسية

عرف تكريس حق الإضراب في القطاع العام مخاضاً عسيراً، نظراً لخصوصيته في المؤسسات والإدارات العمومية باعتبار المبادئ التي تحكم هذا القطاع. وقبل التطرق للأحكام النازمة لحق الإضراب، لا بد من بيان عناصره الأساسية التي يقوم عليها.

1.1. الأساس القانون ومبررات تكريس حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية

بعد تردد كبير، استقر المشرع أخيرا على تكريس حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا استجابة للالتزامات القانونية والمبررات الموضوعية التي اقتضت ذلك.

1.1.1. الأساس القانون لحق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية

يعتبر دستور 1963 أول نص يعترف بحق الإضراب ويكرسه دون تمييز بين فئة العمال والموظفين، حيث اعترف في المادة 20 منه بجملة من الحقوق من بينها حق الإضراب، وأكد على أن ممارسته تكون في إطار القانون. غير أن دستور 1976 من خلال المادة 61 منه تراجع عن هذا التكريس، واعترف بحق الإضراب لفئة العمال في القطاع الخاص دون القطاع العام، باعتبار المؤسسة أو الشركة أو الديوان أو الوكالة الاقتصادية العمومية تتوفر على أطر الحوار الاجتماعي، التي تضمن التكفل بانشغالات العمال الأجراء، وكذلك بالنسبة لقطاع الوظيفة العامة باعتباره قطاعا سياديا له خصوصياته¹ وأكثر من ذلك أعتبر المشرع التوقف عن العمل أو التدبير له جريمة يعاقب عليها القانون.

ليعود المؤسس الدستوري من جديد ويعترف بحق الإضراب في القطاع العام في دستور 1989، وأحال هو الآخر للقانون لبيان كيفية ممارسته. وتطبيقا لذلك صدر القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي خصص الباب الثالث لبيان كيفية ممارسته وشروطه وإجراءاته، سواء في القطاع الخاص أو العام أو في المؤسسات والإدارات العمومية على وجه الخصوص. واعتبته نصوص أخرى كرست هذا الحق، فاعتبر القانون 90-11 في المادة 5 منه اللجوء للإضراب من حقوق العمال، وجاء نص المادة 36 من الأمر 06-03 صريحا في ضمان حق الإضراب للموظف، وأكد على ممارسته في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

وهو ما استقر عليه أيضا دستور 1996 والتعديلات التي ادخلت عليه، آخرها تعديل 2020 الذي نص في المادة 70 على أن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة".

وتطبيقا لهذا النص صدر القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أعاد المشرع من خلاله تنظيم ممارسة حق الإضراب آخذا بعين الاعتبار الاختلالات التي عرفها النص السابق، فمنع بعض القطاعات من ممارسة الإضراب، وقيد أخرى بضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وعدد صور الإضراب غير القانوني، تجنبنا للوقوع فيه. وفي المقابل كرس حماية للإضراب وجملة من الحقوق للموظف المضرب، متى مارس حقه المشروع في إطار القانون. وصدرت بعد ذلك المراسيم التنفيذية التي أحال إليها القانون، لتشكل معا إطارا قانونيا لممارسة حق الإضراب.

2.1.1. مبررات تكريس حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية:

بالنظر للتكريس الدستوري لحق الإضراب في القطاع العام، ومراعاة للاتفاقيات الدولية التي انضمت إليها الجزائر - لا سيما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - لم يكن أمام المشرع من بد في إقرار قانون يتعلق بتنظيم حق الإضراب، بما يتوافق والنص الدستوري وتلك الاتفاقيات. هذا الى جانب أسباب أخرى شكلت مبررات موضوعية لإقرار حق الإضراب في القطاع العام، لعل أهمها:

- أن منع الإضراب في القطاع العاملا يحول دون وقوعه، بل يدفع الموظفين لممارسته بشكل غير منظم، ودون أي ضوابط، الأمر الذي من شأنه الاخلال بالسير الحسن للمرافق العامة واضطرابها.
- تنظيم الإضراب هو فرصة للمشرع لتقييده بما يحقق التوازن بين حق الموظف في الإضراب وتحقيق المصلحة العامة، والتنظيم يساهم في التخفيف من الآثار السلبية التي قد تنجر عن الإضراب، بل قد يؤدي هذا التنظيم إلى فض المنازعات الجماعية دون اللجوء للإضراب عن طريق التسوية الودية.
- يعتبر الإضراب من الوسائل الأساسية لممارسة العمل النقابي، والاعتراف بالحق النقابي للموظفين دون حق الإضراب يفرغه من محتواه، ويحول دون أن تكتمل غايته، فالإضراب هو أداة النقابة في تحقيق المطالب المهنية والدفاع عن المكاسب.³

3.1.1. خصوصية ممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية

رغم أن المشرع من خلال المادة 3 من القانون 23-08 حدد مجال تطبيق القانون المنظم لممارسة حق الإضراب، بحيث يشمل كل المستخدمين والعمال الأجراء، مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقات عملهم، والأعوان العموميون الذي يشتغلون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية والطبيعة القانوني لعلاقة عملهم، إلا أنه ملزم بمراعاة خصوصية كل قطاع.

فالإضراب في القطاع العام يختلف عن الإضراب في القطاع الخاص، فإذا كان هذا الأخير نزاع بين عمال ورب عمل لحصول على حقوقهم وتحقيق مطالبهم، فإن إضراب القطاع العام، يوقف الخدمات العامة الضرورية ويحرك الرأي العام، ويحرم المواطن من الخدمات العام، ويشكل بذلك ضغطا على السلطات العامة باعتبارها مسؤولة أمام الأفراد على حسن سير المرافق واستمرار الخدمة، ومن جهة أخرى، فإن علاقة العامل برب العمل علاقة تعاقدية تخضع للتفاوض وتحكمها الاتفاقات، وتغيب عنها فكرة الطاعة والامتثال التي تحكم علاقة الرئيس بالمرؤوس. أما الموظف فيتواجد في وضع تنظيمي له مقتضياته التي تتنافى وفكرة التفاوض والمطالبة، بل تخضع علاقته مع الهيئة المستخدمة لفكرة السلطة الرئاسية التي تقتضي الامتثال والطاعة. ولذلك، على المشرع حال تنظيمه لحق الإضراب أن يراعي خصوصي القطاع العام، ويتقيد بالمبادئ التي تحكمه.

2.1. تصدي المشرع لتعريف الإضراب المشروع وتبيان عناصره

على خلاف ما عهد على المشرع من عدم الانشغال بالتعاريف، فقد أثر هذه المرة أن يورد تعريفا مفصلا للإضراب، يزيل به اللبس الحاصل ويضع حدا لاختلاف الفقهاء، ويضبط به حدود حق الإضراب المشروع بدقة. فقد نصت المادة 42 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل، بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعدان العموميون، وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل.

وقصد تحليل التعريف، نشير لأهم عناصر الإضراب الواردة في التعريف، حيث لا يمكن أن يوصف الاحتجاج أو التوقف عن العمل بأنه إضراب إلا إذا توفرت فيه عناصر أساسية تعتبر أركانها التي يقوم عليها، وهي تنقسم إلى قسمين عناصر مادية وأخرى معنوية، نردها باختصار فيما يلي:

1.1.2.1. العناصر المادية: وهي الواردة في المادة 42 أعلاه في عبارة "...توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل..." وتتمثل هذه العناصر في التوقف عن العمل وأن يكون العمل ملزماً وأن يكون التوقف بشكل جماعي.

1.1.2.1. التوقف عن العمل: التوقف عن العمل هو العنصر المادي الأساسي في الإضراب، وبدونه لا يمكن وصف الفعل بأنه إضراب. ويقصد به امتناع الموظف عن القيام بالمهام المكلف بأدائها، ويشترط أن يكون التوقف كاملاً وصريحاً، بحيث لا يدع مجالاً للشك في التدليل عن رغبة العامل أو الموظفين في الضغط على صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة للاستجابة لمطالبهم المشروعة. فمجرد التقاعس أو الغياب عن العمل لا يعتبر توقفاً مشروعاً عن العمل، كما أن التباطؤ وتغيير وتيرة العمل لا يعد عملاً مشروعاً إلا إذا اعتبره المشرع تدرجاً في ممارسة حق الإضراب.⁴

2.1.2.1. أن يكون الامتناع عن عمل ملزم: فالامتناع عن عمل غير ملزم قانوناً لا يعتبر إضراباً، كالامتناع عن أداء أعمال إضافية اختيارية، أو في أيام العطل، ما لم يتعلق الأمر بمنشأة حيوية تستلزم بطبيعتها استمرار العمل في العطلات الرسمية.⁵

3.1.2.1. أن يكون الامتناع عن العمل جماعياً: فالإضراب وإن كان حقاً فردياً، أي يحقل كل عامل أو موظف أن يدخل في احتجاج عن طريق الإضراب أو يتمتع عن ذلك، ولكنه لا يمارس إلا في إطار الجماعة أو المجموعة، فامتناع موظف واحد واثنين عن العمل لا يعتبر إضراباً بل يشكل خطأ تأديبياً، ولذلك يجب أن يكون التوقف لمجموعة من الموظفين. وقد اعتمدت التشريعات المختلفة على معيارين لوصف الفعل بأنه جماعي هما:

- **المعيار العضوي:** تأخذ بعض النظم بشرط الإشراف النقابي على الإضراب، فالنقابات هي المختصة بتنظيم الإضراب وإعلانه، والقيام بإضراب دون الرجوع للنقابة يعتبر عملا غير مشروع.
- **المعيار العددي:** طبقا لهذا المعيار، يكفي أن يتوقف عدد من الموظفين عن العمل حتى يعتبر الامتناع جماعيا، سواء كانوا منخرطين في نقابة أم لا، واختلف أنصار هذا المعيار في تحديد عدد معين من الموظفين يجب توفره، واشترط بعضهم توفر الأغلبية.⁶

2.2.1. العناصر المعنوية: لا يكفي توفر العناصر المادية السابقة بل يجب أن تتوفر إلى جانبها عناصر ذات طابع معنوي، تتمثل في قصد الإضراب والاتفاق عليه، والهدف أو الغاية المشروعة.

1.2.2.1. قصد الإضراب (النية): يقصد بهذا العنصر أن تتجه نية الموظفين للامتناع عن العمل لفترة مؤقتة، للضغط على الهيئة المستخدمة من أجل الاستجابة لمطالبهم. ولا يتحقق القصد إلا إذا توفر العلم والإرادة، أي أن الموظف قد أراد الإضراب وأراد النتيجة المترتبة عليه، فلا يكون مكرها أو واقعا في غلط أو استغلال..، ومن جهة أخرى يجب أن تتجه نية الموظفين للضغط على الهيئة المستخدمة من أجل تحقيق مطالبهم، فإذا كانت نيتهم تقتصر على الإخلال بسير العمل كان التصرف غير مشروع وتعسفا في استعمال الحق.⁷

2.2.2.1. الاتفاق عن الإضراب (تدبير الإضراب): إن أهمية هذا العنصر دفعت بعض الفقهاء لتعريف الإضراب بأنه التوقف الجماعي المدبر عن العمل.⁸ فلا يعد إضرابا مجرد تزامن التوقف عن العمل سواء بشكل فردي أو جماعي، بل يجب أن يكون هناك اتفاق بينهم عن التوقف عن العمل.⁹ وقد أورد المشرع هذا العنصر في تعريف الإضراب حيث جاء فيه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل...".

3.2.2.1. الغاية والهدف الممكن والمشروع: أي أن يكون القصد من التوقف عن العمل هو الضغط من أجل تحقيق أهداف مشروعة، تتمثل في تحقيق مطالب مهنية كتحسين الأجور أو ظروف العمل،¹⁰ وقد حدد المشرع في تعريف الإضراب الهدف منه وهو "تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة..".

3.2.1. العناصر الإجرائية: ليكون الإضراب مشروعا لا بد أن تحترم في إعلانه إجراءات محددة قانونا. فقد جاء في التعريف في المادة 42 من القانون 23-08 المذكورة أعلاه أن الإضراب يقرره العمال أو الأعيان العموميون، وفقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون. ولا تكفي مشروعية الإجراءات، بل يجب أن يتحقق عنصر الملاءمة، فقد أشتراط التعريف توافق الإجراءات مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية. وأكد التعريف على الطابع الاستثنائي للإضراب باعتباره آخر مراحل تسوية النزاعات الجماعية، ولا يصار إليه إلا بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية. وسنعود للحديث عن مختلف الأحكام المتعلقة بالإضراب في العناصر المالية من هذه الدراسة.

2. تنظيم ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 23-08

من أجل تحقيق التوازن بين المصلحة العامة ومصلحة الموظفين على النحو الذي أشرنا له سابقاً، ميّز المشرع بين المرافق السيادية ذات الطابع الاستراتيجي وغيرها من المرافق، واعتمد في تنظيمه لحق الإضراب أسلوبين مختلفين هما:

- **التقييد:** فالمرافق التي تقدم خدمات يومية للأفراد، وبشكل توقفها تهديدا لاستقرار النظام الاجتماعي والسير الحسن للحياة اليومية للأفراد، قام بتقييد حق الإضراب فيها، بما يضمن استقرار تلك المرافق واستمرار تقديم الخدمة. ويمكن اعتبار هذا الأسلوب هو الأسلوب الأصلي في تنظيم المشرع الجزائري للإضراب، باعتباره يتعلق بكل القطاعات إلا ما استثنى بنص وكان حكمه المنع.

- **المنع:** أما المرافق السيادية ذات الطابع الاستراتيجي والسيادي الحساس، والمصالح الحيوية للأمة، فمنعها نهائياً من ممارسة الإضراب لخطورته ومساسه بالمصلحة العامة.¹¹ وهنا لم يكتف المشرع بتقييد ممارسة حق الإضراب بل منعه نهائياً بالنسبة لبعض الفئات نظراً لحساسية تلك القطاعات وخطورة النتائج المترتبة على إضراب موظفيها. إذ تنص المادة 67 من القانون 23-08 على منع اللجوء إلى الإضراب للعاملين في مجالات الدفاع الوطني والأمن الوطني، والذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والذين يتولون وظائف في قطاعات حساسة وإستراتيجية ذات صلة بالسيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها لتعريض حياة وسلامة وأمن المواطن للخطر أو يحتمل أن تتسبب في أزمة خطيرة.

وتشمل هذه القطاعات، لاسيما مصالح الداخلية والعدل والحماية المدنية والمالية والشؤون الدينية والشؤون الخارجية، والطاقة والفلاحة والنقل والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.¹² ثم عدت المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 قائمة المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء للإضراب، وهي قائمة قابلة للمراجعة إذا اقتضى الأمر بالتنسيق مع القطاعات المعنية.¹³

وكبديل على حرمان موظفي هذه القطاعات من ممارسة حق الإضراب، فقد أخضع المشرع النزاعات الجماعية للعمل لهاته الفئات لإجراءات التسوية الإجبارية، وعند الاقتضاء عرض النزاع على اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم.¹⁴

1.2. القيود التنظيمية لممارسة حق الإضراب

إن ممارسة الحقوق والحريات لا يمكن أن يكون بأي شكل من الأشكال مبرراً للمساس بالمصلحة العامة، لذلك ضبط المشرع ممارسة الإضراب بقيود قانونية، يجب الالتزام بها وإلا اعتبر الإضراب عملاً غير مشروع يستوجب المساءلة القانونية، وتتمثل هذه القيود في:

1.1.1.2. استنفاد كل الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية: مقتضى هذا الشرط أنه لا يمكن اللجوء للإضراب إلا بعد فشل محاولات التسوية الودية، وفقا للطرق المقررة قانونا، وهي الإجراءات التي من شأنها إنهاء النزاعات وتسويتها قبل اللجوء للإضراب، حتى لا تتعطل خدمات المرفق العام. وإقرار هذه الإجراءات ناتج عن اعتبار الإضراب مرحلة أخيرة في التعامل مع النزاعات الجماعية، وهو المعنى المستخلص من المادة الأولى من القانون 23-08 التي بنى فيها المشرع الهدف من هذا القانون، وهو الوقاية من النزاعات الجماعية قبل وقوعها، ثم تسويتها في حال وقوعها، وأخيرا كفاءات ممارسة حق الإضراب لفض النزاعات الجماعية.

وقد حددت المادة 22 من القانون 23-08 الإجراءات الوقائية للحيلولة دون حدوث النزاعات الجماعية، والمتمثلة في الاجتماعات الدورية، وإجراءات التسوية الودية الوجوبية السابقة للإضراب، التي يتعين على طرفي النزاع الالتزام بها ضمن الشروط المحدد قانونا، وتتمثل هذه الإجراءات في المصالحة والوساطة والتحكيم. ولكن قبل اللجوء لهذه الإجراءات الثلاثة، لابد من رفع تظلم للجهات الإدارية المختصة لمحاولة إيجاد حل للنزاع الجماعي، وهو ما سنتطرق له تبعا بشكل مختصر.

1.1.1.1.2. لجنة الحوار الاجتماعي كألية للوقاية من النزاعات الجماعية: قصد الوقاية من النزاعات الجماعية ألزمت المادة 1/22 من القانون 23-08 المؤسسات والإدارات العمومية بعقد اجتماعات دورية بين ممثليها المؤهلين قانونا وممثلي العمال، لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية، داخل المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، للحيلولة دون وقوع النزاعات الجماعية.

وتطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية، المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، داخل المؤسسات والإدارات العمومية. الذي نص في المادة 5 منه على أنه تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية لجنة للحوار الاجتماعي، وهي لجنة متساوية الأعضاء، تنشأ على المستوى المركزي بقرار من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية، وبمقرر من قبل الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية بالنسبة للمؤسسات العمومية المحلية،¹⁵ تتكون من ممثلي الإدارات العمومية والمندوبين النقابيين أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود مندوبين نقابيين، يتولى رئاستها بالتداول كل ستة (6) أشهر ممثل الإدارة وممثل العمال.¹⁶

وطبقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي 23-362 تعقد لجنة الحوار الاجتماعي اجتماعا إجباريا مرة واحدة كل ستة (6) أشهر بالنسبة للإدارات على المستوى المركزي، وكل ثلاثة (03) أشهر بالنسبة للإدارات على المستوى المحلي. تدون اجتماعات اللجنة في محضر يوقعه الحضور، يتضمن نتائج المحادثات والحوار ووجهة نظر كل طرف حول العلاقات المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل.

تقدم السلطة الإدارية المعنية ردا معللا أو تقترح الحلول والتدابير اللازمة لمعالجة الانشغالات المطروحة في أجل لا يتعدى 30 يوما من تاريخ استلام المحضر، وتتخذ التدابير اللازمة لتنفيذ المسائل المتفق عليها.¹⁷

2.1.1.2. الطعن أمام السلطات الإدارية: طبقا للمادة 23 من القانون 23-08، إذا كان هناك نزاع جماعي لم تفلح الاجتماعات الدورية في معالجته كليا أو جزئيا، يرفع ممثلو العمال طعنا للسلطات العمومية المختصة على مستوى الولاية أو البلدية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، أو إلى الوزراء أو ممثليهم إذا كانت المؤسسات والإدارات المعنية تابعة لاختصاصهم أو كان النزاع الجماعي يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا. وتعمل هذه السلطة من أجل إيجاد تسوية ودية للنزاع الجماعي.

3.1.1.2. المصالحة: إذا لم تفلح السلطة السلمية العليا في الوصول إلى تسوية ودية للنزاع موضوع الطعن، تستدعي أطراف النزاع لاجتماع المصالحة خلال ثمانية أيام من تاريخ إخطارها، وذلك بحضور مفتشية العمل المختصة إقليميا، وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.¹⁸ وتتم المصالحة على مرحلتين:

- **المرحلة الأولى (المصالحة على مستوى السلطة السلمية العليا):** إذا كان النزاع الجماعي يتعلق بعدم تطبيق التزامات قانونية أو تنظيمية، تتم المصالحة على مستوى السلطة السلمية العليا. وتتخذ هذه الأخير التدابير اللازمة لضمان تطبيق تلك الالتزامات، في أجل لا يتعدى ثلاثين يوما من تاريخ الأخطار.¹⁹ وحتى لا يطول أمد النزاع، حدد المشرع مدة قانونية تنتهي فيها محاولة المصالحة، وهي خمسة عشر يوم عمل من تاريخ أول اجتماع.

ففي هذه الحالة النزاع الجماعي يتعلق بالمطالبة بحق أو حقوق معترف بها بنص قانوني أو تنظيمي، وعلى السلطة السلمية أن تضمن تطبيق الالتزامات القانونية أو التنظيمية موضوع النزاع الجماعي من خلال الأوامر والتعليمات التي تملك إصدارها للجهات المعنية.²⁰

- **المرحلة الثانية (الوساطة على مستوى المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية):** إذا تبين من خلال اجتماع المصالحة على مستوى السلطة السلمية أن النزاع لا يقتصر على عدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، بل يخص تفسير أحكام تشريعية أو تنظيمية، أو مسائل لا يمكن التكفل بها في ظل التشريع والتنظيم المعمول به، لسكوت النص عنها أو كونها من المستجدات أو غيرها من الأسباب، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الأطراف، يتضمن الاتفاقات الحاصلة والاقتراحات والمسائل التي استمر فيها النزاع، وتخطر السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لإخضاع تلك النقاط للمصالحة أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.²¹ وهو مجلس متساوي الأعضاء يتكون من ممثلي الإدارة وممثلي العمال موضوع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويعتبر جهازا للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية.²² حدد تنظيمه وإجراءات عمله المرسوم

التنفيذي 23-365 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد مهام وتشكيلة وكيفية تعيين أعضاء ورئيس المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمه وسيره.²³

وحرصا على إيجاد حل للنزاع الجماعي والحيلولة دون الوصول للإضراب، اعتبر المشرع الحضور لاجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الأعضاء وجوبيا،²⁴ تحت طائلة المسؤولية الجزائية المنصوص عنها في المادة 80 من القانون 08-23، والمسؤولية التأديبية.

4.1.1.2. الوساطة: إذا استمر النزاع الجماعي بعد إجراء المصالحة، عرض على إجراء الوساطة، التي يقوم بها وسيط مؤهل يعينه وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة،²⁵ من ضمن قائمة الوسطاء المحددة من قبل الوزير المكلف بالعمل.

يعمل الوسيط على تسوية النزاع وديا في حالة عدم المصالحة كليا أو جزئيا، وتتمثل مهمته في تقديم اقتراحات لطرفي النزاع في شكل توصيات معللة حتى تحظى بقبول الأطراف،²⁶ من خلال المعلومات والوثائق التي يطلع عليها، والتحقيق الذي يمكن أن يقوم به، والاستماع للأطراف وإمكانية الاستعانة بخبراء، ويرسل اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة لطرفي النزاع، في أجل 10 أيام من تاريخ استلام الملف.

في حال اتفاق طرفي النزاع يحرر الوسيط محضرا يتضمن الاقتراحات المقبولة ويسلمه للطرفين،²⁷ وأضافت المادة 8 من المرسوم التنفيذي 23-363 تدون النتائج في محضر يوقعه الطرفان، ويحفظ ملف الوساطة على مستوى الهيئة المستخدمة، وترسل نسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. أما في حالة رفض الاقتراحات أو عدم الرد من قبل الطرفين في أجل 8 أيام، يعلم الوسيط الأطراف والسلطات المعنية في أجل 48 ساعة.²⁸

وبهذا فإن الوساطة أصبحت من آليات التسوية الودية قبل اللجوء للإضراب، بخلاف ما كانت عليه في ظل القانون 90-02 حيث اعتبرها المشرع حينها من إجراءات التسوية الودية خلال فترة الإشعار المسبق بالإضراب وبعد الشروع فيه.

وبخلاف إجراء المصالحة الذي يعتبر إجراء وجوبيا، لا تعتبر الوساطة إجراء إجباريا،²⁹ حيث أن المشرع في المادة 28 من القانون 08-23 استعمل عبارة "يمكن" عرض النزاع على الوساطة إذا استمر النزاع بعد إجراء المصالحة، وبالتالي تملك السلطة الإدارية المختصة ممثلة في الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة تقديرية في عرض النزاع على الوساطة، وذلك عندما تقدر أن النزاع يحتاج إلى وسيط يعمل على تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع أو أن فيه صعوبة في التفاوض المباشرة بين الطرفين. كما أن المادة 3/22 من القانون 08-23 قبل ذلك قد بينت وجوب إجراء المصالحة، واحتمالية اللجوء للوساطة، غير أنه ونظرا لأهمية إجراء الوساطة، وكونه إجراء سابق عن اللجوء للإضراب، كان

على المشرع إلزام السلطات الإدارية المختصة، سواء الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي باللجوء إليه، كمرحلة من مراحل التسوية وحتى لا يفوت فرصة قد تكون سانحة لإيجاد تسوية للنزاع.

ونشير بهذا الصدد أن الوساطة في حالة اللجوء إليها من قبل السلطة الإدارية المعنية تصبح إجبارية بالنسبة لطرفي النزاع، وهما ملزمان بالتعامل مع الوسيط وتزويده بالدعم اللازم، والتعاون الوثيق لتسهيل مهمته، وإفادته دون أي تأخير بالوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع.³⁰ بل أن المشرع رتب المسؤولية الجزائية في المواد من 80 إلى 83 من القانون 23-08 على كل طرف في نزاع جماعي للعمل يتغيب دون مبرر شرعي عن جلسات واجتماعات الوساطة، أو يرفض تقديم وثائق للوسطاء، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة، أو لا ينفذ عمدا أحكام الوساطة.

2.1.2. الاتفاق المسبق على الإضراب: سبق البيان أن المشرع عرّف الإضراب بأنه "توقف جماعي متفق عليه عن العمل..."³¹ فمجرد التوقف المتزامن عن العمل لأسباب مختلفة دون اتفاق واتحاد إرادات العمال حول ذلك لا يعتبر إضرابا مشروعاً، بل اعتبره المشرع إضراباً غير قانوني، حيث نصت المادة 45 من القانون 23-08 صراحة على أنه تعتبر غير قانونية الإضرابات التي لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال.

ويكون الاتفاق باتخاذ قرار مشترك قبل تنفيذ التوقف الجماعي عن العمل، وقد عرفت النظم المقارنة طرق مختلفة لتحقيق الاتفاق، فيكون عن طريق التصويت (الاستفتاء العمالي) أو بقرار من النقابة، أو بدونهما بل بتوافق إرادات العمال حول نفس الهدف وهو القيام بالإضراب. وقد اعتمد المشرع الجزائري أسلوب التصويت أو ما يسمى بالاستفتاء العمالي.³²

وبناء عليه يتحقق الاتفاق المسبق على الإضراب وفقاً لأحكام المادة 47 من القانون 23-08 بعد اجتماع الجمعية العامة والموافقة على الإضراب بأغلبية الأعضاء، حيث أنه وفي حال استنفاد إجراءات التسوية الودية، يستدعى العمال للجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة وتحت مسؤولية المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، لإعلامهم بنقاط النزاع واحتمال التوقف الجماعي عن العمل، ويشترط تبليغ المستخدم كتابياً 48 ساعة على الأقل قبل انعقاد الجمعية العامة، ويكون التبليغ كتابياً مقابل إشعار بالاستلام، ويحضر الجمعية المستخدم أو ممثله، لتقديم توضيحات أو شروحات ذات صلة بالنزاع الجماعي.

وحتى تكون الجمعية العامة مؤهلة للتقرير بشأن الإضراب، يجب أن يحضرها نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، وتتم الموافقة على اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السريو بأغلبية بسيطة للعمال الحاضرين. وتتم معاينة نتائج الاقتراع من قبل المحضر القضائي بموجب محضر يعده.³³

وقد وفق المشرع في اعتماد طريقة الاقتراع السري، حتى يجنب العمال الضغوطات التي قد تمارس عليهم من النقابة أو ممثلي العمال، أو من قبل الهيئة المستخدمة، للتصويت مع أو ضد الإضراب. كما وفق المشرع أيضا في اشتراط موافقة أغلبية الموظفين على الإضراب، وذلك للحد من تعسف الموظفين والعشوائية في اللجوء لممارسة حق الإضراب. وتصويت الأغلبية يؤكد أن المصالح المهنية والاجتماعية المطالب بها هي مصالح مشتركة، حتى لا يمارس الإضراب من قبل التكتلات المختلفة لتحقيق أغراض شخصية، أو الضغط على الهيئات المستخدمة لحسابات ضيقة.³⁴

وعليه يجب أن تتوفر جملة من الشروط حتى تكون الموافقة على الإضراب قانونية وهي:

- أن تتم دعوة الجمعية للانعقاد بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية، واستدعاء الجمعية العامة أو اجتماعها قبل اجراء المصالحة أو الوساطة لا يعتد به.
- أن يكون الاستدعاء من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو من قبل ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية. فلا يعتد بالاجتماع العرضي أو الذي لم تبادر به منظمة نقابية أو ممثلي عمال منتخبين من قبلهم، ولو شمل الاجتماع كل العمال.
- أن يتم الاجتماع في مكان العمل المعتاد.
- أن يحضر الجمعية العامة نصف عدد العمال على الأقل.
- إعلام المستخدم والاستماع له أو لممثل عنه، ولا يشترط موافقته أو ترخيصه بعقد الجمعية العامة،³⁵
- أن يتم التصويت على اللجوء للإضراب بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين.

3.1.2. الإشعار المسبق للإضراب: لا يسمح الاتفاق على اللجوء للإضراب بالشرع فيه مباشرة، بل لابد من إخطار المستخدم بذلك ومنحه أجلا لا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضائه، وذلك لتمكين طرفي النزاع من أجل إيجاد حلول وودية للنزاع، أو تمكين الهيئة المستخدمة من اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الممتلكات والمنشآت، أو اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل ضمان الحد الأدنى من الخدمات.

وهذا ما قرره المشرع الجزائري بموجب المادة 49 من القانون 08-23 "لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع ..."، والا اعتبر الإضراب غير قانونية.³⁶ وخلافا للقانون السابق 02-90، جاء القانون 08-23 بأحكام مفصلة للإشعار، وحتى نقف على أهمية هذا الإجراء نحاول تحليل مختلف تلك الأحكام على النحو التالي:

1.3.1.2. الاختصاص بإيداع الإشعار وتاريخ إيداعه: طبقا للمادة 49 من القانون 08-23 يودع الإشعار بالإضراب من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، وهذا تبعا لكونهما المؤهلين للإشراف على الإضراب، وأن الجمعية العامة انعقدت بمبادرة من أحدهما وتحت مسؤوليته. واعتبرت المادة 52 من القانون 08-23 الإشعار باطلا وعديم الأثر إذا كانت المنظمة النقابية التي بادرت به لم تثبت وجودها القانوني، أو تمثيليتها القانونية طبقا لما ورد في المادتين 73 و 79 من القانون 02-23 المتعلق

بممارسة الحق النقابي، والمتعلقين على التوالي بشرط الحصول على نسبة التمثيلية أو ضرورة إثبات التمثيلية. كما يعتبر باطلا كل إشعار قام به ممثلي العمال غير المنتخبين.

هذا ويكون الإيداع في نفس اليوم الذي تقرر فيه الجمعية العامة اللجوء إلى الإضراب، يودع الإشعار المسبق بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام،³⁷

2.3.1.2. مضمون الإشعار: خلافا للقانون السابق حدد القانون 23-08 مضمون الإشعار بالتفصيل،

حيث نصت المادة 51 منه العناصر التي يجب أن تتوفر في الإشعار تحت طائلة البطلان، وتتمثل في:

- اسم المنظمة النقابية التمثيلية أو ألقاب وأسماء ممثلي العمال المنتخبين،
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإشعار،
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه،
- عدد العمال المعنيين بالتصويت،
- مكان الشروع في الإضراب،
- النطاق الإقليمي للإضراب.

3.3.1.2. مدة الإشعار المسبق: نصت المادة 2/50 على أن مدة الإشعار لا تقل عن عشرة (10)

أيام عمل من تاريخ إيداعه، وقد كانت في ظل القانون السابق 08 أيام، أما إذا مس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرارية المرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الحيوية الاقتصادية، المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية و الطاقوية، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فإن أجل الإشعار لا يقل عن 15 يوما. وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا.

يبدأ سريان هذا الأجل من تاريخ إيداع الإشعار لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا. ولم يتطرق المشرع إلى حالة اختلاف تاريخ الإيداع بين المستخدم والمتفشية.

ولتحقيق الغرض من الإشعار المسبق بالإضراب يتعين على المستخدم وممثلي العمالي الاجتماع خلال فترة الإشعار للمفاوضات، ومحاولة تسوية النزاع، ولتنظيم الحد الأدنى من الخدمة، وكذا لضمان حماية المنشآت والمعدات.³⁸

2.2. الأحكام التنظيمية المصاحبة لممارسة حق الإضراب: بعد توفر الشروط السابقة والشروع في

الإضراب، قرر المشرع جملة من الأحكام لضمان المصلحة العامة واستمرار تقديم الخدمة. تتمثل في:

1.2.2. عدم عرقلة حرية العمل: عرّف المشرع الجزائري عرقلة حرية العمل بأنها كل فعل من شأنه أن

يمنع المستخدم أو العامل أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد، أو استئناف، أو مواصلة ممارسة النشاط المهني، عن طريق التهديد، أو المناورة، أو الاحتيا، أو العنف، أو الاعتداء.³⁹

ويعتبر عرقلة للعمل أيضا احتلال المحلات المهنية وأماكن العمل للمستخدم، أو محيطها المباشر.⁴⁰ ويمكن للمستخدم أن يطلب من الجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية وأماكن العمل، وبشكل رفض الامتنال للحكم القضائي بالإخلاء وعرقلة حرية العمل خطأ مهنيا جسيما يرتب المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية.⁴¹

2.2.2. ضمان الحد الأدنى من الخدمة: ويقصد به أن يلتزم الموظف أو العامل المضرب بأداء عمله كاملا أو لجزء منه، رغم كونه مضربا،⁴² وذلك ضمانا لاستمرارية سير المرفق العام. وبشكل هذا القيد أحد الآليات الأساسية لتحقيق التوازن بين مصلحة الموظف في ممارسة الإضراب كحق دستوري، ومبدأ استمرارية المرفق العام كمبدأ دستوري يقتضي استمرار تقديم الخدمة للأفراد.

وقد نص المشرع في المادة 62 من القانون 23-08 على وجوب القيام بكل الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية لضمان الحد الأدنى من الخدمة. ويقع هذا الالتزام على عاتق المستخدم وممثلي العمال حتى قبل الشروع في الإضراب، حيث يتعين عليهم تنظيم الحد الأدنى من الخدمة بمجرد إيداع الإشعار بالإضراب.

وقد استخدم المشرع في تحديده للمجالات المعنية بضمان الحد الأدنى من الخدمة قاعدة عامة معتمدا على معيار موضوعي يتعلق بطبيعة النشاط،⁴³ وفقا لما ورد في المادة 62 من القانون 23-08 والمتمثلة في الأنشطة التي يؤدي انقطاعها التام بموجب الإضراب إلى الإضرار باستمرارية المرافق العامة الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية أو الصحية أو الطاقوية، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة. لكن، نظرا لعدم كفاية هذا المعيار في تحديد المجالات المعنية بدقة، أحال المشرع على التنظيم لتحديد قائمة قطاعات الأنشطة، ومناصب العمل المعنية بتوفير الحد الأدنى من الخدمة، تجنباً للاختلاف بين العمال والنقابات والمستخدمين في تفسير النص أو فهمه. وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 حدد قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب توفير حد أدنى من الخدمة إجباريا، معتمدا المعيار العضوي، حيث عدد في المادة 2 منه المصالح المعنية بذلك في 22 قطاع.

ونصت المادة 3 فقرة 3 من المرسوم التنفيذي 23-361 على اختصاص وزير القطاع المعني في تحديد مناصب العمل الضرورية لضمان حسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريتها، وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.

ووفقا لما ورد في المادة 64 من القانون 23-08، لا يمكن أن تقل نسبة الحد الأدنى من الخدمة عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب،

و ضمان الحد الأدنى للخدمة التزام يقع على عاتق العامل أو العون العمومي المعني به، تحت طائلة المسؤولية القانونية، إضافة للعقوبات التأديبية، يعاقب جزائيا كل عامل أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر شرعي أو يتوقف عن تطبيق التدابير المتعلقة بضمان الحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتا.⁴⁴

3.2.2. التسخير: التسخير هو الأمر الذي تصدره السلطة العامة لبعض أو جميع العمال المضربين في بعض القطاعات والنشاطات الحيوية، من أجل مواصلة الخدمات التي تقدمها المؤسسات المعنية بالإضراب، لتفادي أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تمويل المجتمع بالسلع، والخدمات الضرورية. وطبقا للمادة 65 من القانون 23-08 يمكن لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يأمر بتسخير العمال المضربين، التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن،
 - لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد،
 - لاستمرار المصالح العمومية الأساسية،
 - لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.
- كما يجب على المستخدم، باستعمال الطرق القانونية تبليغ كل عامل معني بقرار التسخير من خلال هذا النص يمكن أن نشير لأهم أحكام التسخير في النقاط التالية:

1.3.2.2. الجهة المختصة بالتسخير: يعود الاختصاص بتسخير العمال لوزير القطاع المعني أو الوالي المعني أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وفقا لسلطتهم التقديرية، حيث يعود لهم تقدير مدى كون منصب العمل ضروري لأمن الأشخاص والممتلكات، ومدى ارتباطه بتأمين الحاجات والخدمات الأساسية أو الحيوية، أو تموين السكان.

2.3.2.2. مبررات التسخير: التسخير كقيد على ممارسة حق الإضراب هو إجراء استثنائي، لا يلجأ إليه إلا إذا توفرت مبرراته المنصوص عنها قانونا، دون قياس ولا توسع في تفسيرها، وقد حصرها المشرع في المناصب الضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، ولتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد، ولا استمرار المصالح العمومية الأساسية، ولتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة. وتقدير مدى كون المنصب ضروريا يعود للسلطة التقديرية للجهة المختصة بإصدار قرار التسخير. والطابع الاستثنائي للتسخير يقتضي عدم اللجوء إليه إلا عند غياب حلول بديلة أخرى، عن طريق العمال غير المضربين أو تدابير ضمان الحد الأدنى من الخدمة،⁴⁵ خاصة أن قطاعات الأنشطة التي يبرر فيها التسخير من ضمن الأنشطة التي يشترط فيها القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

3.3.2.2. نطاق التسخير ومجاله: نظرا للطابع الاستثنائي للتسخير، فإنه لا يشمل كل العمال بل يقتصر على الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، ولتوفير الحاجيات

الحيوية للبلاد، ولا استمرار المصالح العمومية الأساسية، ولتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.⁴⁶ أما بالنسبة لمجال التسخير، فقد نص المشرع على الإضرابات في كل من الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات، دون أي يحدد طبيعة المؤسسات المعنية، مما يجعل مجال التسخير مفتوحاً ليشمل كل أصناف المؤسسات، متى توفرت المبررات القانونية السابق ذكرها.

ويلتزم العامل بقرار التسخير تحت طائلة المتابعة التأديبية، باعتبار رفض التنفيذ خطأ مهنياً جسيماً،⁴⁷ كما يكون مسؤولاً جزائياً عن رفض تنفيذ قرار التسخير، طبقاً للمادة 86 من القانون 23-08. إضافة لهذا يترتب عن رفض تنفيذ قرار التسخير اعتبار الإضراب غير مشروع في حق الموظف الممتنع.

4.2.2. استمرار التسوية أثناء الإضراب: إن الإضراب ليس غاية في ذاته بل هو وسيلة يستخدمها الموظفون للضغط على الهيئة المستخدمة حتى تستجيب لمطالبه، ولذلك يتعين على طرف النزاع الجماعي مواصلة محاولات التسوية حتى بعد الشروع في الإضراب، ويتم ذلك من خلال استمرار المفاوضات وإمكانية عرض النزاع الجماعي على اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم.

1.4.2.2. المفاوضات: نصت المادة 69 من القانون 23-08 على ضرورة مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع بعد الشروع في الإضراب. ولا يقتصر التفاوض على الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، بل يمتد إلى العمال أيضاً ليساهموا في محاولة إيجاد حلول للنقاط محل الخلاف، حيث أوجبت الفقرة الثانية من المادة 69 على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بكل عنصر أساسي جديد له أثار إيجابية في تسوية النزاع الجماعي، ولا ينفرد ممثلو العمال بالتقرير في موضوع العودة للعمل أو الاستمرار في الإضراب، بل يتخذ هذا القرار وجوباً من قبل الجمعية العامة، التي يحضرها أيضاً المستخدم أو ممثله ليدافع عن وجهة نظره ويحاول إقناع المضربين بها.

وخلافاً للنص السابق، الذي كان يسمح باللجوء للوساطة متى بدت صعوبات في المفاوضات المباشرة، بعد الشروع في الإضراب، فإن القانون 23-08 جعل الوساطة من أليات التسوية السابقة للشروع في الإضراب، أو اللجوء للتحكيم إذا تعذر الوصول لحل عن طريق التفاوض أثناء الإضراب.

2.4.2.2. عرض النزاع على التحكيم: إذا استمر الإضراب رغم كل محاولات التسوية يمكن لوزير القطاع أو الوالي المعني أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال عرض النزاع الجماعي للعمل على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم، وذلك في حالتين:

- عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة.
- إذا تعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، والتي قد يؤدي توقفها إلى تعرض حياة أو صحة أو أمن المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر.⁴⁸

وبعرض النزاع على لجنة التحكيم تصبح مختصة بالفصل فيه، ويعلق الإضراب الذي شرع فيه.⁴⁹

تصبح قرارات اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، ويبلغ إلى طرفي النزاع الجماعي،⁵⁰ ويلتزمان به تحت طائلة المسؤولية الجزائية، المقررة في المادة 83 من القانون 23-08، والتي تطال كل من لا ينفذ عمدا قرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية.

3. الحماية القانونية للإضراب المشروع:

لا تنقرر الحماية القانونية إلا للإضراب المشروع، أي الذي يحترم الأحكام القانونية الواردة في القانون 23-08 أما إذا لم تحترم القيود التنظيمية للإضراب، فيعتبر غير قانوني، ولا يستفيد المضربون من أي حماية، بل يتحملون المسؤولية القانونية عن ممارسته.

1.3. حماية الموظف في الإضراب القانوني: إذا احترم الموظفون الضوابط القانونية والتنظيمية المقررة، وتوفرت كل شروط الإضراب، اعتبر الإضراب شرعيا، وبناء عليه، يستفيد المضربون من الحماية القانونية المقررة للإضراب، فقد اعترف المؤسس الدستوري بحق الإضراب إذا كان في إطار القانون، واعتبره المشرع حقا من حقوق العامل ومن حقوق الموظف، وخصه بقانون يبين أحكامه وشروط ممارسته، ونص في المادة 64 من القانون 23-08 على أن "... حق الإضراب محمي ..." واعتبر في المقابل أن كل مشارك في إضراب غير قانوني لا يستفيد من الحماية القانونية.⁵¹ ونشير لأهم مظاهر الحماية في النقاط التالية:

1.1.3. تعليق علاقة العمل: لا ينهي الإضراب علاقة العمل، بل تعلق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل. وكنتيجة لتعليق علاقة العمل لا يتقاضى المضرب أي أجر طيلة أيام الإضراب.⁵²

2.1.3. منع استخلاف الموظف المضرب: يمنع استخلاف الموظف المضرب عن طريق التشغيل أو أي طريقة أخرى، لكن هذا المنع ليس مطلقا، بل أورد المشرع استثناء يتعلق بحالة رفض تنفيذ قرار التسخير أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، فقد ورد على المنع المقرر في المادة 56 من القانون 23-08 استثناء باستعمال عبارة "يمنع أي تعيين... ماعدا في حالات...".

3.1.3. منع تأديب الموظف أو تمييزه في المعاملة بسبب المشاركة في إضراب شرعي: يمنع على الهيئة المستخدمة معاقبة الموظف المضرب تأديبيا لمشاركته في إضراب قانوني، أو معاملته على نحو مميز بسبب تلك المشاركة كانتقام منه، أما إذا كان الإضراب غير شرعي، بأن شرع فيه دون مراعاة الإجراءات القانونية المقررة، فيتحمل الموظف المسؤولية التأديبية على المشاركة فيه، باعتبار المشاركة خطأ مهنيا جسيما، وينصرف هذا الحكم على كل الذين شاركوا وساهموا في الإضراب بنشاطهم المباشر.⁵³ بحيث يتم توجيه الإعذارات للمعنيين بأي وسيلة كانت، لدعوتهم إلى استئناف العمل في أجل (48) ساعة، وفي حال عدم التحاقهم بمناصبهم عند انتهاء الأجل دون مبرر مقبول يتابعون تأديبيا.⁵⁴

وتتنصرف المسؤولية أيضا للمنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب،⁵⁵ ومن جهة أخرى يمنع على المنظمة النقابية معاقبة من خرطها أو إقصائهم بسبب رفضهم المشاركة أو الاستمرار في إضراب

غير شرعي،⁵⁶ كما أن المادة 46 من القانون 23-08 نصت على أنه يمكن أن تتعرض لعقوبة الحل المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني.

2.3. الإضرابات غير القانونية: حرصا من المشرع على ضرورة التقييد بالضوابط القانونية لتنظيم الإضراب، حتى تكون ممارسة هذا الحق قانونية، فقد عدد في المادة 45 من القانون 23-08 الإضرابات غير القانونية وهي:

- 1- الإضرابات المنظمة لأسباب سياسية.
- 2- الإضرابات المفاجئة أو المفتوحة أو المتقطعة أو التضامنية.
- 3- الإضرابات المنظمة بمطالب غير اجتماعية ومهنية.
- 4- الإضرابات التي تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها قانونيا أو تمثيليتها.
- 5- إضراب لم تتم الموافقة عليه من طرف أغلبية العمال المجتمعين.
- 6- إضرابات لم يسبقها إشعار مسبق.
- 7- إضرابات يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية الودية.
- 8- إضرابات يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم.
- 9- الإضرابات التي تكون مرفقة بعنف أو تهديد أو اعتداء أو مناورات قصد المساس بحرية العمل.
- 10- الإضرابات التي تكون خرقا لأحكام اتفاق المصالحة، أو الوساطة أو لقرار تحكيمي حائز على قوة تنفيذية:

الخاتمة

رأينا من خلال هذه الدراسة أن المشرع أعاد تنظيم ممارسة حق الإضراب، أخذا بعين الاعتبار الاختلالات التي عرفها النص السابق، فكان أكثر وضحا وتفصيلا في منع بعض القطاعات من ممارسة الإضراب، وتقييد أخرى بضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وعدد صور الإضراب غير القانوني، تجنبنا للوقوع فيه، وفي المقابل كرس حماية للإضراب وحقوقا للموظف المضرب، متى مارس حقه المشروع في إطار القانون.

وبناء عليه يمكن أن نقرر النتائج التالية:

- أن الإضراب هو آخر مراحل معالجة النزاع الجماعي، مما يجعله وسيلة استثنائية لا يُلجأ إليها إلا إذا فشلت طرق التسوية الودية في فض النزاع، وينبغي استحضار الصفة الاستثنائية للإضراب، سواء قبل الشروع فيه مما يقتضي الحرص على تحصيل كل شروطه، أو بعد الشروع فيه مما يقتضي الإسراع في إن هائه بإيجاد تسوية للنزاع والعودة للعمل.
- خصوصية الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية لمساسبه بحق المواطن في الخدمة العمومية، وخطورته على المصلحة العامة، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمرافق الحيوية والمصالح الاستراتيجية للأمة،

التي يؤدي توقفها لإرباك الحياة العامة اليومية للأفراد، مما يؤدي إلى الفوضى المفضية غالباً للإخلال بالنظام العام.

- القيود التي وضعها المشرع لممارسة هذا الحق ليس القصد منها التضيق عن الموظفين، بل هو محاولة منه لتحقيق التوازن بين مقتضيات المصلحة العامة التي تقتضي سير المرفق العام بانتظام واطراد، ومصلحة الموظفين في حماية مصالحهم والمطالبة بحقوقهم.

وبناء على ما سبق يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- الحرص على تفعيل طرق التسوية الودية، لا سيما عمل لجنة الحوار الاجتماعي، والنص على إلزامية اللجوء للوساطة من قبل السلطات الإدارية المعنية.

- ضرورة البحث عن طرق بديلة عن الإضراب لتسوية النزاعات الجماعية، بالنسبة لقطاعات الأنشطة التي يمنع فيها الإضراب حماية لحقوقهم وتكريسا للمساواة بين مختلف القطاعات.

- الإضراب حق دستوري، والقانون يحمي الموظف المضرب، وعلى مختلف السلطات الإدارية والمؤسسات العمومية أن تعي ذلك، وتتجنب التضيق عن ممارسة هذا الحق.

- تنظيم دورات تكوينية للموظفين وأعضاء النقابات ومسؤولي الهيئات المستخدمة حول الأحكام المتعلقة بممارسة حق الإضراب وإجراءاته. تحت إشراف المختصين من أساتذة ونقابيين أصحاب خبرة...

الهوامش

- 1- صغير بيرم عبد المجيد، نحو مقارنة قانونية واقتصادية واجتماعية بديلة لممارسة الحق في الإضراب في ظل الظروف الاقتصادية الملحة للدولة، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 10 العدد 02، ص 25.
- 2- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 2023/06/21 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ع 42 الصادرة بتاريخ 2023/06/25.
- 3- جرايد فاطمة الزهراء، مؤذن مأمون، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 10 العدد 01، 2024، ص 182.
- 4- محمد عبد الفتاح سماح، الإضراب بين الاعتراف والتقييد، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 09 ع 3، 2023، ص 385.
- 5- غربي بشرى وحماس هدايات، تقييد حق الإضراب عن العمل كألية ناجعة لضمان حسن سير المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 16 العدد 02، 2023، ص 457.
- 6- محمد عبد الفتاح سماح، المرجع السابق، ص 385.
- 7- حمد عبد الفتاح سماح، المرجع السابق، ص 383.
- 8- محمد عبد الفتاح سماح، المرجع السابق ص 384.
- 9- غربي بشرى وحماس هدايات، المرجع السابق، 467.
- 10- غربي بشرى وحماس هدايات، المرجع السابق ص 468.
- 11- جرايد فاطمة الزهراء ومؤذن مأمون، المرجع السابق، ص 183.
- 12- المادة 8 الفقرة 2 من المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2023/10/17، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباري، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ر ع 67 الصادر بتاريخ 2023/10/18.
- 13- المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23-361 المذكور سابقا.
- 14- المادة 68 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 15- المادة 5 من المرسوم 23-362 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية، لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ع 67 صادرة بتاريخ 2023/10/18.
- 16- المادة 6 من المرسوم التنفيذي 23-362 المذكور سابقا.
- 17- المادة 15 من المرسوم التنفيذي 23-362 المذكور سابقا.
- 18- المادة 25 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 19- المادة 25 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 20- بوسعيدة ليلي، بوسعيدة دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري -تيزي وزو، 2019، ص 143.
- 21- المواد 26 و 27 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 22- المادة 35 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 23- ج ر ع 67 الصادر بتاريخ 2023/10/18.
- 24- المادة 36 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- 25- المواد 28 و 29 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 26- المادة 2 من المرسوم التنفيذي 23-363 المؤرخ في 2023/10/17، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم و اتعابهم. ج رع 67 المؤرخ في 2023/10/18
- 27- المادة 32 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 28- المواد من 30 إلى 33 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وممارسة حق الإضراب.
- 29- بوسعيدة ليلي، المرجع السابق، 145.
- 30- المادة 30 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 31- المادة 42 من القانون 23-08 المذكور سابقا
- 32- بوسعيدة ليلي، المرجع السابق، ص 76.
- 33- المادة 47 و 48 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 34- جرايد فاطمة الزهراء ومؤذن مأمون، المرجع السابق، ص 184.
- 35- بوسعيدة ليلي، المرجع السابق، ص 77
- 36- المادة 45 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 37- المادة 49 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 38- المادة 54 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 39- المادة 59 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 40- المادة 60 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 41- المواد 2/60 و 61 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وممارسة حق الإضراب..
- 42- نوال ملوك، أليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16 العدد 01، 2024، ص 174.
- 43- محمد عبد الفتاح سماح، المرجع السابق، ص 390.
- 44- المادة 86 من القانون 23-08، المذكور سابقا.
- 45- بوسعيدة ليلي، المرجع السابق، ص 281
- 46- بوسعيدة ليلي، المرجع السابق، ص 284.
- 47- المادة 66 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 48- المادة 70 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 49- المادة 44 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 50- المادة 77 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 51- المادة 45 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 52- المادة 55 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 53- المادة 1/57 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 54- المادة 3/57 و 4 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 55- المادة 2/57 من القانون 23-08 المذكور سابقا.
- 56- المادة 58 من القانون 23-08 المذكور سابقا.